

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT - N° 71, Avril 2011



Bureau
international
du Travail
Genève

LE PARLEMENT MONDIAL DU TRAVAIL A 100 ANS



Le magazine *Travail* est publié trois fois par an par le Département de la communication et de l'information publique du BIT, à Genève. Aussi publié en anglais, arabe, chinois, espagnol, finnois, hindi, japonais et norvégien.

Ce magazine est distribué à titre gracieux.

RÉDACTEUR:

Hans von Rohland

EDITION ESPAGNOLE:

Réalisée avec le concours du Bureau de l'OIT à Madrid

UNITÉ DE PRODUCTION:

Rita Cassaro, Iselin Danbolt, Martine Jacquinod, Corine Luchini

RECHERCHE PHOTO:

Marcel Crozet

GRAPHISME:

Enzo Fortarezza, MDP, OIT Turin

COUVERTURE:

Martine Jacquinod, Matteo Montesano

PHOTOS COUVERTURE:

Photos BIT

COMITÉ DE RÉDACTION:

Thomas Netter (président), Charlotte Beauchamp, Corinne Perthuis, Hans von Rohland

Ce magazine ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées ici ne reflètent pas nécessairement les vues du BIT. Les désignations utilisées n'impliquent de la part du BIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du BIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les textes et les photos du BIT peuvent être librement reproduits, à condition d'en mentionner la source. L'envoi d'un justificatif serait apprécié.

Toute correspondance doit être adressée au Département de la communication et de l'information publique du BIT, CH-1211 Genève 22.

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

Courriel: ilo_magazine@ilo.org

www.ilo.org/communication

Imprimé par: OIT Turin

ISSN 1020-0010

L'OIT dans l'hi

La Conférence internationale



En octobre 1919, la première Conférence internationale du Travail (CIT) s'ouvrit dans une ambiance d'espoir et d'anticipation. Réunis à Washington, les délégués s'apprêtaient à mettre en œuvre les éléments du Traité de Versailles concernant le monde du travail. A la fin de la Conférence le 29 novembre – un mois entier plus tard – six conventions, six recommandations et 19 résolutions avaient été adoptées.

Mais la Conférence n'adopte pas seulement les normes internationales du travail, elle détermine aussi les grandes orientations politiques de l'OIT. Un bon exemple nous est fourni par le Pacte mondial pour l'emploi, adopté par la CIT 90 ans après sa première session de 1919. Suite à la crise économique et financière mondiale, le Pacte mondial pour l'emploi propose un large éventail de mesures de riposte que les pays peuvent adapter à leur situation et à leurs besoins spécifiques.

Aujourd'hui, la Conférence internationale du Travail se réunit une fois par an, en juin, à Genève en Suisse. De temps à autre, l'OIT prépare des sessions spéciales, maritimes, de la Conférence internationale

Conférence internationale du Travail: la force motrice de l'OIT



Délégués à la 1^{re} session de la Conférence internationale du Travail, Washington D.C. (1919)

du Travail – depuis 1919, dix de ces sessions ont été tenues. C'est pour cette raison que nous nous préparons dès cette année à la 100^e session de la Conférence annuelle – bien en avance sur le 100^e anniversaire de l'Organisation.

Dans ce parlement mondial du travail, chaque Etat Membre de l'OIT est représenté par une délégation composée de deux délégués gouvernementaux, d'un délégué employeur et d'un délégué travailleur, et de leurs conseillers respectifs. Les délégués gouvernementaux sont souvent les ministres en charge des affaires sociales dans leur propre pays. Les délégués employeur et travailleur sont désignés en accord avec les organisations nationales les plus représentatives des partenaires sociaux.

Ces délégués à la Conférence mettent souvent au défi le conformisme politique et les points de vue des ministres, ajoutant la vision des entreprises et

“ CHAQUE DÉLÉGUÉ JOUIT DES MÊMES DROITS, IL PEUT S'EXPRIMER LIBREMENT ET VOTER COMME IL L'ENTEND ”

la dimension des droits des travailleurs aux priorités gouvernementales. Chaque délégué jouit des mêmes droits, il peut s'exprimer librement et voter comme il l'entend. Les délégués employeur et travailleur votent parfois différemment des représentants de leur gouvernement ou différemment l'un de l'autre. Cette diversité des opinions n'empêche cependant pas que les décisions soient souvent adoptées à de larges majorités voire, dans certains cas, à l'unanimité. ■

Sommaire

Avril 2011, n° 71



1^{re} session de la Conférence internationale du Travail, Washington D.C. (1919)



En couverture

6 1919-2011: Les conférences de l'OIT au fil du temps

L'OIT a joué un rôle aux principaux carrefours de l'histoire – la Grande Dépression, la décolonisation, la création de Solidarność en Pologne, la victoire sur l'apartheid en Afrique du Sud – et aujourd'hui dans l'instauration d'un cadre éthique et productif pour une mondialisation équitable. La 100^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2011 est l'occasion de revenir sur quelques-unes des sessions marquantes depuis 1919.

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 183 Etats Membres dans une action commune pour l'avancement de la protection sociale et l'amélioration des conditions de vie et de travail partout dans le monde. Le Bureau international du Travail (BIT), à Genève, est le secrétariat permanent de l'Organisation.



Reportage photo

18 Combattre le travail forcé grâce à l'inspection du travail

En juin prochain, la 100^e session de la Conférence internationale du Travail à Genève ouvrira une discussion générale sur l'inspection du travail. Des inspections du travail efficaces peuvent contribuer à combattre le travail forcé. Le Brésil est en pointe de ce combat qui a permis, à travers les activités d'inspection du travail et les mesures de lutte contre l'impunité des employeurs, de libérer des milliers de travailleurs.

Articles généraux

- 24 La 100^e session de la Conférence internationale du Travail va débattre des principaux enjeux de la sécurité sociale
- 30 Comment faciliter le dialogue social entre les sportifs professionnels et leurs employeurs
- 34 Les femmes entrepreneurs indigènes de Papouasie vont de l'avant
- 36 L'essor attendu de l'emploi dans l'industrie du tourisme
- 40 Pour le personnel de l'ONU, connaître les risques et les réalités du VIH et du sida est une nécessité



Nouvelles

- 42 La faible reprise de l'emploi devrait se poursuivre en 2011
- 45 La crise économique a amputé de moitié la croissance mondiale des salaires
- 46 Une réunion de l'OIT consacrée à la sécurité dans l'industrie florissante des conteneurs



- 48 Journée mondiale de la justice sociale, 17 février 2011
- 50 La Journée internationale de la femme fête son centenaire

Champs d'action

52



Médiathèque

54



En couverture

1919-2011: Les conférences de l'OIT au fil du temps

Conditions de travail: fixer le cap

Dès l'origine, l'Organisation internationale du Travail a développé un mandat qui était assez différent du reste de la Société des Nations (SDN), l'ancêtre des Nations Unies, fondée en 1919. Alors que la SDN avait été établie au prix de difficultés considérables, l'OIT fut très vite opérationnelle. Ses premières années furent marquées par un premier Directeur exceptionnel, Albert Thomas, un Secrétariat engagé dans le dialogue interactif avec les ministres du travail et une Conférence internationale du Travail débordant d'énergie. Rien qu'entre 1919 et 1920, neuf conventions et dix recommandations furent adoptées qui changèrent la face du monde du travail.



Albert Thomas (France), premier Directeur du BIT, 1919-1932

Promouvoir les normes internationales du travail: instauration de procédures de contrôle de l'OIT

Les normes internationales du travail sont étayées par un système de contrôle unique au niveau international qui contribue à garantir que les pays appliquent les conventions qu'ils ratifient. L'OIT examine régulièrement le respect des normes dans les Etats Membres et signale des domaines où il y aurait matière

à amélioration. Pour tout problème relatif à l'application de ces normes, l'OIT cherche à aider les pays par le biais du dialogue social et de l'assistance technique.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations fut



L'OIT a joué un rôle lors de périodes décisives de l'histoire – la Grande Dépression, la décolonisation, la création de Solidarność en Pologne, la victoire contre l'apartheid en Afrique du Sud – et aujourd'hui dans l'instauration d'un cadre éthique et productif pour une mondialisation équitable. La 100^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2011 est l'occasion de

passer en revue quelques-unes des sessions historiques depuis 1919. La CIT demeure la seule conférence internationale où les gouvernements partagent la représentation de leur pays avec des délégués des employeurs et des travailleurs – une caractéristique fondamentale de son action au fil des années qui a permis à l'OIT de rester à l'écoute des priorités économiques et sociales.

La première convention de l'OIT traitait de la réglementation de la durée du travail, l'une des plus anciennes préoccupations en matière de droit du travail. Le danger que représente pour la santé du travailleur et de sa famille le fait de travailler pendant un nombre excessif d'heures avait été reconnu dès le XIX^e siècle. La convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 a institué la fameuse journée de travail de huit heures et la semaine de quarante-huit heures. La durée du travail est restée

une priorité de l'OIT tout au long des années 20 et 30, l'Organisation étant le principal forum du débat international et de l'adoption de normes internationales du travail sur ce sujet. Aujourd'hui, les normes de l'OIT sur le temps de travail fixent un cadre réglementant les horaires de travail, les temps de repos quotidien et hebdomadaire et les congés annuels. Ces instruments assurent une forte productivité tout en sauvegardant la santé physique et mentale des travailleurs.



instituée en 1926 afin d'examiner les rapports gouvernementaux, en nombre croissant, sur les conventions ratifiées. Aujourd'hui, elle est composée de 20 éminents juristes désignés par le Conseil d'administration du BIT pour un mandat de trois ans. Le rôle de la Commission est de fournir une évaluation technique et impartiale de l'application des normes internationales du travail. Les rapports de la Commission d'experts et de la Commission de l'application des normes de la Conférence

sont à la disposition de millions d'utilisateurs sur Internet. Ainsi, les gouvernements et les partenaires sociaux sont davantage incités à résoudre les problèmes d'application des normes afin d'éviter les commentaires critiques de ces deux organes. A la demande des Etats Membres, l'OIT fournit une assistance technique substantielle pour la rédaction et la révision de leur législation nationale afin de garantir sa conformité avec les normes internationales du travail.



Réunions de la Commission de l'application des normes de la Conférence aux sessions de 1939 et 2010 de la Conférence internationale du Travail

La Grande Dépression: promouvoir une «Nouvelle donne» pour l'économie mondiale

Au début des années 30, l'action de l'Organisation consistait à proposer des solutions face au principal problème de l'époque – la Grande Dépression. Cette crise économique mondiale avait commencé en 1929 et avait rapidement provoqué un chômage de masse dans de nombreux pays. Mais cette hausse sans précédent du chômage a submergé la capacité des mécanismes connus jusqu'alors pour lutter contre le chômage, notamment l'assurance-

chômage. L'impérieuse nécessité de se doter de nouveaux outils stratégiques pour contrecarrer l'immense détresse sociale née de l'effondrement de l'économie devenait évidente.

L'OIT a bien relevé ce défi. Elle fut en première ligne pour plaider en faveur d'un effort coordonné au niveau international pour susciter une reprise de l'économie mondiale. Suite à un certain nombre d'articles parus dans la



Déclaration de Philadelphie: garantir les droits humains et économiques fondamentaux

L'action de l'OIT fut sévèrement entravée par la seconde guerre mondiale. La Société des Nations, à laquelle l'OIT était associée, devint caduque et l'Organisation fut évacuée d'Europe vers Montréal. Si l'OIT a pu survivre et être rapidement de nouveau opérationnelle, ce fut en



Liberté d'association: consolider les fondations de l'OIT

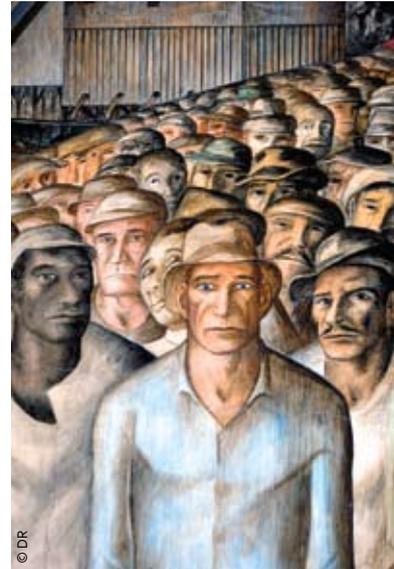
La Déclaration de Philadelphie a également ouvert la porte à de nouvelles normes de l'OIT sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective. En 1948, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Le droit de s'organiser et de constituer des organisations d'employeurs et de travailleurs est la condition préalable à une authentique négociation collective et au dialogue social entre les partenaires sociaux; il est protégé par la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, adoptée par la Conférence un an plus tard.



Revue internationale du Travail de l'OIT et à un grand rapport publié en 1931, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution en 1932 qui prônait un vaste programme d'action internationale concertée dans les domaines de la monnaie, du commerce et des travaux publics afin de surmonter la Grande Dépression.

La priorité accordée aux travaux publics dans les années 30 était au diapason de la pensée progressiste

de l'époque en matière de politique économique et sociale. Aux Etats-Unis, les politiques monétaires et budgétaires orthodoxes qui avaient engendré la Grande Dépression furent remplacées par le *New Deal* (Nouvelle donne) du Président Roosevelt. En 1934, la CIT adopta la convention (n° 44) du chômage, révisée en 1988 par la convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage.



grande partie grâce à l'adoption de la Déclaration de Philadelphie en 1944. La Déclaration affirme que le travail n'est pas une marchandise et énonce les droits humains et économiques fondamentaux répondant au principe selon lequel «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous».

La Déclaration de Philadelphie a fourni la base d'un mandat élargi dans le monde de l'après-guerre. Avec son adoption, et son incorporation dans la Constitution

de l'OIT en 1946, une nouvelle phase d'activité normative était ouverte. Les instruments adoptés au cours de la décennie qui suivit la seconde guerre mondiale ont établi les fondements intellectuels d'une bonne partie de l'activité normative ultérieure relative aux droits de l'homme au sein des Nations Unies. Ces normes ont exercé une influence majeure en établissant un socle pour les politiques du travail, et pour les droits de l'homme plus généralement, dans le monde postcolonial qui émergeait.



Le Président américain Franklin Delano Roosevelt et le Directeur du BIT Edward J. Phelan signant la Déclaration

Le droit d'organisation est profondément ancré dans la démocratie politique qui ne peut fonctionner pleinement sans que la liberté syndicale soit reconnue. Les dirigeants syndicaux sont souvent en pointe des changements politiques pour plus de démocratie et sont, dans de nombreux cas, assassinés, emprisonnés ou exilés pour leurs convictions et leurs activités.

Au cours des décennies suivantes, l'engagement réussi de l'OIT en Pologne, où un électricien nommé Lech Walesa



Lech Walesa et Francis Blanchard, Directeur général du BIT

a conduit la grève qui devait lancer le premier syndicat indépendant, autogéré, du bloc de l'Est, et qui est devenu plus tard Président de son pays, ne fut pas un cas isolé. Suite au coup d'Etat au Chili

en 1973, l'OIT fut la seule organisation internationale autorisée à entrer dans le pays pour enquêter sur les violations des droits de l'homme: les pires restrictions à la liberté syndicale ont été levées en 1979, bien que la restauration de la démocratie ait pris plus de temps. Un nombre limité mais important de cas soumis aux organes de contrôle de l'OIT ont aussi défendu les droits des employeurs avec vigueur.

➤ L'égalité entre les sexes: promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les femmes

Avec l'arrivée sur le marché du travail d'un nombre croissant de femmes pendant et après la seconde guerre mondiale, l'OIT a commencé à reformuler «le problème des femmes», entre autres, comme l'un des droits de l'homme et une revendication d'égalité. La voie était dès lors ouverte pour la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, qui fut adoptée en 1951, et qui allait bien au-delà de la disposition «à travail égal, salaire égal» inscrite trois ans plus tôt dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Aujourd'hui, les quatre conventions essentielles de l'OIT concernant l'égalité hommes-femmes sont la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité. La convention n° 111 a élargi le champ en incluant le sexe dans les motifs prohibés de discrimination et les conventions n°s 100 et 111 furent les premiers

Adoption de la Déclaration sur l'apartheid

La lutte contre l'apartheid en Afrique du Sud a constitué un premier grand test pour les politiques de l'OIT en faveur de l'égalité. En 1964, la Conférence internationale du Travail a approuvé à l'unanimité la Déclaration concernant la politique d'apartheid en Afrique du Sud et le programme de l'OIT pour l'élimination de l'apartheid dans le domaine du travail. La déclaration réaffirmait le principe de l'égalité des chances, condamnait la politique raciale du gouvernement sud-africain et demandait à l'Afrique du Sud de renoncer à sa politique d'apartheid.

Afin d'éviter une exclusion officielle, la République d'Afrique du Sud s'est retirée de l'OIT de son

propre chef, notifiant son départ le 11 mars 1964. La déclaration de 1964 demandait au Directeur général de soumettre chaque année à la Conférence un rapport spécial, qui fut soumis à une commission



La lutte contre le travail des enfants: intensifier l'action

Le travail des enfants a préoccupé l'OIT dès ses tout débuts, quand la première session de la Conférence internationale du Travail adopta la convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919, fixant l'âge minimum pour embaucher un enfant dans l'industrie à 14 ans. Cependant, le rythme de ratification des premières conventions de l'OIT sur le travail des enfants fut assez lent pendant une longue période, jusqu'en 1973 quand une nouvelle convention de l'OIT couvrant l'ensemble de l'économie fut adoptée, la convention (n° 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi.



instruments internationaux soumis à ratification ayant pour objectif spécifique de promouvoir l'égalité et l'élimination des discriminations. La convention n° 183 prévoit 14 semaines de prestations maternité pour les femmes vivant dans les pays ayant ratifié les conventions.



spéciale jusqu'en 1994. Ces rapports montrent comment la pression internationale contre l'apartheid a évolué en plus de 25 ans, aboutissant à un boycott et à l'isolement de l'Afrique du Sud de l'apartheid, doublés d'un soutien matériel accru aux mouvements de libération nationale et aux syndicats luttant contre l'apartheid.

En 1990, Nelson Mandela, qui était alors Vice-président du Congrès national africain (ANC), a participé à la 77^e session de la CIT, où il a salué l'OIT pour son combat contre l'apartheid. L'Afrique du Sud a rejoint l'Organisation le 26 mai 1994, trois ans après l'abrogation officielle des lois d'apartheid et dix jours après l'élection de Nelson Mandela comme Président de la République. En juin 2007, l'OIT a décerné son premier Prix

annuel pour la recherche sur le travail décent conjointement à Nelson Mandela et au professeur Carmelo Mesa-Lago, en reconnaissance de leur contribution personnelle à l'amélioration de la vie des hommes dans le monde.



Nelson Mandela à la Conférence internationale du Travail en 1990



© M. Croset/BIT

Ce n'est qu'avec l'adoption de la convention n° 138 et la création du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) en 1992 que le mouvement a vraiment pris de l'ampleur. Dans un contexte d'inquiétude croissante liée au fait que certaines formes de travail des enfants sont si graves et inhumaines qu'elles

ne sauraient être tolérées plus longtemps, la 87^e session de la Conférence a adopté à l'unanimité un autre instrument, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Quelque 95 pour cent des Etats Membres de l'OIT l'ont maintenant ratifiée, alors que 85 pour cent ont ratifié la convention n° 138.

➤ Promouvoir les entreprises responsables avec la Déclaration sur les EMN

Dans les années 60 et 70, les activités des entreprises multinationales (EMN) ont provoqué d'intenses débats qui débouchèrent sur une tentative d'instaurer des instruments internationaux afin de réguler leur conduite et de définir les termes de leurs relations avec les pays hôtes, essentiellement dans le tiers monde.

Les activités des EMN ont suscité des inquiétudes, notamment dans le domaine des politiques sociales ou liées au travail, et ont fait l'objet d'un débat passionné au cours des années 70, en particulier lors de la Conférence mondiale de l'emploi en 1976. Pour l'OIT, la quête de directives internationales dans sa sphère de compétence s'est traduite, en 1977, par l'adoption par le Conseil d'administration



© A. Mirza/BIT

Promouvoir la sécurité et la santé au travail

Selon l'OIT, près de 80 pour cent des décès et accidents du travail pourraient être évités si tous les Etats Membres de l'OIT faisaient un meilleur usage des stratégies et des pratiques de prévention des accidents qui sont déjà en place et facilement accessibles. Près de la moitié des 188 conventions adoptées par la Conférence internationale du Travail depuis 1919 ont trait aux questions de sécurité et de santé au travail.

En 1981, la Conférence a adopté la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs qui demeure la pierre angulaire du système des normes de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail (SST), couvrant un large éventail de secteurs et



© D/R

Peuples indigènes et tribaux: des droits à la pratique

La discussion contemporaine au sujet des droits de quelque 350 millions d'indigènes dans le monde s'appuie en grande partie sur les travaux de l'OIT dans ce domaine.

La Conférence internationale du Travail a adopté les deux seules conventions internationales traitant des peuples indigènes et tribaux: la convention (n° 107) relative aux populations aborigènes

et tribales, 1957 et la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.

La convention n° 169, qui révisait la convention n° 107, prévoit la consultation et la participation des peuples indigènes et tribaux concernant les politiques et les programmes qui les affectent. Elle stipule qu'ils doivent jouir pleinement des droits fondamentaux et établit des politiques générales concernant



© M. Crozet/BIT

du BIT de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN). En 1979, la CIT adopta une résolution concernant la suite à donner à la Conférence mondiale de l'emploi, incitant à utiliser pleinement les procédures de suivi, notamment un système permettant d'évaluer la suite donnée à la Déclaration sur les EMN dans les Etats Membres de l'OIT.

Les principes posés par la Déclaration sur les EMN offrent des recommandations aux EMN, aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs en matière d'emploi, de formation, de conditions de vie et de travail, et de relations professionnelles. Ces dispositions sont renforcées par plusieurs conventions internationales et recommandations que les partenaires sociaux sont

priés de garder à l'esprit et d'appliquer dans toute la mesure du possible.

La Déclaration sur les EMN a depuis lors été complétée par d'autres instruments internationaux, notamment le Pacte mondial de l'ONU en 1999, ainsi que par d'autres initiatives internationales. Il est encourageant de constater que, dans le monde des affaires, la responsabilité sociale des entreprises est davantage reconnue aujourd'hui qu'en 1977. Par ailleurs, la Déclaration de l'OIT demeure unique en ce qu'elle est le fruit du processus tripartite de dialogue social au sein de l'OIT – un accord mondial négocié par les représentants des employeurs comme des travailleurs et porteur d'un message positif. C'est un outil précieux dans le mouvement mondial en faveur de pratiques professionnelles socialement responsables.



de risques génériques. La prévention est au cœur de ces normes, elle est intégrée dans la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 et la recommandation n° 197 qui l'accompagne: le but est de promouvoir une culture de prévention en matière de SST aux côtés des systèmes de gestion de la SST, au moyen de politiques, mécanismes et programmes nationaux.

les coutumes et les traditions, les droits de propriété, l'utilisation des ressources naturelles découvertes sur leurs terres ancestrales, la formation professionnelle, l'artisanat et les activités rurales, la sécurité sociale et la santé, l'éducation, la communication et les contacts par-delà les frontières.

Au fil des ans, de nombreux pays ont adopté ou amendé la législation mettant en pratique la convention n° 169. Plusieurs pays d'Amérique latine, y compris la Bolivie, la Colombie, le Mexique et le Pérou, ont reconnu dans leur Constitution le caractère multiethnique de leurs populations respectives. En 1995, le gouvernement du

Guatemala et quatre groupes d'insurgés ont signé un accord sur l'identité et les droits des peuples indigènes comme base du processus de paix dans le pays. En 1987, pour sa part, la Norvège a mis sur pied un parlement pour le peuple *sami*, doté d'un statut consultatif et d'une autorité administrative limitée. Le Danemark a mis en place l'autorité de réglementation intérieure du Groenland qui gère les nombreuses questions locales au profit des peuples *inuit* du Groenland.



► Instaurer un socle social pour l'économie mondiale: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Le 18 juin 1998, la CIT fut consacrée à l'adoption d'un énoncé explicite et complet de l'engagement de l'Organisation envers les droits de l'homme, le premier depuis la Déclaration de Philadelphie de 1944. Bien que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail jouisse maintenant d'un soutien universel, elle fut matière à forte controverse à l'époque, quand de nombreux pays en développement craignaient que cela n'affaiblisse leur capacité à tirer parti d'une main-

d'œuvre bon marché pour préserver leurs marchés à l'export.

Les principes et les droits auxquels se réfère la Déclaration comprennent la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'élimination du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination liée à l'emploi. La caractéristique principale de cet instrument est son universalité – il pose les principes et les droits que tous les

Des emplois décents pour tous: lancement de l'Agenda pour le travail décent



La Dignité du travail, de Maurice Denis, dans l'ancien bâtiment du BIT

Etendre la couverture de la sécurité sociale à tous

En 1948, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme, dont l'article 22 reconnaît que «toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale». En 1952, l'OIT a adopté la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) et en 2001 elle a décidé de lancer une campagne mondiale en faveur de l'extension de la sécurité sociale à tous.

La campagne mondiale consiste en deux dimensions. La première dimension, «horizontale», vise à garantir un revenu minimum et l'accès aux soins de santé, même à un niveau modeste, à l'ensemble de la population. La seconde dimension, «verticale», cherche à renforcer la sécurité du revenu et la protection de la santé de façon à préserver le niveau de vie des populations, même quand elles sont confrontées à des aléas tels

pays doivent respecter, du seul fait de leur appartenance à l'OIT, qu'ils aient ou non ratifié les normes concernées.

La Déclaration peut dès lors être considérée comme une première étape vers l'instauration d'un socle social pour l'économie mondiale. Elle prévoyait aussi un mécanisme de suivi pour aider les pays à concrétiser ces principes. Les pays sont tenus de présenter des rapports réguliers sur les progrès accomplis en ce sens. La perception de la Déclaration n'était pas unanime mais, en pratique, le résultat fut une hausse du taux de ratification des huit conventions fondamentales du travail concernées et toutes ont maintenant été ratifiées par plus de 80 pour cent des Etats Membres de l'OIT.

© PHOTOBIT



Vote final sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Initié en 1999 par le Directeur général du BIT Juan Somavia, l'Agenda pour le travail décent prône une stratégie de développement qui reconnaît le rôle central du travail dans la vie de chacun. L'OIT apporte son appui sous forme de programmes intégrés de travail décent, développés au niveau des pays, avec les mandants.

Ces programmes établissent des priorités et des cibles au sein de cadres de développement national et ont pour but de s'attaquer aux déficits majeurs de travail décent à travers des projets efficaces qui répondent à chacun des quatre objectifs

fondamentaux de l'OIT: promouvoir et appliquer les normes et les principes et droits fondamentaux au travail; améliorer l'accès des hommes et des femmes à un emploi et un revenu décents; étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous; et renforcer le tripartisme et le dialogue social.

Dans son rapport à la 87^e session de la Conférence internationale du Travail, le Directeur général a rappelé les enjeux inhérents au concept de travail décent: «L'OIT cherche à promouvoir un travail décent. Le but n'est pas seulement de créer des

emplois, mais de créer des emplois d'une qualité acceptable. Le volume de l'emploi ne peut être séparé de sa qualité. Toutes les sociétés ont une notion de travail décent, mais la qualité d'emploi peut signifier beaucoup de choses. Elle peut faire référence à différentes formes de travail, à différentes conditions de travail, ainsi qu'à des idées de valeur et de satisfaction. Ce qu'il faut aujourd'hui, c'est concevoir des systèmes économiques et sociaux qui garantissent un minimum de sécurité et d'emploi tout en restant capables de s'adapter à l'évolution rapide d'un marché mondial très concurrentiel.»



© DR

que le chômage, la maladie, l'invalidité, la vieillesse ou la perte du soutien de famille.

Parallèlement, le Comité de haut niveau de l'ONU sur les programmes développe une unité d'action de l'ONU pour élaborer une initiative en faveur d'un socle de protection sociale. Aux côtés de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et d'un certain nombre d'agences, l'OIT est à la tête de cette mission.



➤ Une charte des droits pour les gens de mer

Dès l'origine, les Etats Membres de l'OIT ont réalisé que dans le monde du travail, les marins et les armateurs occupaient une place à part. Ne travaillant pas sur la terre ferme mais en mer, ils transportaient, il y a 90 ans déjà, une énorme proportion du commerce international, mais ils représentaient la main-d'œuvre la plus fluide et la plus diversifiée de la planète. En 1920, l'OIT a tenu sa deuxième Conférence internationale du travail à Gênes, en Italie, et l'a consacrée aux gens de mer. En tout, dix sessions maritimes de la Conférence internationale du Travail ont adopté 68 conventions et recommandations maritimes, couvrant tous les aspects des conditions de travail en mer.

2^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail à Gênes, Italie (1920)



Promouvoir la justice sociale en période d'incertitudes: Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

Alors que l'incertitude règne dans le monde du travail, confronté aux tourmentes financières, au ralentissement économique, à la hausse du chômage, à l'informalité chronique et au manque de protection sociale, la 97^e session de la Conférence internationale du Travail a adopté une déclaration historique visant à renforcer la capacité de l'OIT à promouvoir l'Agenda pour le travail décent et à forger une réponse efficace aux défis croissants de la mondialisation.

A travers la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de tous les Etats Membres prônent une nouvelle stratégie pour pérenniser des économies et des sociétés ouvertes fondées sur la justice sociale, le plein emploi productif, les entreprises durables et la cohésion sociale. La Déclaration reconnaît les bénéfices de la mondialisation mais invite à redoubler d'efforts pour

Ouvrir la voie pour sortir de la crise mondiale: le Pacte mondial pour l'emploi

Confrontée à la perspective d'un chômage prolongé, d'une pauvreté et d'inégalités endémiques, ainsi qu'à la multiplication des faillites d'entreprises, la 98^e session de la Conférence internationale du Travail a adopté en 2009 un Pacte mondial pour l'emploi destiné à orienter les politiques nationales et internationales visant à stimuler la reprise économique, à créer des emplois et à fournir une protection aux travailleurs et à leurs familles.

Le Pacte mondial pour l'emploi a été adopté après le fort soutien exprimé pendant les trois jours du

Sommet mondial de l'OIT sur la crise mondiale de l'emploi par les chefs d'Etat et de gouvernement, les vice-présidents et les ministres du travail, les représentants des travailleurs et des employeurs, et d'autres responsables. Parallèlement, le Sommet s'est aussi nettement prononcé en faveur d'une plus grande implication de l'OIT dans le G20.

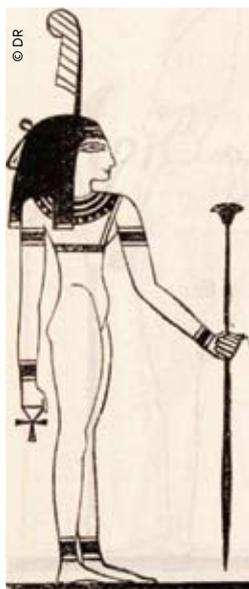
Le Pacte propose des mesures pour maintenir les travailleurs dans leur emploi, pour soutenir les entreprises et pour accélérer la création d'emplois et la reprise du marché du travail, en association

Mais les temps changent et le volume du commerce maritime aussi. Finalement, il est apparu que les marins travaillant sur des «supertankers» et sur d'autres navires avaient besoin d'une «superconvention» qui réponde à leurs besoins mais qui satisfasse aussi l'aspiration des armateurs et des gouvernements à une concurrence loyale. Ainsi était née la plus récente convention de l'OIT. En février 2006, la 94^e Conférence internationale du Travail a adopté la Convention du travail maritime, 2006, fournissant une norme du travail de portée générale et donnant le ton pour les futures conventions qui régleront un secteur spécifique tout en traitant les problèmes que pose la mondialisation. La nouvelle norme ne constitue pas seulement un tournant pour les gens de mer mais elle représente une avancée sur la voie d'une mondialisation équitable.

Adoption de la Convention du travail maritime, 2006



© M. Crozet/BIT



mettre en œuvre des politiques de travail décent qui produisent de meilleurs résultats, plus justes pour tous.

La Déclaration marque la plus importante réforme de l'Organisation depuis l'adoption de la Déclaration historique de Philadelphie en 1944. En outre, c'est une avancée significative dans le respect, la promotion et la réalisation de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée par l'OIT en 1998.

Maât, l'antique déesse égyptienne de la vérité et de la justice... Le terme «maât» peut s'entendre par «justice», «vérité» et «ordre juste du monde»

avec des systèmes de protection sociale, en particulier pour les plus vulnérables, et en intégrant les préoccupations de genre dans toutes les initiatives. Il plaide aussi pour l'instauration d'un «cadre de réglementation et de contrôle plus solide et plus cohérent du secteur financier à l'échelle mondiale, afin qu'il soit au service de l'économie réelle, qu'il favorise les entreprises durables et le travail décent et protège mieux l'épargne et les pensions des particuliers».

En septembre 2009, les dirigeants du G20 réunis à Pittsburgh ont accueilli favorablement le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT et se sont engagés à «placer les emplois de qualité au cœur de la reprise»



© Presidency of the Nation of Argentina

Reportage photo

Combattre le travail forcé grâce à l'inspection du travail Reportage photo du Brésil

Ce reportage photo, consacré à une mission du Groupe spécial d'inspection mobile dans la région du Rio Negro, nous a été envoyé par Fernando Antonio de Araujo Lima Junior, chef de la Division de l'inspection du travail pour l'éradication du travail forcé (DETRAE).

En juin prochain, la 100^e session de la Conférence internationale du Travail à Genève ouvrira une discussion générale sur l'inspection du travail. Des inspections du travail efficaces ont le pouvoir de prévenir les accidents du travail, de protéger les travailleurs, d'améliorer leurs conditions de travail et d'augmenter la productivité en garantissant un environnement de travail décent. Elles peuvent aussi contribuer à concrétiser un idéal de l'OIT: qu'aucun être humain ne passe une seule journée de sa vie à travailler sous la contrainte ni ne souffre de traitements dégradants ou inhumains.

Le Brésil est en pointe pour réaliser cet idéal. Grâce aux plans d'action nationaux successifs, adoptés en 2003 et 2008, les activités d'inspection du travail et les mesures de lutte contre l'impunité des employeurs ont permis de libérer des milliers de travailleurs. L'OIT, à travers son Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL), a soutenu ces efforts nationaux au cours des dix dernières années.

Parmi les mesures clés adoptées par le Brésil dans la lutte contre le travail forcé figure la création d'un Groupe spécial d'inspection mobile (GEFM) en 1995, sous l'égide du ministère du Travail, unissant les efforts d'inspecteurs du travail spécialement formés et équipés, de procureurs du travail et d'officiers de police.

Depuis 2002, avec le soutien des gouvernements du Brésil, de la Norvège et des Etats-Unis, l'OIT a mis en œuvre plusieurs projets de coopération technique pour appuyer l'exécution des plans d'action nationaux et renforcer les capacités de gestion des fournisseurs et des acheteurs brésiliens, réduisant ainsi les risques de travail forcé au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les projets se sont particulièrement employés à renforcer la capacité





Les inspecteurs du travail utilisent souvent les voies fluviales parce que les routes sont soit précaires, soit inexistantes. Ce voyage sur le Rio Negro exige les efforts combinés de tous les membres de l'équipe du GEFM pour faire avancer le bateau et rejoindre les lieux où les travailleurs subissent des conditions de travail assimilables à l'esclavage.



Le GEFM se heurte à de nombreuses difficultés (ponts instables, routes boueuses, chemins forestiers, villages inondés) avant de pouvoir atteindre son lieu d'intervention. Ses activités encourent d'autres risques, notamment des menaces et des attaques de la part des propriétaires terriens qui mettent tout en œuvre pour compliquer la tâche des inspecteurs.



Un inspecteur du travail remplit un formulaire basé sur les déclarations d'un travailleur exposé au soleil et à la chaleur, parce qu'il n'y a pas d'abri sur place.



Le GEFM est souvent confronté à des travailleurs vivant en situation d'esclavage, consommant de la nourriture produite sans respect des normes d'hygiène – exposée au soleil, aux insectes et aux produits chimiques utilisés dans la plantation.

► des agences nationales, y compris le GEFM, en coordination avec la CONATRAE (Commission nationale contre le travail forcé). Parmi les autres activités, la création d'une base de données pour le secrétariat de l'inspection du travail, la préparation de plans d'action au niveau étatique contre le travail forcé, et la formation des juges et des forces de l'ordre dans les régions du Brésil où la prévalence du travail forcé est la plus grave.

Plus de 39 000 «travailleurs esclaves» sauvés depuis 1995

Entre 1995 et 2010, plus de 39 000 travailleurs esclaves ont été secourus par le GEFM. En 2010, il a inspecté 305 fermes, libérant



Un travailleur nous montre l'endroit où il se procure de l'eau potable. Les membres du GEFM ont appris que ce lieu sert aussi de toilettes pour les travailleurs, de lavoir pour leurs vêtements et d'abreuvoir pour les animaux.





2617 personnes.
La compensation
totale versée à ces travailleurs
fut de 8,7 millions de reals (environ
5,2 millions de dollars E.-U.). Depuis
1995, le cumul des indemnités
payées aux travailleurs libérés dépasse
62 millions de reals (37,1 millions de dollars E.-U.),
avec une hausse notable du montant annuel versé au cours
de la période.

Le GEFM est un élément essentiel de la stratégie du gouvernement pour combattre le travail forcé. Utilisant des équipes composées d'inspecteurs du travail, de procureurs du travail et d'officiers de la police fédérale, le GEFM instruit les plaintes pour travail forcé sur le terrain, libère des travailleurs et poursuit les propriétaires des plantations ou d'autres entreprises où des travailleurs ont été découverts dans des situations analogues à l'esclavage.

Des plaintes pour travail forcé sont déposées par des travailleurs qui ont réussi à s'enfuir des propriétés et ont marché – parfois pendant de nombreuses journées – pour atteindre une ville, ou par ceux qui ont été libérés à la fin de leur service et ont dénoncé

Les inspecteurs du travail collectent les signatures des travailleurs qui ont rempli les formulaires.



La canne à sucre germe facilement dans les sillons et pousse vite. Mais travailler la canne est un dur labeur – encore plus pour ceux qui sont venus là pour travailler dans des conditions proches de l'esclavage qui ne respectent pas les dispositions de sécurité minimales... Il y a des années, ce travailleur a eu un accident en coupant de la canne à sucre. Il a conservé le même emploi bien que sa jambe n'ait pas été totalement guérie.

L'inspecteur du travail recueille la signature d'un coupeur de canne analphabète.



▶ par la suite les mauvais traitements qu'ils ont subis. Les principaux organes qui aident les victimes du travail forcé à remplir leur dossier de plainte sont la Commission pastorale de la Terre, représentée par des prêtres et des missionnaires actifs au sein des paroisses locales, la police fédérale, les syndicats de travailleurs ruraux et les coopératives de travailleurs.

entretenu, parce qu'ils doivent payer pour le transport vers la ferme et acheter tout le reste (vêtements, nourriture, médicaments et même les outils de travail) dans la boutique de la propriété, à des prix bien supérieurs à ceux du marché. On interdit aux travailleurs de quitter la ferme et ils sont régulièrement menacés pour décourager toute tentative en ce sens.

Des inspections surprises pour libérer des travailleurs

Les équipes du GEFM ont entrepris des inspections surprises des propriétés afin d'infliger des amendes et de libérer les travailleurs quand des irrégularités comme de graves formes d'exploitation, de travail forcé ou de travail des enfants sont mises à jour. Voici quelques-uns des abus que les équipes recherchent: endettement; présence de gardes armés; preuves de mauvais traitements ou de conditions de travail dégradantes, généralement associées avec un manque d'hygiène dans les quartiers réservés aux travailleurs; manque de sécurité au travail; très faibles rémunérations; et horaires de travail excessifs.

Les travailleurs contractent habituellement une première dette auprès de leur employeur lors de l'embauche. La dette est ensuite artificiellement



Travailleurs découverts en situation d'esclavage rencontrant un groupe d'inspecteurs du GEFM après leur intervention réussie contre le travail forcé.



L'action du GEFM ne se limite pas à soustraire les travailleurs à l'esclavage moderne. Elle comprend aussi le paiement de la rémunération du travail des travailleurs libérés en tenant compte des « infractions sociales », ainsi que le paiement des prestations de chômage. Ici, les inspecteurs du travail du GEFM déterminent les salaires dus à un travailleur qu'ils ont trouvé en situation d'esclavage après la rupture de son contrat de travail.

Après que les inspecteurs ont reçu la rémunération appropriée de l'employeur (en fonction des violations commises), une carte de travail temporaire est délivrée, permettant aux travailleurs de percevoir une indemnité chômage équivalant au salaire minimum pendant les cinq mois suivants, en conformité avec la législation.



Travailleur ayant subi le travail forcé, avec ses nouvelles cartes de travail et de sécurité sociale qui lui permettent de se sentir un citoyen à part entière de son pays.



Le propriétaire d'une entreprise où le GEFM a trouvé des travailleurs en situation d'esclavage signe un document établissant les amendes fixées par les inspecteurs du travail.

Si la situation découverte dans une propriété est particulièrement grave et que le propriétaire refuse de payer les amendes ou fait obstacle au travail du GEFM, le ministère du Travail peut demander que les comptes bancaires des membres de l'exploitation agricole inspectée soient gelés et peut procéder à l'arrestation des personnes impliquées.

Les activités du Groupe spécial d'inspection mobile ont favorisé d'importants changements de comportement parmi les propriétaires terriens, y compris dans leurs relations avec le personnel. La présence du GEFM a permis d'informer les victimes du travail forcé de leurs droits et les propriétaires de leurs obligations. Cela a contribué à améliorer les conditions de travail et à atténuer le climat d'impunité et d'argent facile que l'on trouve dans certaines régions du Brésil. ■



Articles généraux

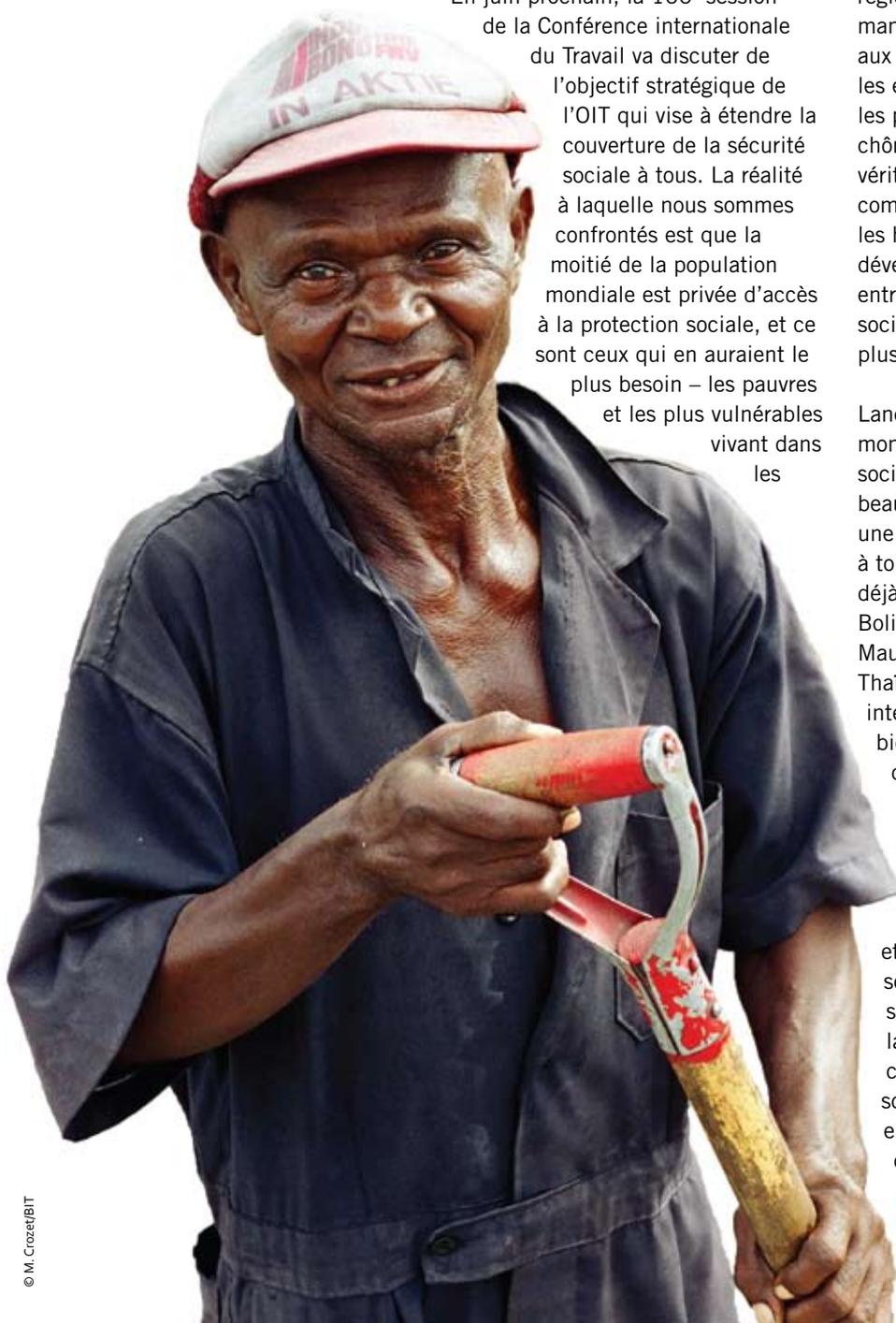
La 100^e session

de la Conférence internationale du Travail va débattre des principaux enjeux de la sécurité sociale

En juin prochain, la 100^e session de la Conférence internationale du Travail va discuter de l'objectif stratégique de l'OIT qui vise à étendre la couverture de la sécurité sociale à tous. La réalité à laquelle nous sommes confrontés est que la moitié de la population mondiale est privée d'accès à la protection sociale, et ce sont ceux qui en auraient le plus besoin – les pauvres et les plus vulnérables vivant dans les

régions en développement. Ils manquent tous d'un accès abordable aux services de santé. Qui plus est, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les chômeurs n'ont pas accès à un véritable revenu de substitution comparable à celui dont disposent les hommes et les femmes des pays développés. D'un autre côté, les efforts entrepris pour étendre la couverture sociale portent déjà leurs fruits dans plusieurs pays.

Lancée il y a huit ans, la Campagne mondiale de l'OIT sur la sécurité sociale et la couverture pour tous a beaucoup appuyé ces efforts. Ainsi, une pension minimum a été octroyée à toutes les personnes âgées – c'est déjà le cas en Afrique du Sud, en Bolivie, au Brésil, au Lesotho, à Maurice, en Namibie, au Népal et en Thaïlande, et d'autres pays à revenu intermédiaire ou faible devraient bientôt suivre. La prochaine discussion de la Conférence offre l'occasion idéale de rassembler de nouvelles idées pour augmenter véritablement et rapidement la couverture de protection sociale à l'échelle mondiale et pour parvenir au moins à un socle minimum de protection sociale. L'enjeu de l'extension de la protection sociale est rendu plus complexe par le vieillissement des sociétés, aussi bien dans les pays en développement que développés, comme le montrent les deux articles qui suivent.





Sécurité sociale et vieillissement de la population dans les pays en développement

Chacun sait que l'espérance de vie dans les pays occidentaux a augmenté au cours des décennies passées et qu'elle continue de croître. Cependant, certains seront peut-être surpris d'apprendre que le ratio des personnes âgées augmente plus vite dans le monde en développement que dans les pays industrialisés. En outre, dans certains cas, l'espérance de vie moyenne des pays émergents dépasse maintenant celle de pays plus riches. Aujourd'hui, la majorité des personnes âgées du monde vit dans des pays à faible revenu, sans assurance vieillesse. Dans 50 ans, 80 pour cent des

personnes âgées vivront dans ces pays. Reportage d'Alyssa Sewlal, stagiaire au BIT.

Au début des années 50, l'espérance de vie à la naissance pour le monde entier était d'environ 46,6 ans. Pour 2010-2015, elle devrait atteindre 68,9 ans. En Asie, où l'espérance de vie n'était que de 41,2 ans dans les années 1950-1955, elle devrait atteindre 70,3 ans pour 2010-2015. En plus de l'allongement de la durée de vie, les taux de fécondité ont aussi diminué dans de nombreuses régions du monde, produisant une transition démographique où la population des plus de 60 ans augmente rapidement. Cependant, dans les pays en développement où se produit ce vieillissement de la population, les gouvernements dont les ressources sont limitées n'ont qu'un temps assez court pour se doter de véritables régimes de pension de retraite. ➤



Une personne âgée tenant une brocante de pièces automobiles près de Jama Masjid, Delhi, Inde

Le cas de l'Inde

► L'Inde est un exemple intéressant, avec près de 80 millions de personnes âgées aujourd'hui, un chiffre qui devrait augmenter sensiblement dans les années à venir. Il existe de nombreuses explications à ce changement démographique brutal, mais les avancées en matière d'éducation, de médecine, d'assainissement et de planification familiale ont beaucoup à y voir.

Tout en modifiant la durée de vie des gens, ces progrès ont aussi changé certaines dimensions sociales de l'Inde, en particulier l'une des caractéristiques les plus affirmées de la culture indienne: le système de la famille patrilinéaire. En Inde, arrivés à l'âge adulte, les enfants continuent traditionnellement à vivre chez leurs parents ou leurs beaux-parents et jouent un rôle essentiel dans leur prise en charge pendant la vieillesse. Mais cela évolue petit à petit parce que l'économie indienne se développe rapidement, abandonnant les Indiens âgés à une grande précarité. Les systèmes informels de soutien financier aux personnes âgées ont toujours existé, c'est pour cela et pour d'autres raisons qu'un régime public de retraite a eu du mal à se développer en Inde et a, jusqu'à très récemment, été largement refusé à ceux qui travaillent dans le secteur informel de l'économie.

Bimal Kanti Sahu, inspecteur d'assurance de l'Employees' State Insurance Corporation en Inde, relève que certains responsables politiques ont suggéré de redonner vie au système de la famille patrilinéaire en adoptant des lois qui obligent les enfants devenus adultes à veiller sur leurs vieux parents et leur parentèle âgée¹. Mais il précise que ces politiques pourraient en fait exacerber le problème. D'autres ont suggéré de renforcer l'obligation pour la population active d'épargner pour sa retraite, que ce soit dans un système public ou privé. Au lieu de cela, il semble que l'Inde devra trouver un équilibre entre le soutien familial traditionnel et la prise en charge individuelle sous forme de fonds de pension ou d'autres mécanismes de prestation de retraite.

Le vieillissement: un défi majeur pour les pays en développement et les pays émergents

Le rapport du BIT préparé pour la Conférence internationale du Travail² montre que le défi de la prise en charge d'une population vieillissante plus nombreuse n'est pas seulement un enjeu pour l'Inde mais pour d'autres pays qui se développent rapidement en Afrique, en Asie et en Amérique

¹ Bimal Kanti Sahu: *Improvements in life expectancy and sustainability of social security schemes: A challenge worldwide*, rapport pour la 6^e Conférence internationale d'analyse et de recherche en sécurité sociale, Luxembourg, 29 septembre-1^{er} octobre 2010

² BIT: *La sécurité sociale pour la justice sociale et une mondialisation équitable*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011.

latine où le vieillissement de la population devrait s'accélérer de plus en plus. Tout comme en Inde, cela signifie que les ressources de ces pays sont fortement mises à contribution.

Comme le souligne le rapport, le problème est rendu plus complexe par le fait que l'immense majorité des personnes âgées est employée dans l'économie informelle et a peu ou pas accès à des mécanismes contributifs de sécurité sociale; cela signifie que le traitement approprié des questions de sécurité sociale doit être une priorité.

Alors que le discours sur le développement se focalisait autrefois sur la maîtrise des dépenses sociales, il est maintenant largement admis que ces dépenses sont vraiment utiles à la croissance. Dans le rapport à la Conférence, les experts de la sécurité sociale du BIT soulignent que des programmes soigneusement conçus de protection sociale, en particulier sous la forme de pensions de sécurité sociale, plutôt que d'être un obstacle au développement économique, se sont révélés «très efficaces pour prévenir la pauvreté et l'insécurité sociale tout au long de la vie d'un individu»; de plus, ils remplissent un rôle vital en tant que stabilisateur économique.

Un socle social minimum est à la portée des pays en développement

Certaines institutions financières et certains économistes ont prétendu que les programmes de sécurité sociale n'étaient tout simplement pas à la portée des pays en développement. Mais si les crises servent à quelque chose, c'est à démontrer combien sont utiles, pour les plus vulnérables de la société, les prestations de sécurité sociale et l'assistance sociale. Le fait est, selon l'équipe de sécurité sociale du BIT, qu'un minimum de protection sociale est abordable dans

EN INDE, ARRIVÉS À L'ÂGE ADULTE, LES ENFANTS CONTINUENT TRADITIONNELLEMENT À VIVRE CHEZ LEURS PARENTS OU LEURS BEAUX-PARENTS ET JOUENT UN RÔLE ESSENTIEL DANS LEUR PRISE EN CHARGE PENDANT LA VIEILLESSE

pratiquement tous les pays, ne coûtant – s'il est bien conçu – qu'un assez faible pourcentage du PIB. Pour que ces programmes réussissent, la clé est peut-être de les mettre en œuvre progressivement.

La sécurité sociale a longtemps été une caractéristique déterminante des pays industrialisés, jouant un rôle crucial pour atténuer les dégâts provoqués par une série d'aléas tout au long de la vie mais aussi par de nombreuses crises économiques, et servant effectivement à réduire les inégalités de revenus. Il existe d'évidentes raisons pour lesquelles les gouvernements des pays émergents ou en développement ont besoin d'organiser et de mettre en œuvre des programmes universels de sécurité sociale, en particulier le fait que si rien n'est fait la nation sera bientôt confrontée à un énorme nombre de personnes âgées vivant dans la pauvreté. Mais il est important, explique Bimal Kanti Sahu, de reconnaître quelle fut la contribution spécifique de la population vieillissante au développement de son pays dans sa jeunesse, et de garantir que ces citoyens seniors terminent leur vie dans la dignité. ➤





► Réforme des retraites et vieillissement de la population dans les économies développées

La session prochaine de la Conférence internationale du Travail va également se pencher sur la réforme des retraites dans les économies développées.

Le débat se poursuivra en 2012 quand la Conférence tiendra une discussion générale sur l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique. Les deux discussions sont censées redéfinir la position de l'OIT vis-à-vis des politiques recommandées par les autres organisations internationales dans ce domaine. Reportage du journaliste Gary Humphreys, en poste aux Etats-Unis.

«En 1950, il y avait sept personnes en âge de travailler pour chaque retraité dans l'OCDE», rappelle Edward Whitehouse, économiste à la Division de la politique sociale de la Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales au sein de l'Organisation de coopération et de

développement économiques (OCDE). «D'ici à 2047, ce chiffre devrait passer juste au-dessous de deux actifs par retraité.»

M. Whitehouse pense que, pour traiter ce problème, il faut mobiliser toutes les ressources disponibles sur le marché du travail pour stimuler l'économie. Cette mobilisation suppose de faire travailler plus longtemps les personnes âgées, et en particulier les hommes, soit en repoussant l'âge de la retraite, soit en réduisant les incitations au départ en retraite anticipée. «Depuis les années 70, les taux d'activité des hommes âgés ont considérablement diminué», indique M. Whitehouse, pointant du doigt les incitations incluses dans les régimes de retraite comme le principal facteur de cette tendance.

Un problème compris?

Que ce problème soit bien compris est illustré par la tendance à réformer les retraites qui a touché toute une série de pays ces dix dernières années, poursuit M. Whitehouse, notant que dans presque tous les cas les responsables politiques ont intégré

des éléments destinés à inciter les gens à travailler plus longtemps et à s'occuper des dispositifs qui avaient beaucoup favorisé les départs anticipés. Cependant, tous les pays n'ont pas pris ce parti et M. Whitehouse note que la Grèce, le Luxembourg, l'Espagne et la Turquie n'ont pour l'instant pas encore opté pour de tels changements.

Mais l'OCDE a-t-elle raison de mettre tellement l'accent sur la réforme des retraites? Martin O'Brien, économiste et spécialiste des questions d'emploi des seniors à l'Université de Wollongong, en Australie, ne le pense pas. Il estime que l'OCDE n'a pas pris en compte l'impact de la situation du marché du travail sur les choix opérés par les travailleurs âgés. «Alors qu'une partie de la recherche de l'OCDE semble reconnaître les handicaps subis par les seniors sur le marché du travail, y compris à travers les résultats d'estimations comparables sur les variables du marché du travail, elle ne souhaite pas défendre une position forte de politique active concernant la demande de main-d'œuvre et l'emploi», affirme M. O'Brien dans un récent article³.

En d'autres termes, toucher au système des retraites ne mènera nulle part s'il n'y a pas d'emplois à offrir aux hommes âgés pour qu'ils restent actifs. John Woodall, spécialiste principal de la sécurité sociale au BIT, acquiesce: «Il faut dire et redire avec force que l'idée de maintenir les gens plus longtemps au travail n'est réaliste que si des offres d'emploi adéquates sont disponibles.»

M. Whitehouse rejette l'idée selon laquelle l'OCDE négligerait ce problème de la demande de main-d'œuvre senior. «Nous sommes tous conscients de ce problème», dit-il, se référant aux récentes publications de l'OCDE qui témoignent du nombre de pays de l'OCDE qui ont mis en place des législations interdisant la discrimination à raison

de l'âge à l'embauche par exemple. Cependant, pour M. Whitehouse, les faits démontrant l'efficacité de ces politiques ne sont pas convaincants, comme l'indiquait un récent rapport de l'OCDE⁴: «Il est difficile de détecter si ces mesures ont été efficaces pour lutter contre la discrimination liée à l'âge et pour améliorer les débouchés professionnels pour les travailleurs âgés.»

Pour M. Woodall du BIT, il y a un énorme décalage entre les analyses de l'OCDE et du BIT sur ce thème. «Je pense que l'idée générale peut être partagée par toutes les agences travaillant dans ce domaine – ce qui comprend à l'évidence l'OIT, l'OCDE et la Banque mondiale», ajoute-t-il.



La nécessité d'une approche intégrée

Cela étant dit, M. Woodall pense qu'il existe une importante différence de priorité qui doit être reconnue. «Les différences [entre les institutions] concernent l'évaluation de la place à accorder aux différents aspects de cette vaste question», dit-il. Selon lui, «il est de la plus grande importance de reconnaître qu'avec le vieillissement des sociétés les questions du financement des pensions de retraite et de l'adaptation des politiques de marché du travail aux besoins des travailleurs âgés sont étroitement liées. Ces questions doivent être abordées de manière intégrée.» ■

AUTRES RÉPONSES POLITIQUES NÉCESSAIRES

Du point de vue de l'OIT, une discussion sur les défis démographiques auxquels sont confrontées les sociétés du monde entier devrait aussi intégrer les questions suivantes:

- Une approche cohérente et intégrée de la promotion de l'emploi des jeunes
- Augmenter le taux d'activité des femmes et promouvoir l'égalité entre les sexes
- Favoriser les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées
- Gérer les migrations
- Améliorer l'accès à l'emploi pour les personnes âgées
- Investir dans l'employabilité grâce à la formation tout au long de la vie
- Combattre les préjugés et la discrimination liés à l'âge en accordant une attention particulière aux femmes âgées
- Créer des conditions de travail justes et sûres pour tous les travailleurs
- Les nouvelles formes de temps de travail et de l'organisation du travail

³ M.J. O'Brien: «Activité des hommes âgés dans les pays de l'OCDE: réforme des retraites et 'armée de réserve de travailleurs'», *Revue internationale du Travail*, vol. 149, n° 3, Genève, 2010

⁴ A.C. d'Addio, M. Keese et E. Whitehouse: «Population ageing and labour market», dans *Oxford Review of Economic Policy*, numéro à paraître sur *Population ageing*

Comment faciliter le dialogue entre les sportifs professionnels et le commerce

Chaque week-end, ces hommes et ces femmes se dépensent sur les stades de football du monde entier, sur les terrains de basket-ball et de base-ball, ou sur les pistes d'athlétisme. Mais les sportives et les sportifs professionnels sont-ils aussi des travailleurs? Reportage d'Andrew Bibby, journaliste basé à Londres, sur les récentes tentatives visant à réglementer la relation employeur-employé de quelque deux millions d'Européens qui travaillent dans le domaine du sport.

Les performances des sportives et sportifs professionnels du monde entier sont acclamées (ou huées) par leurs fans, relatées par les journalistes sportifs ou commentées par des experts à la télévision. Les plus talentueux deviennent des célébrités, des marques mondiales à part entière.

Sur le dos de leurs prouesses sportives vit un commerce qui pèse des milliards de dollars, générés par la vente de billets, les droits de diffusion TV et le parrainage commercial.

Bien des personnes ne considèrent pas les sportifs professionnels comme des travailleurs. Mais selon Walter Palmer, Secrétaire général de l'Association européenne des athlètes de haut niveau (EU Athletes – European Elite Athletes Association), le droit du travail s'applique aussi au sport. Il ne fait aucun doute pour lui que tous ces sportifs professionnels sont effectivement des travailleurs. «C'est quelque chose qui doit être reconnu et assimilé», persiste-t-il.

Walter Palmer lui-même a des raisons de bien connaître ces questions: c'est un ancien joueur professionnel de basket-ball qui a joué aussi bien en NBA, le championnat américain, que dans le basket-ball professionnel européen. En plus de son rôle au sein d'EU Athletes, il travaille aussi en



Dialogue social entre les clubs et leurs employeurs

étroite collaboration avec la fédération syndicale européenne UNI Europa qui a récemment décidé de créer une unité dédiée au secteur du sport. «Nous devons réguler la relation et la dynamique employeur-employé dans le sport», résume-t-il succinctement.

C'est un point de vue partagé du côté des employeurs par l'Association européenne des employeurs du sport (EASE – European Association of Sport Employers), constituée à l'origine par le regroupement de l'organisation française d'employeurs CoSMoS (Conseil social du mouvement sportif) et d'organismes comparables dans d'autres Etats membres de l'UE.

«La création d'EASE en 2003 répondait à un besoin particulier, celui de garantir une régulation sociale européenne dans le secteur du sport», déclare la Directrice générale d'EASE, Emilie Coconnier. «Nous pouvons dire que, dans le cadre du processus de professionnalisation en cours dans le sport,

«**LA CRÉATION D'EASE EN 2003 RÉPONDAIT À UN BESOIN PARTICULIER, CELUI DE GARANTIR UNE RÉGULATION SOCIALE EUROPÉENNE DANS LE SECTEUR DU SPORT**»

se développe progressivement une “conscience d'employeur” véritable.»

EASE collabore étroitement avec UNI Europa depuis 2006 et les deux organisations ont signé des accords communs, notamment sur la santé et la sécurité dans le sport et les dispositions minimales des contrats. Leur relation a franchi un nouveau palier quand l'Union européenne a donné son accord pour qu'EASE et UNI Europa soient



► acceptées comme partenaires sociaux au sein d'un comité formel de dialogue social, initialement mis sur pied pour une première phase de test de deux ans. L'idée que le dialogue social – des réunions régulières entre les organismes de travailleurs et d'employeurs, que l'on associe plus communément à des activités comme la banque, les services postaux et les chantiers navals – peut aussi être mis en place dans le secteur du sport en surprend plus d'un; dans les faits néanmoins, le dialogue social est déjà à l'œuvre dans le football, où la Fédération internationale des associations de footballeurs professionnels (FIFPro) est le partenaire social de deux organismes d'employeurs, l'Association des ligues européennes de football professionnel (EPFL – European Professional Football Leagues) et l'Association européenne des clubs (ECA – European Club Association).

Le dialogue social européen dans le sport

Selon Emilie Coconnier, le dialogue social européen est le prolongement naturel du dialogue social national dans le sport qui existe déjà dans des pays comme la France. «C'est un outil qui peut aider à résoudre des problèmes que l'on ne peut pas régler au niveau national», dit-elle. Par la suite, il peut aussi contribuer à développer le dialogue social dans des pays qui n'ont pas cette tradition. Elle parle entre autres des possibilités d'accroître la mobilité de ceux qui travaillent dans le sport en Europe.

Le nouveau dialogue social entre EASE et UNI Europa a dû s'attaquer à la définition parfois ambiguë du «sport», une activité qui regroupe une multitude d'entreprises, y compris des clubs de remise en forme, des entraîneurs, des promoteurs d'événements, des fabricants d'articles de sport, des contrôleurs, des détaillants et des journalistes autant que les sportifs eux-mêmes.

Au total, près de deux millions de personnes travaillent dans le sport rien que dans l'Union européenne, selon une étude. EASE et UNI Europa se sont mises d'accord pour établir trois secteurs parallèles de discussion, un couvrant le sport professionnel, un autre les activités de loisirs (comme la remise en forme, les sports d'hiver

et la voile) et un troisième consacré au sport associatif. Bien que distincts, ces trois secteurs sont socialement et économiquement liés, et seront tous concernés par le nouveau dialogue social.

La perception de stars extrêmement riches est trompeuse

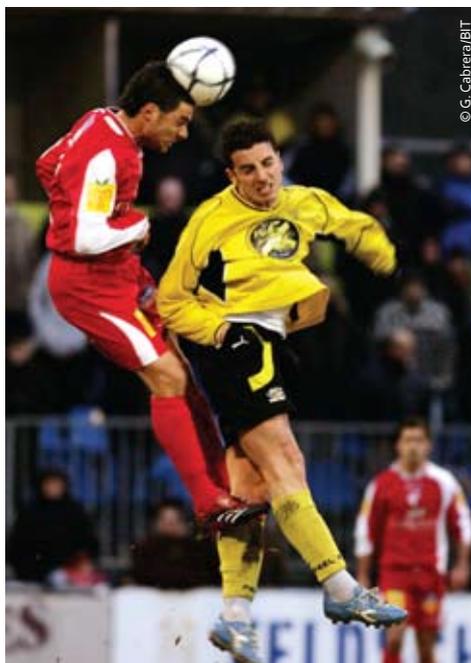
Certains groupes ont parfois suggéré que le versant professionnel du sport échappait d'une certaine manière aux préoccupations professionnelles traditionnelles. Walter Palmer rejette cependant cette notion de «spécificité du sport». Il avertit que

la perception habituelle par le public des athlètes professionnels comme étant des superstars extrêmement riches peut être trompeuse. Il se réfère à une étude récente menée à travers l'Europe par l'Union Basketteurs d'Europe (UBE) qui révèle que de nombreux joueurs perçoivent une rémunération relativement modeste: 226 joueurs sur 483 gagnent moins de 30 000 euros par an et seulement 140 gagnent 60 000 euros ou plus.

La même étude de l'UBE montre aussi clairement que les athlètes professionnels ont des soucis comparables

à ceux des autres travailleurs. La santé et la sécurité au travail (l'un des premiers thèmes du dialogue EASE/UNI Europa) en fait partie. L'UBE rapporte qu'une «proportion très élevée des personnes interrogées a déclaré que jouer au basket-ball était une activité éprouvante physiquement» et que 49 pour cent des sondés estimaient que le basket mettait leur santé en danger. Il n'est peut-être pas surprenant de constater que cette inquiétude était plus forte pour les joueurs âgés de 26 ans ou plus, surtout parce que leur vie professionnelle relativement courte de basketteur peut être interrompue par une blessure. Les joueurs plus âgés sont aussi plus enclins à faire part du stress que leur cause leur travail.

Les sportives et les sportifs partagent avec les travailleurs des médias et du spectacle une préoccupation liée à l'exploitation de leurs droits de propriété intellectuelle. Comme le souligne Walter



© G. Cabrera/BIT

Palmer, les athlètes professionnels sont souvent contraints d'abandonner ou de céder leurs droits à l'image et à la propriété intellectuelle afin de pouvoir concourir, parfois (comme dans les relations avec le mouvement olympique) dans une situation où ils n'ont plus aucun pouvoir individuel réel.

EU Athletes et UNI Europa ont plaidé pour une meilleure protection des droits individuels des athlètes: «Il faut se souvenir que les sportifs et les sportives, en tant que citoyens et employés, ont des droits sur leur image et leur réputation, sur les données et sur la propriété intellectuelle résultant de leurs performances individuelles sur le terrain. Ces droits sont la propriété morale et commerciale des athlètes et doivent être effectivement mis en vigueur», selon une déclaration rendue publique par les deux organisations l'an passé.

Des mesures antidopage litigieuses

Dans certains domaines de leur travail cependant, les professionnels du sport de nombreuses disciplines ont leurs propres problèmes qui doivent être pris en charge. L'un d'eux est la lutte contre le dopage. Alors que les organisations d'employeurs et de joueurs se sont engagées en faveur d'un sport sans drogue, la façon dont sont actuellement mises en œuvre les mesures antidopage est plus litigieuse. De nombreux sportifs doivent remplir un «formulaire de localisation» afin que les agents en charge du dépistage qui procèdent à des tests aléatoires sachent où les trouver, quel que soit le moment de l'année. Cela signifie qu'ils renseignent leurs créneaux horaires des mois à l'avance, heure par heure pour chaque jour de l'année, précisant où ils se trouveront exactement.

Pour Walter Palmer, les questions de vie privée et de libertés civiles ne sont pas toujours traitées de manière appropriée. «L'application des règles de lutte contre le dopage doit être proportionnée et équilibrée. Les règles antidopage doivent respecter la loi et non pas l'inverse», dit-il, appelant l'Agence mondiale antidopage (AMA) à s'engager davantage dans le dialogue avec les syndicats indépendants de joueurs.

Les conventions de l'OIT s'appliquent au secteur du sport

Pour EASE et UNI Europa, les conventions internationales de l'OIT s'appliquent au secteur du sport autant qu'à tout autre secteur. Dans une déclaration conjointe publiée en décembre 2008,

LES RÈGLES ANTIDOPAGE DOIVENT RESPECTER LA LOI ET NON PAS L'INVERSE

elles ont appelé au développement de la négociation collective et du dialogue social au niveau national (et finalement européen). Elles ont aussi plaidé pour que des exigences minimales spécifiques figurent dans les contrats de travail de tous les sportifs professionnels, notamment pour le traitement des droits de propriété intellectuelle sur leur image.

Ces questions sont de mieux en mieux gérées au niveau national. Aux Pays-Bas, par exemple, l'Association néerlandaise des employeurs de l'industrie du sport (WOS – Werkgeversorganisatie in de Sport) a travaillé en 2009 avec le syndicat des athlètes néerlandais, NL Sporter, pour une étude intitulée *Un monde pour gagner: professionnalisation des relations de travail pour les athlètes professionnels aux Pays-Bas*. L'étude suggère que les organisations sportives des Pays-Bas manquent d'expertise dans le domaine des relations professionnelles, que les athlètes professionnels manquent eux-mêmes d'expertise dans ce domaine et que – en dehors du football – les sportifs professionnels ne sont pas bien organisés. L'étude met aussi l'accent sur deux priorités: il est nécessaire de prévoir un filet de sécurité pour les jeunes sportifs talentueux qui ne réussissent pas à devenir professionnels et d'aider les professionnels du sport à trouver du travail une fois que leur carrière est terminée.

Le rapport néerlandais identifie aussi des problèmes particuliers quant à la situation de sécurité sociale des athlètes, y compris leur accès aux prestations chômage. C'est un problème qu'a également identifié l'UBE: elle souligne que les procédures de sécurité sociale de nombreux pays ne prennent pas en compte la brièveté de la carrière sportive de haut niveau et le risque élevé de blessure.

L'instauration d'un dialogue social européen est un signe de la rapidité d'évolution quant aux questions de sport et d'emploi. Un autre signe est la récente création du Forum européen des sportifs professionnels qui réunit EU Athletes et UNI Europa avec la FIFPro, Division européenne. Mais les changements ne se limitent pas à l'Europe. L'organisation mère d'UNI Europa, UNI Global Union, prend maintenant des mesures énergiques pour établir une UNI Sport Global Union qui créera des liens entre les syndicats de sportifs du monde entier. Une première conférence mondiale organisée par UNI devrait se tenir à Genève dans le courant de l'année 2011. ■

Les femmes entrepreneurs indigènes de Papouasie vont de l'avant

© BIT-JAKARTA



Bien qu'étant l'une des régions les plus riches d'Indonésie, la Papouasie compte 41,8 pour cent de sa population vivant au-dessous du seuil de pauvreté. La majorité est constituée de Papous indigènes qui représentent deux tiers des 2,3 millions d'habitants de la région. Dotées d'un statut traditionnellement faible dans la société, les femmes indigènes sont les plus affectées par la pauvreté et le sous-développement. Gita F. Lingga, responsable de la communication au Bureau de l'OIT à Jakarta, nous envoie ce reportage sur le récent projet de l'OIT qui a formé des centaines d'indigènes papous, essentiellement des femmes, aux principales compétences liées à l'entrepreneuriat.

Comme beaucoup d'autres femmes qui vivent dans une société patriarcale, les femmes indigènes

de Papouasie ont peu d'occasions de prendre part au processus de développement. Leur statut traditionnellement perçu comme inférieur dans la hiérarchie tribale et leur manque d'éducation en font des citoyennes de seconde zone qui doivent s'occuper de la cuisine, des enfants et servir leur mari.

Alors que certaines femmes indigènes se sont engagées dans l'agriculture, leur faible niveau d'éducation les empêche de développer leurs affaires et de générer des revenus. La plupart des femmes, par exemple, ne connaissent même pas la valeur des légumes qu'elles cultivent et vendent, et sont donc incapables de fixer des prix raisonnables.

Dans le cadre du programme de réduction de la pauvreté en Papouasie, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et l'OIT ont mis en œuvre le programme de développement des compétences de l'entrepreneuriat (ESD – Entrepreneurship Skills Development), qui s'adresse surtout aux femmes des trois provinces de Jayawijaya, Lani Jaya et Yahukimo, dans les Hautes Terres de Papouasie, l'une des régions les plus pauvres du pays. Le projet vise à développer les compétences et l'esprit

d'entreprise de la communauté et, en priorité, des femmes indigènes de Papouasie.

Pourquoi les femmes? «Parce que les femmes sont très productives. Elles sont au cœur des moyens de subsistance économique de la famille dans les Hautes Terres de Papouasie», explique Tauvik Muhamad, le responsable du programme de l'OIT.

Entre janvier 2009 et septembre 2010, le projet a formé des centaines d'indigènes aux compétences fondamentales de l'entrepreneuriat grâce aux principes de la trousse de formation de l'OIT *Gender and Entrepreneurship Together (GET Ahead)*. Le module *GET Ahead* ne se concentre pas seulement sur l'administration, les finances et le marketing, mais permet aussi aux femmes de s'exprimer.

Des femmes indigènes autonomes pour la première fois

«Nous pouvons constater de grands changements à cet égard», confirme Christian Sohilaï, chef de l'Agence provinciale de planification et de développement de Lani Jaya. «Chacun dans la région peut maintenant entendre des femmes raconter comment elles travaillent la laine à l'aide de machines à tricoter. Vivant dans une société patriarcale, les femmes des Hautes Terres de Papouasie sont devenues autonomes pour la première fois.»

Les progrès sont visibles en bien des endroits. A Jayawijaya, par exemple, les femmes s'engagent de plus en plus dans des activités commerciales rémunérées. Elles brisent les barrières traditionnelles et, comme le dit Wempi Wetipo, chef de la régence de Jayawijaya, la population a commencé «à changer de comportement afin de vivre décemment».

C'est ce que confirme Serlina Wenda, entrepreneur dans la filière du café: «Le programme ne m'a pas seulement apporté les connaissances nécessaires, mais aussi la chance de pouvoir développer mon entreprise en m'accordant un prêt et en me donnant accès au système financier.»

Avant que son entreprise ne démarre, Serlina était constamment frustrée de ne pas pouvoir satisfaire les besoins élémentaires de sa famille. Elle a un grand nombre de bouches à nourrir, y compris son mari, sa grand-mère, sa sœur et six enfants. Elle se souvient encore de son long parcours pour devenir un chef d'entreprise à succès: «Chaque jour, j'allais rendre visite à mes nouveaux voisins. Je leur disais que je voulais lancer une entreprise de café, mais que je ne savais pas comment m'y prendre. Ils me disaient seulement qu'ils avaient pitié de moi.»

Yulia Wahilo, apicultrice à Lani Jaya, est devenue elle aussi une autre personne. Aujourd'hui, elle a davantage confiance dans sa capacité à gérer son entreprise parce qu'elle a acquis les compétences financières et de gestion dont elle avait besoin pour faire progresser son commerce.

Avant de se lancer dans l'apiculture, Yulia avait connu des hauts et des bas dans ses diverses activités. Elle avait tenu un petit étal, vendant des bonbons, du savon, de l'huile, etc. Cependant, peu de clients payaient en liquide et son commerce a fait faillite. Elle a essayé de rouvrir le même commerce, mais cela n'a duré que trois semaines. Dorénavant, Yulia peut faire face aux besoins quotidiens de sa famille. Elle a même réussi à mettre un peu d'argent de côté, pas seulement pour l'éducation de ses enfants, mais pour elle-même également. «Je suis retournée au lycée afin de poursuivre mes études et j'ai obtenu mon diplôme», dit-elle, les yeux brillants.

Principales réalisations

Compte tenu des défis et des inégalités entre hommes et femmes qui existent dans les Hautes Terres centrales de Papouasie, le projet a d'importantes réalisations à son actif. Avec la formation de 625 entrepreneurs, le nombre de bénéficiaires touchés dépasse la prévision initiale, qui était de cibler 250 personnes. Le programme de formation a également parfaitement rempli ses objectifs liés au genre puisque 70 pour cent des participants (437) étaient des femmes, tandis que 137 personnes ont été formées comme formateurs.

«Pour assurer la viabilité des projets, le programme dispense une formation entrepreneuriale appliquée, avec une attention particulière accordée au marketing et à l'encadrement, à la fois pour les nouveaux entrepreneurs et pour les ONG concernées, notamment Yasumat et Ekonomus, qui font office de prestataires de services pour le développement d'entreprises», explique Tauvik. Il ajoute qu'un expert indépendant a constaté que le projet était adapté aux besoins et aux intérêts de la communauté et qu'il était conforme aux priorités actuelles du gouvernement.

Des femmes comme Serlina et Yulia ne peuvent que le confirmer. «Je suis reconnaissante à ce programme – il a été vraiment utile», conclut Serlina, rappelant un vieux proverbe local: *Nyeki Awa Loh Halok, Nyape Awalok Hat* (Si la main ne fait rien, la bouche ne pourra pas mâcher). ■



L'essor attendu de l'emploi dans l'industrie du tourisme

L'industrie du voyage et du tourisme est l'un des secteurs les plus vastes et les plus dynamiques de l'économie mondiale actuelle. Elle devrait générer environ 9 pour cent du PIB total et représenter plus de 235 millions d'emplois en 2010, soit 8 pour cent de l'emploi mondial. En novembre dernier, plus de 150 délégués gouvernementaux, employeurs et travailleurs venus d'une cinquantaine de pays, réunis pour le Forum de dialogue mondial de l'OIT sur les nouveaux développements et défis dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme, ont discuté de l'évolution du secteur et de ses enjeux. Le Forum a été inauguré par M. Taleb Rifai, Secrétaire général de l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) et M. Juan Somavia, Directeur général du BIT.

Par rapport aux autres secteurs de l'économie mondiale, cette industrie est l'une de celles qui se développe le plus vite, représentant plus du tiers du commerce mondial des services. Le Forum de l'OIT a abordé la forte intensité de main-d'œuvre du secteur, qui fait de lui une source primordiale d'emploi. Figurant parmi les tout premiers pourvoyeurs d'emplois à l'échelle mondiale, le tourisme requiert divers degrés de qualification et permet un accès rapide au marché du travail pour les jeunes, les femmes et les travailleurs migrants.

Selon un rapport du BIT¹ préparé pour le Forum, le tourisme mondial a été affecté par la crise économique et sociale mondiale, mais il devrait connaître une croissance soutenue au cours de la prochaine décennie. L'Organisation mondiale du tourisme (OMT) prévoit que l'activité mondiale du secteur fournira 296 millions d'emplois d'ici à 2019.

Le secteur du tourisme a souffert d'un déclin qui a débuté au second semestre 2008 et qui

¹ BIT: *Développements et défis dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme* (Genève, 2010), disponible sur le site web de l'OIT

s'est aggravé en 2009, après plusieurs années consécutives de croissance. Une brutale réduction des flux de touristes, de la durée des séjours et des dépenses touristiques, ainsi que de fortes restrictions du budget des voyages d'affaires, ont provoqué une contraction considérable de l'activité économique du secteur à l'échelle mondiale.

Entre autres conséquences de la crise, le nombre de touristes internationaux a reculé de 4 pour cent en 2009 et les recettes du tourisme international ont diminué de 6 pour cent fin 2009. Les régions les plus affectées par cette baisse du tourisme international ont été le Moyen-Orient (-4,9 pour cent), l'Europe (-5,7 pour cent) et les Amériques (-4,6 pour cent). Seule l'Afrique a affiché une croissance constante (+2,9 pour cent), mais sur un volume d'affaires relativement bas.

En dépit de la crise, l'emploi mondial dans l'industrie du tourisme a augmenté d'environ 1 pour cent entre 2008 et 2009, selon le rapport. Mais d'importantes disparités régionales ont été notées eu égard à l'impact de la crise sur l'emploi dans l'hôtellerie-restauration. Si les Amériques ont souffert d'une baisse de 1,7 pour cent de l'emploi, la région Asie-Pacifique a bien résisté, gagnant 4,6 pour cent.

La nécessité du dialogue social

Au cours de la seconde journée du Forum, un débat a été consacré aux nouvelles idées concernant l'importance du dialogue social dans le secteur et aux formules de tourisme durable qui ont un fort potentiel de réduction de la pauvreté. Le panel a abordé les bonnes pratiques

qui peuvent être partagées avec d'autres pays en développement, en particulier dans le cadre de la coopération au développement Sud-Sud.

« AUJOURD'HUI, NOUS AVONS UNE PÉNURIE D'EMPLOYÉS QUALIFIÉS. LES HÔTELS DOIVENT FORMER LEUR PERSONNEL. C'EST LA SEULE MANIÈRE D'AMÉLIORER LA QUALITÉ »

Il a été remarqué que l'environnement de travail contraignant de l'industrie touristique ajoute encore à la valeur du dialogue social sur le lieu de travail et, quand ils sont formalisés, ces processus rendent réellement possible une collaboration constructive au sein des grandes sociétés du secteur de l'hôtellerie et du tourisme.

Parallèlement, les participants ont souligné que, compte tenu du rôle central des petites et moyennes entreprises (PME) dans le secteur, il est difficile de faire une application universelle et systématisée du dialogue social.

«Il devient donc nécessaire de concevoir le dialogue social sous des formes nouvelles et novatrices correspondant à la réalité des petites entreprises du secteur. Cela peut prendre la forme d'une consultation régulière entre les propriétaires/gestionnaires et les représentants





© M. Crozet/BIT

► du personnel, ou d'enquêtes sur la satisfaction et l'état d'esprit des employés afin de faire ressortir leurs préoccupations», explique Wolfgang Weinz, Spécialiste du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme au sein du Département des activités sectorielles du BIT.

Besoins de formation et de qualifications

Le Forum s'est tout particulièrement intéressé à l'enseignement et à la formation professionnelle comme conditions préalables à l'efficacité opérationnelle du secteur. Les travailleurs ont souvent des qualifications professionnelles limitées et l'amélioration de leur niveau de

formation et d'éducation, y compris sur les questions liées à la santé, est apparue comme un besoin criant.

Selon Wolfgang Weinz, «la place grandissante de la technologie et les exigences plus élevées des consommateurs, tout comme les problèmes d'environnement, requièrent l'instauration d'une relation client/employé plus efficace. La compétitivité et la productivité du secteur dépendent du niveau de qualification, du professionnalisme, de la motivation, de la passion, de la loyauté et des compétences douces des travailleurs.»

Les participants reconnaissent que les travailleurs motivés sont les plus talentueux – désireux de



rester au sein de leur société. Certaines des compétences douces requises, notamment les compétences linguistiques et le sens de la communication, la courtoisie, la discipline, la conscience professionnelle, la confiance en soi, la capacité d'adaptation, la créativité et la ponctualité, peuvent être renforcées grâce à la formation. Des lacunes ont également été détectées dans les capacités de gestion des équipes de direction du secteur.

«Aujourd'hui, nous avons une pénurie d'employés qualifiés. Les hôtels doivent former leur personnel. C'est la seule manière d'améliorer la qualité», explique Ghassan Aidi, Président de l'Association internationale de l'hôtellerie et de la restauration (IHRA).

Le rôle des gouvernements

Le rôle des gouvernements a été identifié comme indispensable au développement de l'industrie touristique. Pour devenir une destination attrayante pour les touristes, un site doit offrir toute une gamme de services et d'infrastructures et bénéficier d'une promotion commerciale efficace.

Les hôtels-restaurants offrent eux aussi d'énormes possibilités de réduire la pauvreté dans bien des régions du monde. Les partenariats entre les secteurs public et privé devraient être renforcés afin de garantir une coordination plus efficace et des retombées plus substantielles pour les communautés locales.

Selon Neb Samouth, représentant du gouvernement du Cambodge et intervenant

IL DEVIENT DONC NÉCESSAIRE DE CONCEVOIR LE DIALOGUE SOCIAL SOUS DES FORMES NOUVELLES ET NOVATRICES CORRESPONDANT À LA RÉALITÉ DES PETITES ENTREPRISES DU SECTEUR

lors du panel, «le tourisme communautaire et l'écotourisme ont bénéficié à plus de 30 communautés locales, constituant des sources alternatives de revenus et d'emplois. Les projets locaux contribuent à protéger les ressources naturelles et constituent une bonne plateforme de dialogue social.»

La nécessité d'améliorer les conditions de travail et le rôle vital du dialogue social ont été soulignés par Ron Oswald, Secrétaire général de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA): «En fonction de sa formule et des emplois qu'il crée dans les régions les plus déshéritées du monde, le tourisme peut contribuer à réduire la pauvreté. Les travailleurs du secteur doivent se voir donner les moyens de sortir de la pauvreté grâce à des organisations représentatives et également, comme le préconise l'OIT, grâce à la négociation collective.» ■





Pour le personnel de l'ONU, connaître les risques et les réalités du VIH et du sida est une nécessité

Les travailleurs sont souvent confrontés à la discrimination, à la stigmatisation et autres violations de leurs droits fondamentaux au travail en raison de leur statut sérologique réel ou perçu. Ils sont aussi menacés par la contamination au VIH s'ils ne sont pas avertis des modes de transmission du virus ou des méthodes de prévention. Lieu de travail semblable à tous les autres, le système des Nations Unies met en œuvre le Programme «L'ONU avec nous» en vue de sensibiliser l'ensemble des sites de travail onusiens au sida. Reportage de Charlotte Cols sur la session d'information récemment organisée par le Programme au siège du BIT à Genève.

Parmi les 100 000 hommes et femmes qui travaillent pour les Nations Unies dans le monde, on estime qu'il y aurait 1,5 pour cent de personnes vivant avec le VIH. C'est plus que le seuil de 1 pour cent qui sert généralement de repère pour définir une épidémie au niveau national.

La mobilité et le stress au travail caractérisent souvent la vie professionnelle du personnel de l'ONU et augmentent le risque d'être contaminé par le VIH. Il est donc important pour les membres des différentes agences de l'ONU d'être formés pour savoir comment se protéger.

Lors de la Journée mondiale de la lutte contre le sida – qui a lieu chaque année le 1^{er} décembre – «L'ONU avec nous» a organisé une session d'information au siège du BIT, à Genève. Cette formation interactive, impliquant 26 employés de diverses agences onusiennes, était basée sur une méthode intitulée «Wildfire» – en référence à la rapidité de propagation du VIH, comme une traînée de poudre.

Dans un jeu de rôles qui suscite la réflexion, on a demandé à deux participants d'endosser le rôle de personnes séropositives, sans que les autres participants le sachent. Après un premier échange de « poignées de main », symbolisant une relation sexuelle non protégée, le nombre de personnes risquant d'être contaminées par le VIH a augmenté de manière exponentielle.

Pendant les deux heures d'exercice, guidés par des médiateurs spécialisés, les participants ont réfléchi à ce qu'ils ressentiraient s'ils étaient infectés par le VIH ou s'ils ignoraient leur statut sérologique. Ils ont aussi discuté pour savoir s'il fallait partager l'information concernant leur statut VIH avec leurs partenaires, leurs amis ou leurs supérieurs hiérarchiques.

L'expérience aide les gens à comprendre ce que signifie se protéger et protéger son partenaire et donne des informations sur les droits et prérogatives prévus par la politique de ressources humaines de l'ONU. Elle encourage aussi les employés à construire un environnement de travail juste, équitable et respectueux, avec une tolérance zéro à l'égard de l'ostracisme ou de la discrimination. Ce dernier objectif fait écho au grand principe consacré par la recommandation de l'OIT (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, adoptée lors de la Conférence internationale du Travail en juin 2010.

Pendant la session, le Dr Sophia Kisting, Directrice du Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (OIT/SIDA), a rappelé combien il est important d'appliquer cette nouvelle norme internationale du travail: «Pour une personne qui vit avec le VIH, il est essentiel pour sa dignité d'avoir un emploi et de continuer à travailler comme tout un chacun.»



© M. Crozet/BIT

Dr Sophia K. Kisting, Directrice du Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (OIT/SIDA)

«Parfois, mes collègues n'osaient même pas utiliser mon téléphone»

M. Manuel Da Quinta, qui représentait UNplus (UN System HIV Positive Staff Group) lors de la session et qui vit ouvertement avec le VIH depuis 15 ans, a témoigné des défis rencontrés sur le lieu de travail à travers son expérience personnelle et son combat contre le manque de connaissance et de tolérance au travail. «Parfois, mes collègues n'osaient même pas utiliser mon téléphone», dit-il.

Dans leur grande majorité, les travailleurs vivant avec le VIH ne révèlent pas leur statut VIH au

travail par peur d'être mis à l'écart par leurs collègues, de manquer une promotion ou d'être renvoyés sous de faux prétextes. Ces craintes ont des répercussions négatives sur l'individu et sur le milieu de travail. Elles peuvent conduire à la solitude et décourager le recours à une aide médicale, à du soutien. «Il est indispensable de parler pour ne pas se sentir isolé», conclut M. Da Quinta.



© M. Crozet/BIT

IL EST INDISPENSABLE DE PARLER POUR NE PAS SE SENTIR ISOLÉ

En organisant des sessions de formation, «L'ONU avec nous» essaie de promouvoir une communication plus ouverte sur le VIH au sein du personnel. En connaissant mieux le problème et en ayant la volonté d'en parler librement, il est probable que ceux qui sont touchés par le VIH craindront moins d'être stigmatisés ou discriminés. Leurs collègues seront aussi plus enclins à les mettre à l'aise et à les intégrer sur le lieu de travail.

De même, les travailleurs contrôlent mieux leurs propres risques et comportements quand le milieu de travail leur offre un environnement sûr où ils peuvent connaître leur statut VIH grâce au dépistage volontaire, en ayant la garantie que les informations personnelles comme le statut sérologique demeureront strictement confidentielles.

En conclusion, quel que soit le lieu de travail, la nécessité de garantir la protection et l'information des travailleurs demeure vitale. Malgré un recul visible dans les tendances mondiales, la pandémie de sida est loin d'être terminée; de nouveaux cas de contamination continuent d'apparaître dans de nombreux pays, même là où la prévalence du VIH est faible. ■

Remerciements à M^{me} Joanna Morris (OMS), M. Xavier Orellana (L'ONU avec nous/ONUSIDA), M^{me} Jill Caughley (BIT), Dr Jacquie Hardiman (BIT), Dr Sophia Kisting (OIT/SIDA) et M. Manuel Da Quinta (UNplus) pour leur action de sensibilisation des membres du personnel de l'ONU et pour avoir organisé cet événement. Pour plus d'informations sur le VIH/sida et le système de l'ONU, prière de consulter: www.uncares.org; www.unplus.org; www.who.int/hiv; www.ilo.org/aids

Nouvelles

- ➔ La faible reprise de l'emploi devrait se poursuivre en 2011
- ➔ La crise économique a amputé de moitié la croissance mondiale des salaires
- ➔ Une réunion de l'OIT consacrée à la sécurité dans l'industrie florissante des conteneurs
- ➔ Journée mondiale de la justice sociale, 17 février 2011
- ➔ La Journée internationale de la femme fête son centenaire

La faible reprise de l'emploi devrait se poursuivre en 2011

Avec un chômage mondial qui, selon les chiffres officiels, atteint un niveau record pour la troisième année consécutive depuis le début de la crise économique, l'OIT avertit dans son étude annuelle des tendances de l'emploi¹ que la faible reprise de l'emploi devrait se poursuivre en 2011, surtout dans les économies développées. Le rapport rappelle également que l'emploi des jeunes est une priorité mondiale.



Les *Tendances mondiales de l'emploi 2011: le défi d'une reprise de l'emploi* révèlent une reprise très contrastée sur les marchés du travail, avec la persistance d'un chômage élevé et un découragement croissant dans les pays développés, en même temps qu'une hausse de l'emploi et un nombre toujours élevé de travailleurs pauvres et de travailleurs occupant un emploi vulnérable dans les pays en développement. Ces tendances tranchent nettement avec la reprise constatée à travers plusieurs indicateurs macroéconomiques clés: le PIB mondial, la consommation, l'investissement, le commerce mondial et les marchés boursiers qui sont tous repartis à la hausse en 2010, dépassant les niveaux d'avant la crise.

«Malgré une reprise très disparate du marché du travail à travers le monde, nous continuons de supporter le terrible coût humain de la récession», a déclaré le Directeur général du BIT, Juan Somavia. Selon lui, «il existe un défi commun: nous devons repenser le modèle de nos politiques

macroéconomiques et faire de la création d'emplois de qualité, du travail décent, un objectif central de la politique macroéconomique en même temps qu'une forte croissance, une inflation faible et des politiques budgétaires équilibrées. Nous ne devons pas oublier que c'est la qualité du travail qui définit la qualité d'une société.»

En dépit d'un fort rebond de la croissance économique dans de nombreux pays, le chiffre officiel des personnes au chômage a atteint 205 millions en 2010, un niveau sensiblement égal à celui de 2009, soit 27,6 millions de personnes de plus qu'en 2007, à la veille de la crise économique mondiale. Le BIT prévoit un taux mondial de chômage de 6,1 pour cent en 2011, ce qui portera le nombre de chômeurs à 203,3 millions dans le monde.

Les économies développées sont les plus éprouvées

Le rapport montre que 55 pour cent de la hausse du chômage mondial entre 2007 et 2010 a été enregistrée dans les économies développées et l'Union européenne (UE), alors que cette région ne représente que 15 pour cent de la main-d'œuvre mondiale. Dans plusieurs économies des pays en développement, comme le Brésil, le Kazakhstan, le Sri Lanka, la Thaïlande et l'Uruguay, les taux de chômage sont redescendus au-dessous de leur niveau d'avant la crise.

Le rapport estime qu'à l'échelle mondiale 1,53 milliard de travailleurs occupaient un emploi vulnérable en 2009, ce qui correspond à un taux d'emploi vulnérable de 50,1 pour cent. Un taux qui demeure relativement inchangé depuis 2008, en net contraste avec le déclin régulier et significatif qui avait été enregistré dans les années qui ont précédé la crise.

Par ailleurs, le rapport indique qu'environ 630 millions de travailleurs (20,7 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre mondiale) vivaient avec leurs familles sous le seuil d'extrême pauvreté de 1,25 dollar E.-U. en 2009. Cela représente 40 millions de travailleurs pauvres supplémentaires, soit 1,6 point de pourcentage de plus que le taux projeté sur la base des tendances d'avant la crise.

Le chômage des jeunes demeure obstinément élevé

À l'échelle mondiale, 78 millions de jeunes étaient au chômage en 2010, un nombre bien au-dessus du niveau d'avant la crise qui était de 73,5 millions en

¹ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2011: le défi d'une reprise de l'emploi* (Genève, 2011)



► 2007, mais en baisse par rapport aux 80 millions de 2009. Le taux de chômage chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans s'établissait à 12,6 pour cent en 2010, soit 2,6 fois plus que le taux de chômage des adultes. Cependant, le BIT prévient également que parmi les 56 pays pour lesquels des données sont disponibles, il y a 1,7 million de moins de jeunes sur le marché du travail que prévu au regard des tendances observées avant la crise, et que ces travailleurs découragés ne sont pas comptabilisés parmi les chômeurs parce qu'ils ne sont pas activement à la recherche de travail.

«Le chômage des jeunes constitue une priorité mondiale», a déclaré M. Somavia, ajoutant: «La faible reprise en matière de travail décent ne fait que renforcer l'incapacité persistante de l'économie mondiale à garantir un avenir pour tous ces jeunes. Cela mine la cohésion sociale et familiale, ainsi que la crédibilité des politiques mises en œuvre.»

L'étude montre que la reprise différée du marché du travail ne se manifeste pas seulement par un retard de la croissance de l'emploi sur la croissance de la production, mais aussi par un décalage entre les gains de productivité et la croissance des salaires réels dans de nombreux pays. «Cela peut nuire aux perspectives de reprise parce qu'il existe des liens étroits entre la croissance des salaires réels, la consommation et les investissements pour l'avenir», précise le rapport.

AUTRES ENSEIGNEMENTS CLÉS DU RAPPORT

- Dans l'industrie, l'emploi mondial total a baissé en 2009, marquant un retournement de tendance par rapport au taux de croissance annuel historique de 3,4 pour cent pendant la période 2002-2007. Dans les économies développées et l'UE, l'emploi industriel a chuté de 9,5 millions entre 2007 et 2009, alors qu'il augmentait, bien que beaucoup plus modérément, dans les régions en développement.
- Dans l'agriculture, l'emploi mondial a augmenté en 2009, ce qui va à contre-courant des tendances historiques et reflète le rôle d'amortisseur que joue souvent le secteur agricole, à la productivité plus faible, pour les travailleurs qui ont perdu leur emploi dans le secteur manufacturé et les services.
- La hausse des prix des denrées alimentaires dans le monde représente une menace grandissante. Pour les secteurs non agricoles, les fortes hausses continues des prix des denrées alimentaires pourraient conduire à des suppressions d'emplois si l'inflation gagnait d'autres secteurs de l'économie.

Tendances régionales

En Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, en moyenne, les taux de chômage n'ont pas augmenté pendant la crise, mais le nombre de travailleurs occupant un emploi vulnérable a grimpé à 173,7 millions en 2009, soit une hausse de 5,4 millions depuis 2007. L'Asie du Sud affiche le taux d'emploi vulnérable le plus élevé au monde, avec 78,5 pour cent de l'emploi total en 2009. En Asie de l'Est, le chômage des jeunes demeure un défi majeur: il atteint 8,3 pour cent en 2010, soit un chiffre deux fois et demie plus élevé que pour les adultes.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, la reprise rapide a entraîné une forte hausse de l'emploi et notamment de l'emploi vulnérable.

En Afrique subsaharienne, plus de trois quarts des travailleurs occupent un emploi vulnérable alors que quatre travailleurs sur cinq vivent, eux et leurs familles, avec moins de 2 dollars E.-U. par personne et par jour et, en Afrique du Nord, une proportion alarmante de 23,6 pour cent de jeunes économiquement actifs était au chômage en 2010, selon le rapport.

Dans la région de l'Europe centrale et du Sud-Est et de la CEI, le chômage est tombé à 9,6 pour cent, alors qu'il avait atteint son taux le plus élevé en 2009 à 10,4 pour cent, le taux régional le plus élevé dans le monde.

Le rapport avertit également que, dans les économies développées, une conception étroite axée sur la réduction des déficits budgétaires sans relever le défi de la création d'emplois affaiblirait encore les perspectives d'emploi en 2011 pour les chômeurs, pour ceux qui ont quitté le marché du travail par découragement et pour les nouveaux entrants sur le marché du travail.

Le rapport met l'accent sur l'importance des mesures qui peuvent contribuer à stimuler la création d'emplois et donner un nouvel élan à une reprise durable de l'emploi, soulignant que l'amélioration des résultats du marché du travail contribuerait à une reprise macroéconomique plus large et pourrait aider à compenser les effets négatifs des mesures d'assainissement budgétaire.

Pour plus d'informations, veuillez consulter http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_150441/lang--fr/index.htm

La crise économique a amputé de moitié la croissance mondiale des salaires

Selon un rapport récent du BIT², la crise économique et financière a amputé de moitié la croissance mondiale des salaires en 2008 et 2009.

Analysant des données en provenance de 115 pays et territoires couvrant 94 pour cent des quelque 1,4 milliard de salariés dans le monde, le *Rapport mondial sur les salaires 2010/11: politiques salariales en temps de crise* affirme que la hausse mondiale des salaires mensuels moyens s'est ralentie, de 2,8 pour cent en 2007 à la veille de la crise, à 1,5 pour cent en 2008 et 1,6 pour cent en 2009. Si l'on exclut la Chine du total, la croissance mondiale du salaire moyen tombe à 0,8 pour cent en 2008 et 0,7 pour cent en 2009.

Le rapport recense des variations considérables des taux de croissance salariale selon les régions, précisant que si cette hausse, bien que ralentie, demeure positive en Asie et en Amérique latine, d'autres régions comme l'Europe de l'Est ou l'Asie centrale ont connu une chute spectaculaire. Les économies avancées ont enregistré une baisse des salaires réels qui ont diminué dans 12 pays sur 28 en 2008 et dans 7 pays en 2009.

Selon le Directeur général du BIT, Juan Somavia, «cette étude révèle un autre aspect de la crise de l'emploi qui s'éternise. La récession n'a pas seulement été une catastrophe pour les millions de personnes qui ont perdu leur emploi, elle a aussi affecté ceux qui ont conservé leur emploi, mais qui ont vu leur pouvoir d'achat sévèrement réduit, tout comme leur bien-être général.»

Le rapport – le deuxième publié par le BIT sur ce sujet depuis 2008 – estime que l'impact général à court terme de la crise sur les salaires devrait être apprécié dans le contexte d'un déclin de la part des salaires dans le revenu total sur la longue durée, d'une déconnexion de plus en plus forte entre la croissance de la productivité et les salaires, ainsi que des disparités salariales fréquentes et grandissantes.

Il indique surtout que, depuis le milieu des années 90, la proportion de personnes ayant une faible rémunération – définie comme inférieure à deux tiers du salaire médian – a augmenté dans plus de deux tiers des pays pour lesquels des données sont disponibles.

Se tournant vers l'avenir, le rapport estime que le rythme de la reprise dépendra, au moins en partie, de la capacité des ménages à utiliser leur salaire pour augmenter leur consommation.

«La stagnation des salaires fut un important facteur déclenchant de la crise; elle continue d'affaiblir la reprise dans de nombreuses économies», constate M. Somavia, ajoutant: «Nous sommes face à un monde où la demande globale est insuffisante alors que d'immenses besoins demeurent insatisfaits et que le chômage se maintient à un niveau élevé. Les responsables des politiques macroéconomiques doivent reporter leur attention sur l'emploi et la fixation des salaires afin de renforcer la timide reprise et pour traiter les déséquilibres socio-économiques à long terme.» ■



² BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11: politiques salariales en temps de crise* (Genève, 2011)



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

- 50 pour cent des pays ont ajusté leur salaire minimum soit dans le cadre du processus normal de révision du salaire minimum, soit dans le but de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs les plus vulnérables. Cela distingue cette crise des précédentes pendant lesquelles la règle était le gel du salaire minimum.
- Pour les travailleurs à bas salaire, qui sont particulièrement menacés par la pauvreté, une meilleure articulation entre les salaires minimaux et les politiques sociales et de marché du travail est souhaitable.
- Les salaires sont mieux alignés sur la productivité dans les pays où la négociation collective couvre plus de 30 pour cent des employés; le salaire minimum réduit les inégalités dans la moitié inférieure de la distribution des salaires.
- La négociation collective et les salaires minimaux, parallèlement à des politiques des revenus bien conçues, peuvent tirer les salaires des travailleurs vers le haut en période de reprise.

Une réunion de l'OIT consacrée à la sécurité dans l'industrie florissante des conteneurs

Le marché des expéditions maritimes par conteneur représente environ 16 pour cent du volume des marchandises mondiales transportées (en tonnes). Avec une part de marché qui s'accroît, le risque d'accidents augmente lui aussi, indique un rapport³ préparé pour le Forum de dialogue mondial de l'OIT sur la sécurité dans la chaîne d'approvisionnement concernant le remplissage des conteneurs, organisé à Genève les 21 et 22 février 2011. Le Forum s'est efforcé d'adopter une approche commune tout au long de la chaîne d'approvisionnement afin de garantir l'application des normes adaptées à l'emballage des conteneurs.

Le marché du transport maritime par conteneur représente environ 16 pour cent du volume mondial des cargaisons en tonnes. Malgré les turbulences qu'ont connues les marchés financiers en 2007, la croissance des 100 principaux ports à conteneurs a globalement augmenté de 6,4 pour cent en 2008.

La conteneurisation continue de se développer – et une proportion plus forte que jamais des conteneurs transporte des cargaisons de la Chine vers les Etats-Unis et l'Europe. Ils proviennent en majorité de chargeurs bien établis, disposant d'installations d'expédition sophistiquées, qui sont conscients des contraintes et des forces qui s'exercent sur les conteneurs d'un bout à l'autre de la chaîne logistique.

Cependant, il est clairement démontré que de nombreux accidents du secteur peuvent être attribués à des pratiques insuffisantes dans le domaine de l'emballage des conteneurs, y compris leur surcharge.

«Si vous pensez que n'importe qui peut charger un conteneur, réfléchissez-y à deux fois. Un trajet de conteneurs sur six aboutit à une cargaison endommagée. De nombreux incidents sont causés, ou aggravés, par un mauvais emballage. Les pertes dépassent 5 milliards de dollars E.-U. par an, selon l'United Kingdom P&I Club, l'une des plus anciennes mutuelles de protection et d'indemnisation dans le monde», précise Marios Meletiou, spécialiste Ports et Transport au Département des activités sectorielles du BIT.

Selon le rapport, cela a suscité une forte inquiétude, surtout parce que les victimes des accidents liés à des pratiques peu satisfaisantes en ce qui concerne l'emballage des conteneurs peuvent être le public, les travailleurs des transports ou leurs employeurs, qui n'ont aucun contrôle sur l'emballage des conteneurs. Le rapport souligne la nécessité de trouver des solutions pour atteindre les acteurs souvent «lointains» du secteur et garantir qu'ils souscrivent totalement aux directives de bonnes pratiques.

Le rapport signale également que de nombreuses entreprises s'occupant de la mise en conteneur ne comprennent pas toujours l'impératif de charger et d'arrimer efficacement les cargaisons. Dans un



³ BIT: *La sécurité dans la chaîne d'approvisionnement concernant le remplissage des conteneurs* (Genève, 2011)



➤ certain nombre de cas où les cargaisons ont bougé en cours de route, il apparaît clairement que les chargeurs qui ont rempli les conteneurs n'avaient pas apprécié dans quelle mesure ceux-ci pouvaient bouger pendant le trajet ni combien les forces s'exerçant sur eux évoluaient tout au long de la chaîne logistique.

«Pour mieux comprendre la problématique des forces, les empoteurs devraient être invités à participer à des programmes de formation interactifs qui soient facilement accessibles et adaptés. Il conviendrait aussi de s'interroger sur l'utilité de délivrer un certificat attestant que le candidat a suivi avec succès la formation», explique Marios Meletiou. Un bon exemple de formation nous est fourni par le programme de formation des travailleurs portuaires du BIT (PDP – Portworker Development Programme) qui prévoit deux cours spécifiquement dédiés à l'emballage des conteneurs.

L'élaboration de directives sur l'emballage et les bonnes pratiques, ainsi que le programme de formation qui les accompagne, ne seront couronnés

de succès que si les entreprises d'emportage et les autres mettent en œuvre ces recommandations. Le Forum de l'OIT a donc passé en revue les méthodes de diffusion: soit des directives volontaires sur les bonnes pratiques, soit l'adoption d'une législation spécifique qui exigerait leur respect par les entreprises d'emportage.

«La réunion du BIT a montré qu'il existait une multitude d'acteurs dans les différents secteurs impliqués dans cette chaîne logistique. Une analyse de ses conclusions montre que le chargement et l'arrimage des marchandises, l'établissement des responsabilités et l'application des règles, lois et bonnes pratiques, ainsi que l'interrelation et la communication (ou l'absence de communication) entre tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement pourront avoir un impact sur la sécurité du secteur», conclut Alette van Leur, Directrice du Département des activités sectorielles du BIT. ■

Pour plus de renseignements, consulter http://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_151374/lang--fr/index.htm

Journée mondiale de la justice sociale, 17 février 2011

Discours du Directeur général du BIT, Juan Somavia

Il est temps de construire une nouvelle ère de justice sociale fondée sur le travail décent.

Les événements récents diffusés sur les écrans de télévision du monde entier ont mis en exergue des revendications demeurées jusque-là enfouies dans les cœurs des populations: l'aspiration à mener une vie décente et à un avenir décent fondé sur la justice sociale.

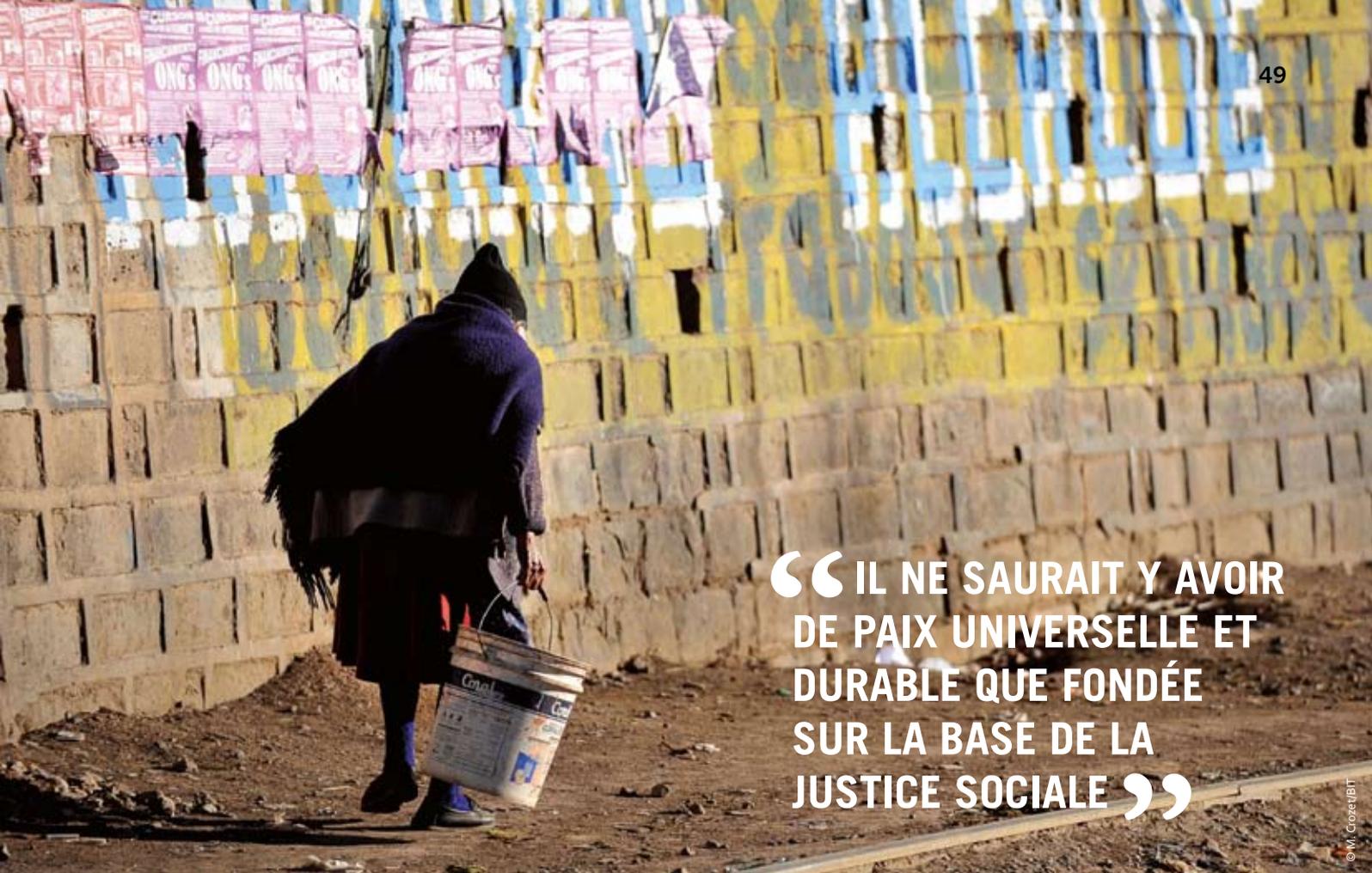
Les grandes failles de l'économie mondiale, perceptibles depuis longtemps, sont apparues au grand jour, révélant incertitudes et fragilités, sentiments d'exclusion et d'oppression, ainsi qu'un déficit d'opportunités et d'emplois, aggravés par la crise économique mondiale.

Pour les hommes et les femmes qui sont sans emploi ni moyens de subsistance, peu importe que leur économie connaisse un taux de croissance de 3,5 ou 10 pour cent par an si cette croissance les marginalise et les prive de protection. Ils sont concernés par la capacité de leurs dirigeants et leurs sociétés à promouvoir des politiques porteuses

d'emploi et de justice, de pain et de dignité, des politiques qui leur laissent la liberté d'exprimer leurs besoins, leurs espoirs et leurs rêves et la latitude suffisante pour élaborer des solutions pratiques où ils ne seront pas exploités.

En réalité, les gens ont l'habitude de juger ce que la société, l'économie et la politique leur apportent à l'aune du travail. S'ils ont ou non un emploi, quelle qualité de vie ce travail leur confère, quel sort leur est réservé quand ils sont au chômage ou ne peuvent pas travailler. De bien des manières, la qualité du travail détermine la qualité de la société.

Aujourd'hui, le monde du travail est dévasté: plus de 200 millions de personnes dans le monde sont sans emploi, y compris près de 80 millions de jeunes, des chiffres qui atteignent des sommets historiques. Sans compter le nombre de travailleurs en situation d'emploi vulnérable – 1,5 milliard – et les 630 millions de travailleurs pauvres qui vivent eux et leurs familles avec 1,25 dollar ou moins par jour qui augmente.



IL NE SAURAIT Y AVOIR DE PAIX UNIVERSELLE ET DURABLE QUE FONDÉE SUR LA BASE DE LA JUSTICE SOCIALE

© M. Crozet/IBT

Dans le même temps, les inégalités mondiales se creusent. La crise a tronqué de moitié les augmentations de salaires, réduit la mobilité sociale par le travail et confiné de plus en plus de personnes dans des emplois mal rémunérés. Les disparités de revenus s'accroissent dans certains pays. Les jeunes sont de plus en plus souvent confrontés à la probabilité de ne jamais trouver un emploi décent – la perspective d'une génération perdue menace. Et la classe moyenne, désorientée, recule.

Pour réaliser une mondialisation équitable, nous avons besoin d'une nouvelle vision de la société et de l'économie, conjuguant une approche équilibrée du rôle de l'Etat, du marché et de la société, et une définition claire des possibilités et des limites de l'action individuelle dans ce cadre. Notre action doit aller au-delà d'une simple reprise de la croissance – nous ne sortirons pas de la crise si nous conservons les politiques qui nous y ont précipités.

Nous devons progresser vers une nouvelle ère de justice sociale. Que faudra-t-il pour y parvenir? Dans le monde du travail, les étapes sont claires:

- premièrement, reconnaissant que le travail n'est pas une marchandise, les politiques doivent être fondées sur les valeurs humaines de solidarité, de dignité et de liberté – le travail n'est pas seulement un coût de production. Il est source de dignité personnelle, de stabilité familiale et de paix au sein des communautés;
- deuxièmement, faire des objectifs de création d'emplois une composante essentielle des priorités

de politique macroéconomique au même titre que la maîtrise de l'inflation et l'assainissement des comptes publics;

- troisièmement, procurer une protection sociale durable sur le plan budgétaire aux 80 pour cent de personnes qui, aujourd'hui dans le monde, sont privés de toute forme de sécurité sociale, en commençant par la création d'un socle minimum de protection sociale universelle;
- quatrièmement, reconnaître que les droits fondamentaux au travail et le dialogue social qui relèvent du domaine de la liberté et de la dignité de l'homme sont aussi les instruments d'une meilleure productivité et d'un développement équilibré; et
- cinquièmement, encourager l'investissement et les investisseurs dans les petites entreprises, dans les secteurs à haute intensité de main-d'œuvre, favoriser les marchés du travail inclusifs et la formation qualifiante.

Comme nous le montrent l'Egypte et la Tunisie, l'emploi et la justice, le pain et la dignité, la protection et la démocratie, la sécurité nationale et mondiale ne sont pas des revendications isolées. Ce que nous réserve l'avenir dépend pour beaucoup du fait que l'interdépendance de ces besoins sera reconnue et prise en compte.

C'est le travail décent qui permet d'établir le lien entre ces aspirations. «Il ne saurait y avoir de paix universelle et durable que fondée sur la base de la justice sociale.» Ces mots de mise en garde de la Constitution de 1919 de l'OIT résonnent fortement aujourd'hui. Il est en effet temps de bâtir une ère de justice sociale sur la base du travail décent. ■

La Journée internationale de la femme fête son centenaire

L'année 2011 marque le centenaire de la Journée internationale de la femme. A l'OIT, les célébrations avaient pour thème «Après la crise, les femmes au cœur de la reprise!»



Cette année, l'OIT a célébré la Journée internationale de la femme par un débat de haut niveau réunissant M^{me} Carmen Bravo Sueskun, Secrétaire confédérale des femmes pour la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) en Espagne; M. Olusegun Oshinowo, Directeur général de l'Association consultative des employeurs du Nigéria; M^{me} Anja Wyden, Chancelière d'Etat du canton de Genève pour la Suisse; et M. Juan Somavia, Directeur général du BIT.

La discussion du panel s'est appuyée sur le document de référence préparé par le BIT pour la Journée internationale de la femme: *Après la crise, les femmes au cœur de la reprise!* Selon les données du BIT, l'impact de la dernière crise économique sur l'emploi continu de se faire sentir pour les hommes comme pour les femmes dans de nombreux pays. Alors que le taux de chômage mondial des hommes se situait à 6 pour cent en 2010, il était de 6,5 pour cent pour les femmes.

Le document recommande que les nouvelles mesures de reprise s'orientent vers des solutions novatrices pour créer des emplois décents afin de garantir aux femmes – comme aux hommes – un accès égal à une meilleure éducation et à une formation débouchant sur un emploi. Les femmes devraient, comme le préconise la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, avoir les mêmes chances que les hommes de faire carrière dans les sciences et la technologie, avec l'émergence de nouveaux métiers et la reprise d'anciens emplois.

Dans les économies développées, les tendances de la participation au marché du travail font ressortir la différence d'impact de la crise selon les sexes: ainsi, le taux de participation des hommes a reculé de 69 pour cent en 2007 à 68,4 pour cent en 2009, alors que celui des femmes augmentait de 52,7 pour cent à 53,1 pour cent au cours de la même période. L'impact relativement plus fort sur l'emploi masculin est principalement dû au fait que les secteurs qui ont été les plus touchés par la crise, comme le bâtiment et les services financiers, se caractérisent par une forte proportion de main-



L'OIT célèbre la Journée internationale de la femme 2011. Panel de discussion avec (de gauche à droite): M^{me} Carmen Bravo Sueskun, Secrétaire confédérale des femmes pour la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO), Espagne; M. Juan Somavia, Directeur général du BIT; M^{me} Jane Hodges, Directrice, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes du BIT; M^{me} Anja Wyden, Chancelière d'Etat du canton de Genève, Suisse; et M. Olusegun Oshinowo, Directeur général de l'Association consultative des employeurs du Nigéria

d'œuvre masculine. Le taux global d'emploi des hommes dépasse néanmoins celui des femmes.

Plus de femmes dans «l'emploi vulnérable»

Globalement, le nombre de travailleurs pauvres s'est accru de 40 millions par rapport aux prévisions d'avant la crise – et la ventilation par sexe pour la catégorie «emplois vulnérables» montre que, en 2009, 48,9 pour cent d'hommes et 51,8 pour cent de femmes ont dû faire face à l'énorme défi de la précarité alors qu'ils avaient la charge d'une famille ou travaillaient pour leur propre compte. Selon le document du BIT, il existe une nette ségrégation à l'encontre des femmes dans des secteurs qui se caractérisent généralement par une faible rémunération, de longues heures de travail et des arrangements de travail souvent informels.

Le document relève également que certaines mesures d'austérité peuvent affecter de manière négative la situation financière des femmes, en particulier des femmes les plus vulnérables. Ces mesures concernent par exemple des coupes dans les emplois du secteur public et dans le financement des organisations caritatives, alors que davantage de femmes que d'hommes travaillent dans ces secteurs, et des coupes dans la protection sociale comme les allocations

familiales et les garderies d'enfants, qui affectent les mères célibataires et les femmes à bas revenus.

Les gouvernements qui avaient déjà mis en place des régimes de protection sociale avant la crise ont été mieux à même de faire face à ses retombées négatives. L'impact de la crise sur les ménages a été atténué et la chute de la consommation amortie. Les systèmes de sécurité sociale ne répondent pas seulement aux besoins sociaux, ils sont une nécessité économique. La reprise économique montre plus que jamais que la sécurité sociale est l'un des facteurs de la croissance plutôt qu'une charge pour la société.

Les mesures de reprise ont bénéficié aux femmes

Plusieurs gouvernements ont instauré des mesures de relance qui ont bénéficié aux femmes. Parmi les mesures les plus populaires, celles qui facilitent l'accès des femmes et des filles à l'éducation, à la formation, aux sciences et à la technologie, qui pourraient renforcer l'égalité des chances pour les femmes et leur accès au plein emploi et au travail décent.

Le document cite de nombreuses autres mesures: la requalification, la formation, l'assurance chômage, les allocations de chômage et les mesures destinées aux femmes qui travaillent; les initiatives pour inciter les

femmes à reprendre le travail après leur congé de maternité et pour encourager les hommes à prendre un congé de paternité; ou encore des services de garde d'enfant plus accessibles, des programmes de transferts sociaux pour les ménages pauvres; la reconversion des chômeurs à de nouveaux métiers qui brisent les stéréotypes de genre; le maintien ou l'augmentation du salaire minimum parce que les femmes sont moins payées que les hommes en raison de l'écart salarial entre les sexes.

«L'égalité entre hommes et femmes et l'émancipation économique des femmes sont des conditions essentielles pour parvenir à un développement efficace et durable et promouvoir une économie dynamique. Il est important de reconnaître la valeur de la contribution des femmes à la reprise économique des pays et, pour cela, elles doivent participer au dialogue social et aux processus de décision. Les politiques de relance ont besoin de renforcer leur composante sexospécifique pour atténuer et prévenir les divers effets sur les femmes et les hommes à l'avenir», avait déclaré Jane Hodges, Directrice du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes du BIT, avant l'événement. ■

Pour plus de détails, veuillez consulter http://www.ilo.org/gender/Events/lang--fr/docName--WCMS_151774/index.htm



Champs



S. E. l'Ambassadeur Dante Martinelli, Représentant permanent de la Suisse auprès de l'Office des Nations Unies

Remise du Prix de l'OIT pour la recherche sur le travail décent

En février dernier, le Prix de l'OIT pour la recherche sur le travail décent a été attribué au Professeur Jayati Ghosh (Inde) et au Professeur Eve C. Landau (Israël et Suisse) pour leur contribution exceptionnelle à la connaissance des thèmes de prédilection de l'OIT. Un jury d'éminents spécialistes internationaux des questions de travail et de politique sociale a récompensé le Professeur Jayati Ghosh, de l'Université Jawaharlal Nehru (Inde) et également Secrétaire générale de l'IDEAS – International Development Economics Associates (Association d'économistes du développement international) pour sa remarquable contribution à l'analyse du travail décent dans le contexte de la mondialisation, ainsi qu'à l'analyse des relations entre emploi, genre et développement. Le Professeur Eve C. Landau, universitaire et Directrice de recherche à l'Université internationale de droit comparé du Luxembourg, a été distinguée pour sa contribution universitaire aux progrès de la connaissance sur les normes de l'OIT, le droit du travail et la justice sociale. Les deux lauréates recevront 5 000 dollars E.-U. et seront invitées à présenter leur travail au cours de la session du Conseil d'administration du BIT qui se tiendra à Genève en novembre 2011.

Pour plus d'informations sur le Prix de l'OIT pour la recherche sur le travail décent, veuillez consulter www.ilo.org/inst

La Confédération helvétique ratifie la convention du travail maritime, 2006

La Suisse est le 12^e Etat Membre, le 6^e pays européen et le premier pays enclavé ayant des intérêts maritimes à ratifier la convention du travail maritime (CTM), 2006. La ratification suisse donne un élan considérable à la campagne de ratification lancée par le Directeur général du BIT en décembre 2010, invitant les Etats Membres à ratifier la CTM, 2006 soit à l'occasion du cinquième anniversaire de son adoption en février 2011, soit lors de la tout aussi symbolique 100^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2011. La première condition pour l'entrée en vigueur de la CTM, 2006 – couvrir 33 pour cent du tonnage brut mondial – a d'ores et déjà été satisfaite, la couverture atteignant 48 pour cent. La ratification par la Suisse est une avancée importante vers la réalisation de la deuxième condition, à savoir sa ratification par 30 pays. La CTM, 2006 propose une «charte des droits» pour quelque 1,2 million de marins dans le monde et offre aux armateurs des chances égales pour tous.

L'OIT plaide en faveur d'une «transition juste» s'accompagnant d'emplois verts et de travail décent

En décembre 2010, l'OIT s'est félicitée de l'inclusion par la Conférence des Parties (COP16) à la convention-cadre sur le changement climatique des dimensions sociales et de travail décent dans le document final, symbole d'une forte mobilisation pour une «transition juste» vers une économie à faibles émissions de carbone, fournissant un travail décent et des emplois verts. L'OIT a organisé une série d'événements parallèles impliquant d'autres agences des Nations Unies pour débattre du travail décent et de la dimension sociale du changement climatique, mettant en avant les progrès réalisés par les pays qui disposent du Programme des Emplois Verts de l'OIT, comme le Brésil, la Chine, le Costa Rica et l'Inde. L'Agenda de l'OIT pour les Emplois Verts fait la promotion d'une transition socialement juste, pendant laquelle les fragilités et les changements sur le marché du travail et les nouveaux modèles d'entreprise sont gérés dans le cadre d'un dialogue social auquel tout le monde participe.

Pour plus d'informations, voir <http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang-en/index.htm> (en anglais)

L'OIT étend sa base de données

L'OIT a étendu sa base de données en ligne de statistiques sur le marché du travail afin d'intégrer des informations classées en fonction des secteurs de l'économie. Des données sont disponibles pour 17 secteurs dans 54 pays selon leurs classifications nationales, notamment l'agriculture, les mines, l'industrie, le bâtiment, le commerce et les transports. Le nouveau contenu est introduit quelques mois seulement après que le Département de statistique du BIT a lancé une base de données renouvelée et renforcée des indicateurs à court terme du marché du travail qui fournit aux analystes, aux décideurs et aux médias les statistiques les plus récentes sur le travail. La base de données comprend également des indicateurs pour les pays qui publient des informations officielles à un rythme mensuel ou trimestriel. A l'heure actuelle, elle propose des profils nationaux pour 75 pays et plus d'une centaine d'indicateurs ventilés par sexe. Les utilisateurs peuvent se procurer une version imprimable des dernières données ou télécharger des fichiers Excel. L'outil statistique du BIT propose aussi une carte interactive contenant la plupart des données organisées par pays et par sujet.

Les utilisateurs peuvent accéder à la base de données actualisée en cliquant sur <http://laborsta.ilo.org/sti/>

d'action



En zone rurale, les femmes sont confrontées à des inégalités croissantes

Un nouveau rapport interinstitutions des Nations Unies sur la dimension sexospécifique du travail agricole indique que les femmes continuent à tirer moins de bénéfices que les hommes de l'emploi rural et sont confrontées à de nouveaux défis liés aux crises économique et alimentaire actuelles. Le rapport intitulé *Gender dimensions of agricultural and rural employment: Differentiated pathways out of poverty* (Les dimensions sexospécifiques de l'emploi agricole et rural: différencier les démarches de lutte contre la pauvreté) constate: «Bien que l'inégalité entre les sexes varie considérablement en fonction des régions et des secteurs, il apparaît que, globalement, les femmes profitent moins de l'emploi rural que les hommes, qu'il s'agisse d'un emploi indépendant ou salarié.» De plus, au-delà des défis liés aux disparités entre les sexes en matière d'emploi rural, «les récentes crises alimentaire et financière ont ralenti les avancées réalisées sur la voie d'une plus grande égalité hommes-femmes» et de l'obtention d'un travail décent pour les femmes dans les secteurs agricole et rural au cours des dernières années. Publié conjointement par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds international de développement agricole (FIDA) et l'Organisation internationale du Travail (OIT), ce document rassemble les

réflexions les plus récentes sur la dimension sexospécifique du travail rural et agricole et cherche à promouvoir le débat sur le rôle déterminant des femmes dans la croissance économique et la réduction de la pauvreté en milieu rural.

Pour plus d'informations, veuillez consulter http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang-en/WCMS_150558/index.htm (en anglais)

Une initiative OIT/UE pour améliorer la sécurité et la santé au travail

Répondant à l'impérieuse nécessité d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs, l'OIT et l'Union européenne ont lancé en décembre dernier un nouveau projet visant à réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles dans six pays, en Europe de l'Est (République de Moldova et Ukraine), en Afrique (Malawi et Zambie) et en Amérique centrale (Honduras et Nicaragua). L'une des principales activités consistera à soutenir les mandats tripartites nationaux pour qu'ils élaborent leurs plans d'action nationaux en matière de sécurité et de santé au travail (SST) en se basant sur les besoins et les disparités prévalant dans leur pays. Des séminaires seront organisés pour les responsables politiques nationaux afin de les sensibiliser à la SST et d'obtenir un plus fort soutien au niveau national. Deux éléments essentiels seront développés et feront partie intégrante du projet: une méthodologie pour déterminer de façon plus fine le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans chaque pays, ainsi qu'un outil pratique pour permettre aux pays de calculer eux-mêmes le coût que représente le fait de ne pas améliorer les conditions de SST.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez contacter le Programme de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SAFework), safework@ilo.org



Nouveau projet du BIT sur les migrations

En décembre dernier, l'OIT a lancé un nouveau projet en Asie du Sud-Est pour améliorer la gouvernance transfrontalière des migrations de main-d'œuvre. Le projet quinquennal, dénommé TRIANGLE – Tripartite Action to Protect Migrant Workers from Labour Exploitation (Action tripartite pour protéger les travailleurs migrants de l'exploitation de la main-d'œuvre) va mener ses activités au Cambodge, en Chine, en République démocratique populaire lao, en Malaisie, en Thaïlande et au Viet Nam. Il apportera un appui direct à plus de 20 000 travailleurs migrants, hommes et femmes, à travers des services d'information, de formation et d'assistance juridique. Beaucoup d'autres vont bénéficier de l'élaboration de politiques plus volontaristes et de meilleures pratiques conformes aux normes fixées par les instruments internationaux et régionaux sur la protection des droits des travailleurs migrants. TRIANGLE est financé par le Programme d'aide internationale du gouvernement australien (AusAID), avec une contribution de plus de 9,8 millions de dollars E.-U.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok, bangkok@ilo.org

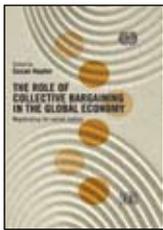
Médiathèque



Tendances mondiales de l'emploi 2011: le défi d'une reprise de l'emploi

ISBN 978-92-2-224545-1
Genève, BIT, 2011
48 \$, 33 €, 50 CHF
Egalement disponible en anglais et en espagnol

Le rapport annuel sur les *Tendances mondiales de l'emploi* nous offre les toutes dernières estimations mondiales et régionales de l'emploi et du chômage, de l'emploi par secteur, de l'emploi vulnérable, de la productivité du travail, de la pauvreté au travail, tout en analysant les problèmes et les tendances du marché du travail à l'échelle des pays. Le rapport de cette année est le premier à évaluer le comportement des marchés du travail pendant la reprise économique qui est en cours et à donner des prévisions sur les perspectives d'emploi et de chômage au niveau mondial, ainsi que dans les différentes régions.



The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice

Ed. Susan Hayter
ISBN 978-92-2-124099-0
Genève, BIT, 2011
Coédité avec Edward Elgar
50 \$, 33 €, 50 CHF

Ce livre s'intéresse au rôle que joue la négociation collective pour assurer aux travailleurs une juste part des fruits de la participation à l'économie mondiale et pour leur offrir une certaine dose de sécurité contre les aléas qui menacent l'emploi et les salaires. Les divers auteurs examinent l'application de ce principe et droit fondamental au travail dans différents pays et comment sa pratique peut être renforcée au-delà des frontières. Ils mettent en lumière les nombreux défis qui en résultent et le rôle extrêmement important des gouvernements pour rééquilibrer le pouvoir de négociation dans l'économie mondiale.



Regulating for decent work: New directions in labour market regulation. Advances in Labour Studies

Ed. Sangheon Lee et Dierdra McCann
ISBN 978-92-2-124559-9
Genève, BIT, 2011
110 \$, 75 €, 110 CHF
Coédité avec Palgrave Macmillan

Premier d'une nouvelle série intitulée *Advances in Labour studies*, cet ouvrage est une réponse internationale et interdisciplinaire aux idéologies néolibérales qui ont façonné la réglementation du marché du travail au fil des dernières décennies. Il s'appuie sur les contributions d'éminents spécialistes de diverses disciplines, à savoir l'économie, le droit, la science politique et les relations professionnelles. L'ouvrage, à visée internationale, comprend des chapitres consacrés aux économies avancées (Canada, Europe, Etats-Unis) et au monde en développement (Brésil, Chine, Indonésie, Tanzanie). Le livre fait progresser les débats universitaire et politique sur la réglementation du travail après la crise en identifiant les nouveaux défis, thèmes et perspectives théoriques.



Work inequalities in the crisis: Evidence from Europe

Ed. Daniel Vaughan-Whitehead
ISBN 978-92-2-124885-9
Genève, BIT, 2011
90 \$, 60 €, 90 CHF
Coédité avec Edward Elgar

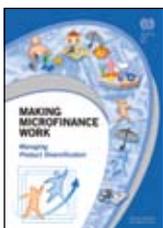
Cet ouvrage propose un panorama détaillé des effets de la crise sur les inégalités dans le monde du travail. Il examine ces inégalités dans leurs différentes dimensions, s'intéressant à l'emploi, aux salaires et aux revenus, aux conditions de travail et au dialogue social; il cherche aussi à savoir si la crise risque de freiner les progrès réalisés en Europe en faveur d'emplois et de conditions de travail de meilleure qualité. Suite à une évaluation des tendances de 30 pays européens, 14 études de cas par pays ont été réalisées par des spécialistes reconnus qui font le point sur les entreprises individuelles et les secteurs, ainsi que sur les solutions politiques adoptées aux niveaux local et national.



Assessing green jobs potential in developing countries: A practitioner's guide

Andrew Jarvis, Adarsh Varma et Justin Ram
ISBN 978-92-2-124571-1
Genève, BIT, 2011
30 \$, 22 €, 30 CHF

Pour étayer les politiques, il est crucial de savoir quels seront les effets de la transition vers une économie durable, à faibles émissions de carbone, sur l'emploi, et en particulier sur les mouvements sous-jacents à l'emploi, pourtant il existe peu d'études comparables sur les pays en développement. Un des principaux obstacles est la rareté de l'information, en particulier les données d'emploi et de production concernant les emplois verts, ainsi que leurs liens avec le reste de l'économie. Dans le cadre du Programme des Emplois Verts de l'OIT, ce guide propose des solutions pratiques pour tenter de combler ce manque d'information.



Making microfinance work: Managing product diversification

Cheryl Frankiewicz et Craig Churchill
ISBN 978-92-2-124140-9
Genève, BIT, 2011
75 \$, 55 €, 70 CHF

Ce manuel, à destination des cadres moyens et supérieurs des institutions de microfinance, est valable pour les institutions qui se sont déjà diversifiées et qui cherchent des moyens de gérer plus efficacement cette diversification, ainsi que pour celles qui ne l'ont pas encore fait et qui sont à la recherche de conseils pour savoir où et comment commencer. Ce manuel est le deuxième volume d'un programme de formation, il prolonge un ouvrage qui a connu un grand succès, *Making microfinance work: Managing for improved performance*. Il comprend des chapitres sur différentes options de produits et sur la combinaison de différents menus de produits pour servir des segments de marché spécifiques et se conclut par des discussions sur la gestion de partenariats et la conception de stratégies pour parvenir à un portefeuille de produits diversifiés.



Job-rich growth in Asia: Strategies for local employment, skills development and social protection

Cristina Martinez-Fernandez,
Kees Van Der Ree, Sylvain
Giguère et Aurelio Parisotto
ISBN 978-92-2-124089-1
Genève, BIT, 2011
35 \$, 24 €, 30 CHF
Coédité avec l'OCDE

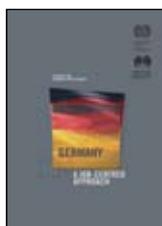
Ce rapport OIT-OCDE passe en revue les principaux défis du marché du travail et de politique sociale auxquels est confrontée l'Asie qui se développe. Le rapport propose une approche du développement qui intègre les compétences, l'emploi et la protection sociale aux stratégies de développement local pour parvenir à des modèles de croissance plus «durables et équilibrés». Il donne une orientation sur la manière d'appliquer les politiques d'emploi et de formation pour maximiser leur impact sur la création d'emplois et la qualité de l'emploi et s'intéresse au développement des systèmes de protection sociale pour rendre l'économie à la fois plus productive et intégratrice.



Brazil: An innovative income-led strategy. Studies on Growth with Equity

ISBN 978-92-9-014958-3
Genève, IIES/BIT
28 \$, 22 €, 30 CHF

Au cours des dernières années, le Brésil a lancé toute une série de politiques sociales et d'emploi. Parce que ces mesures étaient intelligemment conçues et mises en œuvre parallèlement à des politiques macroéconomiques de soutien, le pays a réussi à réduire la pauvreté et l'informalité tout en réalisant l'une des plus remarquables reprises économiques dans le monde, même face à une crise économique mondiale.



Germany: A job-centred approach. Studies on Growth with Equity

ISBN 978-92-9-014962-0
Genève, IIES/BIT
28 \$, 22 €, 30 CHF

L'Allemagne a connu l'un des pires déclinés de sa production du fait de la crise. Pourtant, l'emploi n'a enregistré qu'une baisse marginale. Cette étude montre comment ce résultat a été obtenu, grâce à une stratégie axée sur l'emploi et soigneusement élaborée. Elle désigne aussi les domaines où il faut agir pour consolider la reprise économique. En particulier, si l'Allemagne parvient à rendre le marché du travail plus attractif pour les travailleurs, elle en tirera d'importants bienfaits, aussi bien économiques que sociaux.



Indonesia: Reinforcing domestic demand in times of crisis. Studies on Growth with Equity

ISBN 978-92-9-014966-8
Genève, IIES/BIT
28 \$, 22 €, 30 CHF

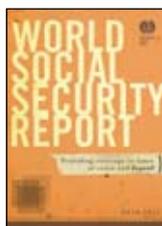
L'expérience de l'Indonésie montre comment il est possible d'allier la croissance et les objectifs d'équité dans la lutte contre la crise. Plutôt que d'avoir recours à des dévaluations compétitives, à des coupes salariales et à la dérégulation financière – comme le préconise la logique traditionnelle – l'Indonésie a opté pour une stimulation bien conçue de la demande interne et pour une gestion financière prudente. Bien qu'il reste beaucoup à faire, le pays en a été récompensé par d'encourageants résultats économiques et sociaux.



L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail 2011

ISBN 978-92-2-223091-4
Genève, BIT, 2011
30 \$, 23 €, 30 CHF

L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail 2011 livre un portrait dynamique des progrès accomplis ces quatre dernières années en faveur de l'égalité au travail et propose quelques enseignements, conclusions et recommandations pour de futures actions. Le rapport note la persistance des discriminations et donne des exemples pratiques de méthodes pour les surmonter. Les domaines de progression sont mis en évidence, notamment la législation antidiscriminatoire, le nouvel instrument de l'OIT sur le VIH/sida au travail, et les mouvements pour renforcer les organes de parité.



World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond

ISBN 978-92-2-123268-1
Genève, BIT, 2011
50 \$, 35 €, 50 CHF

Ce rapport est le premier d'une nouvelle série de rapports biennaux qui vise à cartographier la couverture de sécurité sociale à l'échelle mondiale, à présenter diverses méthodes et approches pour évaluer la couverture et en identifier les lacunes. Etayé par de nombreuses données statistiques comparatives, ce premier rapport étudie en détail la façon dont les pays investissent dans la sécurité sociale, comment ils la financent et quelle est l'efficacité de leurs approches. Le rapport examine la façon dont quelques organisations internationales (l'UE, l'OCDE et la BAD) supervisent la protection sociale et la corrélation entre la couverture sociale et les indicateurs de l'OIT sur le travail décent.



Extending social security to all

ISBN 978-92-2-123064-9
Genève, BIT, 2010
50 \$, 35 €, 50 CHF

La sécurité sociale représente un investissement dans «l'infrastructure humaine» d'un pays qui n'est pas moins important que les investissements dans ses infrastructures physiques. Ce guide livre des témoignages montrant que l'on peut parvenir à un certain niveau de sécurité sociale, même aux premiers stades du développement national. Il ébauche les concepts de base comme le socle de protection sociale et la sécurité sociale vue comme un escalier, analyse l'accessibilité des différentes approches et étudie les résultats des pratiques en cours dans le monde, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.

Pierre par pierre, bâtir une culture tournée vers la sécurité et la santé



N° 71, Avril 2011

© Gill Button