

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT



Bureau
international
du Travail
Genève

Travail décent pour les travailleurs domestiques

N° 68, avril 2010

Dans ce numéro

Vers de nouvelles normes internationales relatives au travail domestique • Le travail domestique n'est pas pour les enfants • Les travailleurs domestiques trouvent leur voix • Les mères entrepreneurs • Tendances mondiales de l'emploi 2009

«Etre un homme plutôt qu'une simple machine»: l'OIT et l'évolution de la durée du travail



© PHOTO BIT

En 1930, John Maynard Keynes avait imaginé un monde dans lequel, cent ans plus tard, le travail serait dans une large mesure remplacé par les loisirs. Il pariait sur une semaine de quinze heures de travail par tranches de trois heures à l'horizon 2030. Ce faisant, il incarnait simplement la prévision générale des économistes de cette période, à savoir que la hausse des revenus se traduirait à la fois par une élévation des niveaux de consommation et par une réduction des horaires de travail.

Mais le temps de travail s'est révélé beaucoup moins sensible aux revenus qu'on ne le croyait généralement, en particulier dans les pays développés. Malgré une tendance longue à la baisse de la durée moyenne de travail au cours des quatre-vingts dernières années dans la plupart des pays du monde, et même si vingt ans nous séparent encore de 2030, la vision de Keynes est clairement hors d'atteinte. Qui plus est, une recherche récente de l'OIT montre que 22 pour cent des travailleurs dans le monde effectuaient plus de quarante-huit heures par semaine au tournant du XXI^e siècle, quatre-vingts ans après l'adoption de la première norme du travail de l'OIT – la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 – qui fixait cette durée comme un maximum pour les travailleurs de l'industrie.

Ce n'est pas par hasard que la première convention de l'OIT fixe une limite à quarante-huit heures de travail par semaine dans l'industrie. La limitation du temps de travail avait été l'une des principales revendications du mouvement syndical international depuis de nombreuses années; elle était largement perçue comme légitime et comme un sujet idéal pour légiférer au plan international, non seulement pour décourager la concurrence entre pays et entreprises, mais aussi comme une concession aux demandes des travailleurs, contribuant à contenir l'influence de la Révolution bolchevique.

S'adressant à la Conférence internationale du Travail en 1921, lors de l'adoption de la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), le délégué du gouvernement français, Arthur Fontaine, s'est exprimé en ces termes: «Il est essen-

tiel que le travailleur puisse reprendre des forces après sa semaine de travail, qu'il ait du temps pour remplir ses devoirs de père et de citoyen, qu'il ait des distractions intellectuelles, pour qu'il soit un homme plutôt qu'une simple machine.» Si l'on remplace le terme de «père» par celui de «parent», cette citation visionnaire continue de résonner aujourd'hui encore.

La durée du travail a figuré sur l'agenda de l'OIT tout au long des années 1920 et 1930 et l'Organisation fut le principal forum de débat international sur ce thème, bien que l'impact de son action ait été essentiellement indirect. En pratique, la législation nationale a progressivement convergé vers les aspirations de la convention (n° 47) de l'OIT sur la semaine de quarante heures, 1935, comme le prévoit la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962. Les résultats d'une collecte de données de 2005 confirment que la limite des quarante heures est aujourd'hui la norme dominante à travers le monde, au sens où c'est la norme à laquelle la plupart des pays adhèrent.

Pourtant, la durée du travail ne peut être analysée sans tenir compte du contexte économique et social du travail au sens large. Dans le monde, de nombreuses personnes travaillent de fait moins qu'elles ne le souhaiteraient: la recherche de l'OIT montre que de nombreuses femmes employées à temps partiel sont précisément dans cette situation et ce sous-emploi lié à la durée du travail s'est encore amplifié avec la crise économique. Quarante-vingt-dix ans après, le plus grand défi demeure la persistance d'horaires de travail lourds et inadaptés, en dépit de l'existence d'une réglementation nationale extensive du temps de travail. Par exemple, dans de nombreux pays en développement, plus d'un tiers des travailleurs effectuent des horaires de travail excessifs – plus de quarante-huit heures par semaine.

Pour plus d'informations, consultez la base de données OIT-TRAVAIL des législations sur les conditions d'emploi et de travail sur <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

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, danois, espagnol, finnois, hindi, japonais, norvégien, suédois et tchèque. Ce magazine est distribué à titre gracieux.

RÉDACTEUR:

Hans von Rohland

ÉDITION ESPAGNOLE:

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

RESPONSABLE DE LA PRODUCTION:

Kiran Mehra-Kerpelman

ASSISTANTE DE PRODUCTION:

Corine Luchini, Rita Cassaro

RECHERCHE PHOTO:

Marcel Crozet, Arnaud Dubois

GRAPHISME:

MDP, OIT Turin

COUVERTURE:

Luca Fiore, OIT Turin

COMITÉ DE RÉDACTION:

Thomas Netter (président), Charlotte Beauchamp, Kiran Mehra-Kerpelman, 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 (Suisse).

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

www.ilo.org/communication

Imprimé par:

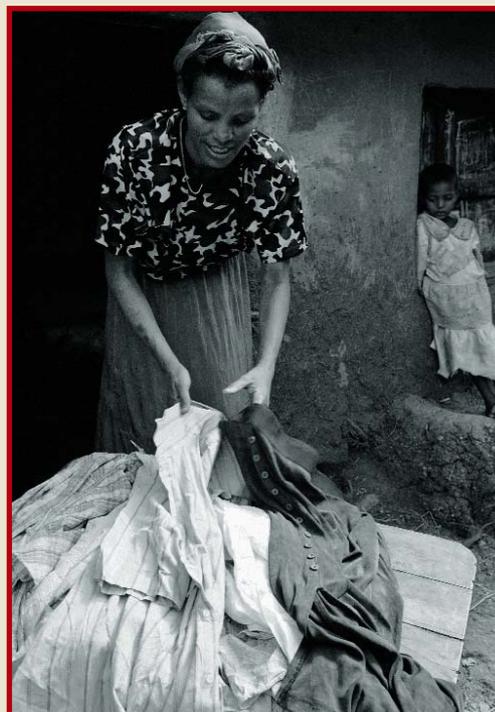
OIT Turin

ISSN 1020-0010

Travail décent pour les travailleurs domestiques

Malgré son poids socio-économique grandissant, le travail domestique a traditionnellement été, et demeure, l'une des formes d'emploi les plus précaires, mal rémunérées, dangereuses et sans protection. Discuter d'une norme relative au travail décent des travailleurs domestiques lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2010, c'est reconnaître que les travailleurs domestiques sont de véritables travailleurs et prendre en compte le fait que, dans l'économie mondialisée, l'immense majorité des travailleurs domestiques sont des femmes.

Page 4



© A. Florenté/BIT

EN COUVERTURE

Travail décent pour les travailleurs domestiques:
vers de nouvelles normes internationales **4**

ARTICLES GÉNÉRAUX

Le travail domestique, ce n'est pas pour les enfants **7**

Accompagner la transition des travailleurs
domestiques vers l'économie formelle:
le système des chèques services **9**

Les travailleurs domestiques américains
trouvent leur voix **11**

«La place d'un enfant domestique est à l'école» **15**

Renforcer la réponse au VIH/sida:
vers une nouvelle norme internationale du travail **18**

Les mères entrepreneures au Québec:
concilier travail et vie familiale **22**

Une nouvelle étude du BIT sur les modes de garde
pour les enfants des femmes qui travaillent **24**

LECTURE

*Des chaînes dissimulées: l'exploitation de la
main-d'œuvre chinoise immigrée en Europe* **25**

RUBRIQUES

Nouvelles **27**

- Le chômage a atteint un niveau record en 2009
- Journée internationale de la femme 2010:
davantage de femmes font le choix de travailler, mais
l'égalité entre hommes et femmes est encore loin
- Le Directeur général du BIT se réjouit de la
déclaration des dirigeants d'entreprise sur le
redressement de l'économie et du commerce
international à Davos
- Le BIT attristé par le décès de son ancien
Directeur général, Francis Blanchard
- Une avancée majeure vers l'entrée en vigueur de
la convention sur le travail maritime de l'OIT
- Les pays insulaires du Pacifique favorables à
une reprise centrée sur le travail décent

Champs d'action **35**

Médiathèque **38**

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.

Travail décent pour les vers de nouvelles no



© M. Crozet/BIT

Le travail qui consiste à s'occuper d'une maison et à l'entretenir est l'une des professions les plus importantes pour des millions de travailleurs, le plus souvent des femmes, à travers le monde. Selon un nouveau rapport du BIT¹ préparé pour la session de juin 2010 de la Conférence internationale du Travail, le travail domestique absorbe une part

conséquente de la population active: elle varie de 5 à 9 pour cent de l'emploi total dans les pays en développement et atteint jusqu'à 2,5 pour cent dans les pays industrialisés. Manuela Tomei, directrice du Programme sur les conditions d'emploi et de travail du BIT, s'intéresse aux conditions de travail de cette main-d'œuvre en plein essor mondial et aux moyens de les améliorer.

GENÈVE – Les travailleurs domestiques font la cuisine ou le ménage, s'occupent des enfants, de personnes âgées ou handicapées, et même des animaux domestiques. Alors que les femmes, souvent immigrées, constituent l'écrasante majorité de ces employés de maison, les hommes peuvent également travailler au domicile de particuliers en tant que gardiens, jardiniers ou chauffeurs.

Les travailleurs domestiques peuvent être salariés par un ou plusieurs employeurs – soit à plein temps soit à temps partiel. Ils peuvent aussi travailler à leur compte, exerçant un contrôle strict de leurs conditions de leur travail, ou fournir des services chez des particuliers tout en étant rémunérés par des institutions agréées. Les travailleurs domestiques, en particulier les immigrés travaillant à plein temps, peuvent aussi vivre au domicile de leur employeur.

La composition de la main-d'œuvre domestique varie d'un pays à l'autre et au fil du temps, mais les effectifs ont grossi partout. L'hypothèse a été avancée que l'essor du travail domestique dans les pays indus-

trialisés allait de pair avec l'aggravation des inégalités de revenus², alors que dans les économies agraires/informelles, à faible revenu, le travail domestique avait gagné en importance, en particulier dans les pays ravagés par la pandémie de VIH/sida.

L'évolution de l'organisation du travail et l'intensification du travail, la hausse marquée du taux d'activité des femmes qui a réduit leur disponibilité pour les tâches domestiques non rémunérées, sont à l'origine de cette hausse. De surcroît, le vieillissement des sociétés, l'accélération des migrations nationales et internationales des femmes et le déclin de la prise en charge par l'Etat des services sociaux et de soins ont rendu de plus en plus difficile pour les familles de concilier travail rémunéré et responsabilités familiales. Par conséquent, le recours au travail domestique a augmenté partout dans le monde comme stratégie privée pour contrer les tensions croissantes liées à l'équilibre travail-vie familiale.

Les déficits de travail décent du travail domestique

En dépit de sa signification sociale et économique grandissante, le travail domestique a toujours été et demeure l'une des formes d'emploi les plus précaires, mal rémunérées, dangereuses et sans protection. Les abus et l'exploitation y sont monnaie courante, en particulier en ce qui concerne les enfants et les travailleurs migrants. En raison de leur jeune âge ou de leur nationalité, et du fait qu'ils sont généralement logés chez leur employeur, ils sont particulièrement vulnérables à la violence verbale et physique. Les médias diffusent fréquemment des reportages traitant de ces violences, y compris des suicides ou des homicides dans le pire des cas.

Les graves déficits de travail décent auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques résultent de leur vulnérabilité juridique et sociale. Ils sont exclus soit *de jure* soit *de facto* de la protection effective que confèrent la législation nationale du travail et les régimes de sécurité sociale – aussi bien dans les pays industrialisés qu'en développement. Les employées de maison par exemple ont un accès limité aux mesures de protection qui pourraient leur garantir des grossesses et des accouchements sans risque, un revenu de

¹ BIT 2009: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 99^e session 2010, Genève.

² R. Milkman, E. Reese et B. Roth: «La macrosociologie du travail domestique rémunéré», extrait de *Travail et professions*, vol. 25, n° 4, pp. 483-507.

travailleurs domestiques: formes internationales

remplacement pendant leur congé maternité et le droit de retrouver leur emploi à leur retour. Dans certains pays, la loi autorise le licenciement des employées de maison en cas de grossesse. Ailleurs, cette pratique est illégale, mais des anecdotes personnelles montrent que des licenciements pour ce motif ont toujours cours et qu'ils sont plus fréquents parmi les travailleuses domestiques que dans les autres catégories d'employées.

Un autre cas flagrant est l'exclusion des travailleurs domestiques du champ de la législation relative à la santé et à la sécurité au travail dans la plupart des pays, parce que le foyer est perçu à tort comme sûr et sans danger. L'accès aux prestations de sécurité sociale est plus facilement accordé dans le cadre de régimes généraux de protection sociale, universels et égalitaires, offrant des prestations de santé et de pension pour les personnes âgées, mais la couverture de l'assurance chômage est un droit que peu de pays attribuent aux travailleurs domestiques.

Pour que le travail décent soit une réalité pour eux, leurs caractéristiques spécifiques doivent être reconnues et comprises. Il est en effet courant que le droit commun du travail ou de la sécurité sociale élude les

caractéristiques particulières de la relation de travail domestique et les abandonne au bon vouloir de l'employeur individuel.

La spécificité du travail domestique

A bien des égards, le travail domestique se distingue des autres types d'occupations.

Premièrement, le travail domestique ne se déroule pas dans une usine ni un bureau, ni dans la rue, ni dans une ferme, mais à domicile. Il échappe de ce fait au champ d'application des mécanismes conventionnels de contrôle comme les services d'inspection du travail qui se heurtent à des obstacles juridiques et administratifs pour inspecter des locaux privés.

En outre, il implique un degré de proximité avec l'employeur et sa famille, ainsi qu'un attachement émotionnel, en particulier lorsqu'il s'agit de garde d'enfants ou de personnes âgées. Alors que l'établissement de liens de confiance mutuelle et d'affection est gratifiant tant pour le travailleur que pour l'employeur, cela peut néanmoins diluer les frontières de la relation de travail et se traduire par des traitements arbitraires, surtout si une législation appropriée fait défaut.

>>



© PHOTO BIT



© J. Maillard/BIT



Deuxièmement, le travail domestique correspond aux tâches non rémunérées traditionnellement exécutées par les femmes sans percevoir de salaire; il est par conséquent perçu comme dépourvu de valeur et étranger à l'économie «productive». Cela explique pourquoi les travailleurs domestiques gagnent généralement de faibles salaires, qu'ils sont souvent sous-payés ou pas payés à intervalles réguliers. De plus, le fait que cette profession soit précisément exercée par des femmes issues de catégories défavorisées, avec une éducation moins longue que la moyenne, maintient une pression à la baisse sur les salaires.

Troisièmement, les travailleurs domestiques ont un pouvoir de négociation limité parce qu'ils forment une main-d'œuvre «invisible» (travaillant au sein du foyer, à l'abri des regards) et isolée, sans collègues vers qui se tourner pour trouver du soutien ou des conseils sur ce qui peut être considéré comme une demande raisonnable ou un traitement inacceptable. Quant aux travailleurs immigrés, leur isolement peut être plus grand encore parce qu'ils ne maîtrisent souvent pas la langue nationale ou locale, qu'ils n'ont ni famille ni réseau de soutien sur lesquels s'appuyer.

Tout cela, en plus d'une faible rémunération et de demandes souvent imprévisibles au sein du foyer, augmente la difficulté pour les travailleurs domestiques de se mobiliser et de s'organiser pour obtenir de meilleures conditions de travail. Le domicile étant le lieu de travail, les stratégies d'organisation traditionnelles des syndicats sont inadaptées pour faire face à la condition particulière des employés de maison. Même quand les travailleurs domestiques parviennent à s'organiser, la législation nationale peut créer des obstacles supplémentaires à leur droit d'adhérer à des conventions collectives au motif que, pour ce qui est de la syndicalisation, l'employeur ne peut être considéré comme une «entreprise» puisque le travail domestique n'est ni commercial ni productif.

Toutes ces caractéristiques renforcent la perception du travail domestique comme n'étant pas un «vrai

travail, contribuant ainsi à le sous-évaluer et à le négliger davantage.

Une évolution encourageante sur le plan juridique et politique s'est néanmoins opérée dans un certain nombre de pays qui ont essayé de gérer la spécificité du travail domestique en élaborant des réglementations adaptées à son environnement singulier. Par exemple, des pays tels que la Belgique et la France ont cherché à garantir le paiement d'un salaire minimum et à améliorer les droits des travailleurs domestiques en matière de sécurité sociale, en facilitant et en allégeant le coût pour les employeurs de se conformer à la loi grâce à des procédures de paiement simplifiées et à des incitations fiscales (voir article consacré à ce sujet).

Vers des normes internationales du travail relatives au travail domestique

Au plan international, la situation ne diffère pas beaucoup. Les normes internationales du travail en vigueur n'offrent pas une orientation appropriée sur la manière d'assurer une protection réelle aux travailleurs domestiques, soit parce qu'elles ne parviennent pas à traiter le contexte spécifique dans lequel se déroule le travail domestique, soit qu'elles autorisent explicitement leur exclusion. Cela a conduit le Conseil d'administration du BIT à inscrire une question sur le *travail décent des travailleurs domestiques* à l'agenda de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail (CIT) en vue d'adopter une norme. La Conférence va traiter cette question selon la procédure de double discussion. Cela signifie qu'en 2010 la CIT sera appelée à débattre du caractère souhaitable et de la forme d'un possible instrument international sur ce sujet, mais que la décision finale ne sera prise qu'en juin 2011.

Pour être efficace, une norme internationale spécifique pour les travailleurs domestiques devra réaffirmer les protections auxquelles les travailleurs domestiques ont déjà droit aux termes des normes de l'OIT existantes, tout en reconnaissant leur relation de travail spéciale et en leur offrant des normes spécifiques pour faire de ces droits une réalité.

La décision de discuter une telle norme sur le travail décent pour les travailleurs domestiques reflète l'engagement de l'OIT, tel que stipulé dans l'Agenda pour le travail décent, de réintégrer des travailleurs qui furent un temps marginalisés au sein de son mandat général. Elle reconnaît que les travailleurs domestiques sont de véritables travailleurs et prend en compte le fait que dans l'économie mondialisée l'immense majorité de ces travailleurs sont des femmes.



© Sim Chi Yin/TWC2

Le travail domestique, ce n'est pas pour les enfants

En novembre dernier, le gouvernement du Cambodge a organisé une consultation nationale sur le travail décent pour les travailleurs domestiques. A la fin de la réunion, le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs du pays se sont mis d'accord sur la nécessité d'une nouvelle norme internationale du travail qui étende la protection sociale à ceux qui sont employés chez les autres. Voici un article de Bill Salter, directeur du bureau sous-régional pour l'Asie de l'Est, qui a été adapté d'une précédente version publiée dans un journal local.

PHNOM PENH – Quelle est la pire des situations? Abuser des enfants pour la satisfaction sexuelle commerciale d'adultes, ou battre et torturer des enfants contraints de travailler comme esclaves domestiques?

C'est la question que je me suis posée quand j'ai lu dans le *Phnom Penh Post* l'histoire récente d'une fillette de 11 ans – une domestique – qui aurait été vendue à un couple de Phnom Penh et aurait été torturée à l'aide de pinces, de coups de fouet et de fil électrique, ce qui aurait laissé pas moins de 200 cicatrices sur l'ensemble de son jeune corps.

Quand il s'agit d'enfants abusés, c'est aussi atroce que ça en a l'air. Malheureusement, ce n'est pas la première fois que je vois des reportages comme celui-là. Une jeune Birmane de 17 ans avait été presque tuée par son employeuse à Bangkok et une jeune Vietnamiennne était régulièrement battue par ses patrons à Hanoi.

On suppose que la torture de la fillette cambodgienne a duré au moins un an – et sans doute plus longtemps – jusqu'à ce que les voisins interviennent et contactent la police. Le couple d'employeurs s'est vu refuser sa mise en liberté provisoire – tout comme le soi-disant «gardien» de la jeune fille qui a été accusé de l'avoir vendue comme domestique. Tous trois vont être jugés pour plusieurs chefs d'accusation, y compris la traite d'être humain.

Malheureusement, les enfants travailleurs domestiques sont beaucoup trop nombreux à Phnom Penh. Une étude financée par l'OIT en 2003, menée par l'Institut national de statistiques du royaume du

Cambodge au sein du ministère de la Planification a conclu qu'il y avait près de 28 000 enfants domestiques rien qu'à Phnom Penh – soit 10 pour cent des enfants âgés de 7 à 17 ans.

L'Organisation internationale du Travail s'efforce d'améliorer la sensibilisation sur le travail des enfants et son impact négatif sur la société. Grâce au Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), le gouvernement royal du Cambodge et l'OIT ont pu démontrer qu'avec des interventions adéquates les enfants travailleurs domestiques pouvaient être retirés du travail et réhabilités grâce à l'école et que l'on pouvait prévenir l'entrée de nouveaux enfants dans le travail. Nous travaillons ensemble, en toute confiance, dans le but de libérer entièrement le pays du travail des enfants d'ici 2016. >>



© K. Cassici/BIT

>> De fantastiques progrès ont été accomplis et la situation continue de s'améliorer.

Le fait que les voisins soient intervenus pour sauver cette fille est une bonne indication que les messages passent et que les Cambodgiens n'acceptent pas ce type d'abus à l'encontre des enfants.

Mais il y a un autre aspect troublant, c'est l'abus systématique des travailleurs domestiques en général: leur profession est par nature source de vulnérabilité parce que le travail s'exerce derrière les portes closes des foyers des autres. Alors que cette fillette était nettement trop jeune pour travailler où que ce soit, les travailleurs domestiques de tous âges sont souvent marginalisés par la société, ignorés par les lois qui régissent les lieux de travail, privés de la protection sociale et des conditions de travail que d'autres travailleurs sont en droit d'espérer.

Le travail domestique est un travail ardu. Souvent exécuté par des femmes, il libère les membres de la famille qui les emploie de certaines tâches; ils peuvent donc poursuivre leur propre activité et améliorer leurs moyens de subsistance. Mais, bien trop souvent, cette main-d'œuvre cachée et son travail sont méconnus et sous-évalués. De nombreux employés de maison sont victimes d'abus physiques et sexuels et privés des droits humains fondamentaux.

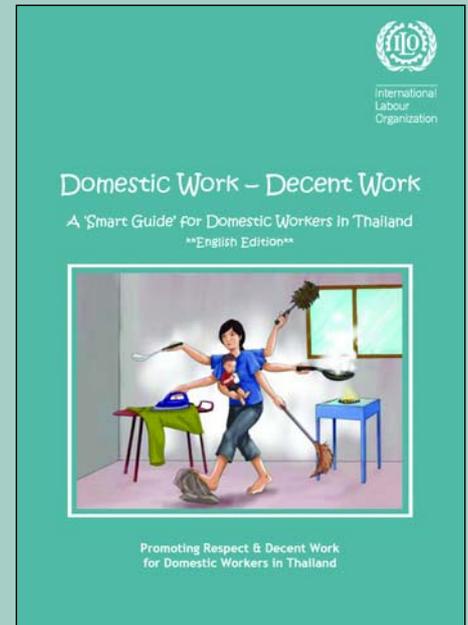
Il existe cependant quelques raisons d'être optimiste.

Le Cambodge a ratifié les deux conventions de l'OIT concernant l'abolition du travail forcé (la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957) et, en 2008, une nouvelle loi contre le trafic d'êtres humains est entrée en vigueur. Ces instruments confèrent une protection aux travailleurs domestiques de tous âges contre les pires formes d'abus. Le gouvernement royal du Cambodge a également ratifié la convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et a élaboré un plan national d'action pour l'élimination des pires formes de travail des enfants pour la période 2008-2012, un plan que soutient l'OIT. En effet, le travail domestique a été identifié comme l'une des douze formes inacceptables et dangereuses de travail auxquelles les enfants doivent être soustraits de toute urgence.

Alors que nous approchons de la Conférence internationale du Travail de juin – et de la discussion générale sur l'élaboration de normes pour les travailleurs domestiques –, souvenons-nous tous que le travail domestique est un véritable travail. C'est un travail d'adulte qui requiert une compensation appropriée, un temps de repos et le droit de garder des contacts avec l'extérieur, et qui doit se dérouler dans un environnement sans risque.

Et finalement, réaffirmons tous que ce n'est pas un travail pour des enfants.

TRAVAIL DOMESTIQUE – TRAVAIL DÉCENT: UN «GUIDE MALIN» POUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES



Ce guide du BIT fait la promotion des droits et des responsabilités des travailleurs domestiques. Initialement publié en Thaïlande dans diverses langues, il a pour premier destinataire l'employé(e) de maison et explique les bénéfices et les risques associés au travail domestique tout en offrant au travailleur des conseils sur la manière d'interagir avec son employeur/euse pour obtenir un environnement de travail et un système de rémunération mutuellement satisfaisants, ainsi que des prestations pour le travailleur.

*Travail domestique – travail décent*¹ est publié en anglais, birman, karen, laotien, shan et thaï; il est diffusé parmi les mandants de l'OIT au sein du mouvement syndical et parmi les partenaires des organisations de la société civile. Adapté et publié au Cambodge et dans la République démocratique populaire lao pour les travailleurs domestiques de ces pays, le guide est également disponible pour adaptation et diffusion dans d'autres pays.

¹ Pour plus d'informations, merci de bien vouloir consulter http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/docName--WCM_041809/index.htm

Accompagner la transition des **travailleurs domestiques** vers l'économie formelle

Le système des chèques services

Le travail domestique ne s'exerce pas dans une usine ou dans un bureau, mais à domicile. Les employés ne travaillent pas aux côtés de collègues, mais dans l'isolement, derrière des portes closes. Cela explique pourquoi le travail domestique est souvent informel et non déclaré. Franchissant une étape importante pour surmonter l'informalité et donc garantir un minimum de protection sociale, plusieurs pays ont introduit le «chèque service».

Le système de chèque service facilite le calcul des déductions obligatoires liées à l'emploi de main-d'œuvre; il peut aider au paiement des services rendus par des employés, tel le personnel de nettoyage, à différents employeurs de façon intermittente. L'idée consiste à faciliter la transition du secteur informel vers l'économie formelle, pour partie en réduisant le coût de transaction pour les employeurs et les employés.

En Europe, le chèque service a d'abord été introduit en France en 1993 où il a été remplacé par le chèque emploi service universel (CESU) en 2005. Le CESU permet à un employeur de France métropolitaine de financer toute une gamme de services exécutés par un employé de maison, ainsi que de rémunérer l'employé tout en s'acquittant des cotisations de protection sociale. Il peut être utilisé aussi bien pour des travaux ponctuels que pour un travail régulier.

La création d'emplois était aussi un but explicite en France et en Belgique où un système similaire a été mis en place en 2004. L'Autriche et le Canada (Québec) utilisent ce système pour les services de garde à domicile et de ménage au profit des personnes âgées et/ou handicapées. Au Brésil, le gouvernement a introduit des incitations fiscales pour les employeurs afin de les encourager à déclarer les travailleurs domestiques dans le cadre du système de sécurité sociale.

Suivant l'exemple français, Genève et les cantons francophones de Suisse ont également adopté un système de chèque service. Kirsi Hyytiäinen, une jour-



© K. Hyytiäinen

naliste basée à Genève, s'est entretenue avec Bernard Babel, Directeur général de PRO, la fondation qui gère le «chèque service» à Genève.

Comment marche le système du chèque service?

Genève a lancé le «chèque service» en 2004. Aujourd'hui, il est géré par la Fondation PRO qui facilite l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Suite à l'adoption d'une nouvelle législation contre le travail au noir en 2008, la demande pour ce nouveau système a explosé: nos services ont enregistré un taux de croissance de 250 pour cent. Aujourd'hui, nous gérons quelque 3900 contrats représentant environ 20 pour cent des personnes employées légalement dans le travail domestique à Genève, c'est-à-dire celles qui bénéficient d'une protection sociale. L'an dernier, nous avons effectué des versements de cotisations sociales pour une valeur de 3,5 millions de francs suisses qui n'auraient pas été collectés sans nous.

Quel est exactement votre rôle sur le marché du travail domestique? Etes-vous une sorte d'agence de placement que je peux appeler pour trouver du travail comme femme de ménage ou trouver quelqu'un pour garder mes enfants?





Ce n'est pas le cas. Nous ne sommes que des médiateurs qui simplifient les procédures administratives entre le travailleur domestique et son employeur, mais nous n'agissons pas comme une agence de placement. Nos clients sont des employeurs, c'est-à-dire des personnes qui ont besoin d'aide pour leur jardin, à la maison, ou pour garder les enfants ou les personnes âgées à domicile. Ils nous contactent et nous préparons les tâches administratives afin d'obtenir une couverture de sécurité sociale.

Sans notre appui, l'employeur devrait lui-même se mettre à jour de l'ensemble des contributions sociales qui couvrent toute une série de risques, notamment la retraite, les accidents, l'invalidité, le chômage, la maternité, etc. Qui plus est, sans notre intervention, le régime d'assurance sociale devrait gérer chacune des cotisations d'assurance que doit verser chaque travailleur employé par divers employeurs, ce qui accroîtrait considérablement son travail administratif. Nous rationalisons le processus d'administration pour toutes ces assurances. Les employeurs paient un droit de 5 pour cent du salaire de l'employé pour nos services qui s'ajoute aux cotisations de sécurité sociale qui s'élèvent à 15 pour cent du salaire.

Que prévoyez-vous pour l'avenir?

Nous pensons pouvoir doubler le nombre de contrats, mais nous ne pourrions pas poursuivre une expansion aussi rapide que ces deux dernières années. Chaque mois, ce ne sont pas moins de 50 nouveaux employeurs qui ont recours à nos services. Nous employons 10 personnes – dont cinq sont handicapées, selon les principes de la Fondation PRO. Grâce à nos services, l'employé a également la garantie de percevoir au moins le salaire minimum. Les employeurs de travailleurs domestiques sont souvent eux-mêmes des étrangers qui ne connaissent pas bien le droit local du travail. De temps en temps, les médias locaux rapportent des cas graves où des travailleurs domestiques sont maintenus dans des conditions extrêmes, en violation de la législation sur le temps de travail ou le salaire minimum.

Est-il vrai que le travailleur domestique type est clandestin, de sexe féminin et étranger?

De nombreux travailleurs domestiques vivent clandestinement dans le pays et ne disposent d'aucune couverture d'assurance. Leurs revenus sont très variables. Ils peuvent ne travailler que de temps en temps, environ deux heures par semaine pour amélio-

rer le revenu familial, ou peuvent loger chez leur employeur et gagner bien au-delà de 20 000 francs suisses par an. Cependant, le dernier cas est rare: nous n'avons pas plus de 200 personnes enregistrées ici qui travaillent autant dans l'emploi domestique dans le canton de Genève.

Vous vous occupez de migrants qui n'ont pas de titre de séjour en règle. Votre action influence-t-elle leur statut juridique?

En aucune manière. Nous n'avons pas pour but de régulariser leur statut, mais certaines de ces personnes vivent ici depuis de nombreuses années. Si nous arrivons à payer leurs cotisations sociales, ils ont au moins quelque chose à montrer aux autorités. Cependant, ils ne seront pas autorisés à percevoir des allocations chômage quand ils perdent leur emploi par exemple. Parallèlement, ici à Genève, nous scolarisons les enfants des migrants sans papiers. Nous considérons cela comme le moyen de mieux intégrer ces personnes dans notre société.

Environ 15 à 20 000 travailleurs ne sont pas couverts par le régime de sécurité sociale à Genève et une grande partie de ces travailleurs est employée dans le secteur de la domesticité. C'est l'une des raisons pour lesquelles on a confié à la Fondation PRO la responsabilité de gérer le service: le système du chèque service doit être géré séparément de l'administration publique parce que les informations collectées doivent être traitées de manière confidentielle. Nous ne nous occupons pas non plus des questions fiscales. Les travailleurs doivent les gérer eux-mêmes – au moins pour le moment. Il existe néanmoins un débat en cours, ici à Genève, sur l'imposition à la source des revenus de ces travailleurs.

Lors de la session de juin de la Conférence internationale du Travail, l'OIT va se pencher sur la possibilité d'adopter une norme internationale du travail pour protéger les travailleurs domestiques. Qu'attendez-vous d'une telle norme?

Une norme de l'OIT devrait garantir que chaque travailleur domestique détient au moins un contrat de travail écrit qui satisfait aux exigences minimales liées au salaire, aux congés et à la durée du travail aux termes du droit local. Chaque pays possède ses propres lois, il va donc être difficile de définir un régime général. Un contrat de travail écrit serait déjà une grande réussite.



M. Bernard Babel,
Directeur général de PRO
(entreprise sociale privée)

Les travailleurs domestiques américains trouvent leur voix



© Mujeres Unidas y Activas

Le sort des travailleurs domestiques qui s'occupent des malades et des personnes âgées est particulièrement préoccupant. Selon un récent rapport de l'Alliance des retraités américains, de l'Association américaine pour les personnes handicapées, des fédérations syndicales AFL-CIO et de «Change to win», près de la moitié des employés de maison travaillent à plein temps tout au long de l'année. Ils sont deux fois plus enclins que les autres travailleurs à recevoir des bons d'alimentation et à manquer d'une assurance santé, alors même qu'un sur cinq vit en-dessous du seuil de pauvreté.

Selon l'Union internationale des employés des services (UIES), une organisation syndicale de premier plan, 90 pour cent des prestataires de soins à domicile sont des femmes et le quart d'entre elles est à la tête d'un foyer avec enfants. «Ces personnes accomplissent des tâches essentielles qui permettent aux autres de sortir pour gagner leur vie», explique Priscilla Gonzalez, directrice de Domestic Workers United (DWU – travailleurs domestiques unis), une organisation de terrain basée à New York, «et pourtant elles se voient refuser un salaire.»



La concrétisation du travail décent pour les travailleurs domestiques dépend au final de leur capacité à s'organiser et à engager une action collective. Une législation d'avant-garde concernant les droits des travailleurs domestiques est sur le point d'être adoptée dans l'Etat de New York. Si la loi est votée, elle sera l'apogée d'une décennie de militantisme de terrain soutenu par les centrales syndicales américaines AFL-CIO et pourraient ouvrir la voie à des législations similaires dans d'autres Etats. Reportage d'un journaliste californien, Gary Humphreys.

NEW YORK – Selon le recensement américain, il y aurait plus de deux millions de personnes employées comme domestiques aux Etats-Unis – un chiffre qui est probablement largement sous-estimé. Surchargés de travail, sous-payés et, jusque très récemment, isolés, les travailleurs domestiques n'ont même pas le droit de se syndiquer et se raccrochent aux fédérations syndicales pour voir leurs maigres droits défendus.

La dernière fois que le droit américain a été modifié pour étendre la protection aux travailleurs domestiques, c'était en 1974 avec la loi sur les normes du travail équitables (FLSA en anglais), mais les «personnes de compagnie» pour personnes âgées ou handicapées ont été écartées («exemptées» dans la rédaction de ce document) – leur emploi étant jugé trop occasionnel et informel pour bénéficier d'une protection juridique. Depuis 1974, le monde a changé; ce sont à la fois le nombre des employés de maison et celui des services qu'ils délivrent qui ont augmenté, mais la loi n'a pas connu le même essor.

La dernière remise en cause de ladite «exemption» des travailleurs domestiques de la FLSA remonte à 2007, quand la Cour suprême a statué que les prestataires de soins à domicile n'étaient pas éligibles à la protection des heures supplémentaires et du salaire



>> minimum qui s'étend aux autres. L'exemption des travailleurs domestiques n'est que l'une des nombreuses exclusions de ce type. Comme cela a déjà été mentionné, les travailleurs domestiques aux Etats-Unis n'ont pas le droit de s'organiser dans le cadre de la loi sur les relations de travail au niveau national (NLRA). Ils ne bénéficient d'aucune protection dans le cadre de la loi sur la sécurité et la santé au travail (OSHA) et ne sont pas protégés en vertu des lois sur les droits civils.

Mais les choses commencent à changer. Après des années de travail de terrain et de plaidoyer, en particulier de la part de petits groupes tels que le DWU, l'abandon de cette exemption est de nouveau à l'ordre du jour politique. L'été dernier, quinze sénateurs américains ont envoyé une lettre ouverte à la ministre du Travail, Hilda Solis, exigeant la révocation de l'exemption, et plaidant en faveur d'un salaire minimum national et de l'extension des dispositions fédérales en matière d'heures supplémentaires aux travailleurs domestiques. M^{me} Solis, elle-même fille d'un travailleur domestique immigré, a soutenu l'idée de l'abolition de l'exemption, y faisant référence comme



© Outrageous Acts for simple Justice

à une «lacune» qui devrait être comblée.

Tout le monde se demande quand cela va se passer, mais les travailleurs domestiques n'auront peut-être pas à attendre que le Congrès se réunisse pour modifier la loi parce que le changement pourrait intervenir Etat par Etat, en commençant par New York où une charte des droits des travailleurs domestiques devrait être votée par le Sénat de l'Etat le mois prochain. Si elle est votée, cette législation confèrera aux femmes de ménage, aux nounous et au personnel soignant les mêmes droits que ceux dont jouit la majorité de la main-d'œuvre américaine, à savoir: une majoration de 50 pour cent pour toute heure travaillée au-delà de quarante heures par semaine; un jour de congé par semaine de sept jours; un certain nombre de jours de congés payés, de jours fériés et de jours de maladie; la notification préalable du licenciement ou le versement

d'une indemnité en lieu et place de la notification. Cette loi va aussi doter les travailleurs domestiques de la capacité de poursuivre leurs employeurs lorsque ces dispositions ne seront pas respectées. La loi a été débattue pendant plus de six ans de législature et a déjà été votée par l'Assemblée de l'Etat. Le gouverneur de l'Etat a promis de signer la loi dès qu'elle serait sur son bureau.

«Les travailleurs domestiques seront ainsi sur un pied d'égalité avec tous les autres», constate M^{me} Gonzalez de DWU, l'une des militantes qui se sont battues pour le changement depuis de nombreuses années. «Les nouvelles lois vont aussi envoyer à la main-d'œuvre un message fort de reconnaissance et de protection en vertu de la loi.» Certains travailleurs domestiques ont déjà reçu le message. «La charte des droits va mettre un terme à des décennies d'exploitation», déclare Patricia François, une nounou qui a passé six ans et demi à veiller sur la fille d'un riche couple de Manhattan jusqu'à son licenciement en décembre 2008 après une altercation (M^{me} François se plaint que son employeur lui a donné un coup de poing au visage, une plainte que conteste son employeur). Pour M^{me} François, l'importance de la loi va bien au-delà des droits spécifiques qu'elle énonce. «Elle va nous rendre la dignité et le respect», conclut-elle.

L'impact de la loi ne va pas se limiter à New York. Andrea Cristina Mercado, organisatrice en chef de Mujeres Unidas y Activas (MUA), un groupe de militantes basé à San Francisco/Oakland, affirme que grâce à la campagne de New York, MUA a décidé de faire campagne en faveur d'une charte des droits en Californie. «Cette année, nous allons déposer une résolution de soutien aux travailleurs domestiques au niveau de l'Etat et nous espérons que cela nous aidera à créer un mouvement pour la campagne législative de 2011», dit-elle. La dernière fois que des groupes comme MUA ont essayé d'effectuer un changement en Californie, c'était en janvier 2006, quand ils ont réussi à obtenir ce qu'on a appelé la «loi des nounous» déposée à l'Assemblée de Californie.

La loi avait été votée par l'Assemblée et le Sénat, mais elle a ensuite fait l'objet d'un veto du gouverneur de Californie. Cette fois, M^{me} Mercado pense que les choses se passeront différemment. «En 2006, nous n'étions concentrés que sur les droits relatifs aux heures supplémentaires et aux amendes pour les employeurs qui commettent des abus», dit-elle. «Cette fois-ci, nous allons adopter la même approche qu'à New York et nous nous battons pour une charte des droits générale, une plateforme inspirante qui motive les gens.»



© Map Foundation

Ce n'est pas seulement la façon de faire campagne qui a changé. La grande différence entre 2006 et aujourd'hui, c'est que les mouvements de base des travailleurs domestiques aux Etats-Unis se sont organisés. Les travailleurs domestiques peuvent être interdits de former un syndicat, mais rien ne peut empêcher les coopératives ou les associations de se réunir pour échanger des informations et élaborer une stratégie. C'est exactement ce qu'elles ont fait, à partir de juin 2007, quand un petit groupe de travailleurs domestiques s'est constitué lors d'un rassemblement national des travailleurs domestiques à Atlanta, en Géorgie. Le dernier jour du rassemblement, les participants ont pris la décision de créer une alliance nationale des travailleurs domestiques (NDWA) pour donner aux travailleurs domestiques les moyens de s'exprimer et pour attirer l'attention sur leur sort. «Il y avait toutes ces campagnes et initiatives locales qui avaient lieu, mais nous voulions créer une entité cohérente – et ne pas avoir à réinventer la roue à chaque fois», explique la principale animatrice de la NDWA, Jill Shenker.

L'idée qui sous-tend la NDWA est que les travailleurs domestiques d'un Etat peuvent tirer les

enseignements de leurs collègues d'un autre Etat; la Charte des droits des travailleurs domestiques est la première indication de la puissance que recèle cette approche. «La coalition californienne s'est inspirée de ce que ses sœurs ont obtenu à New York», indique M^{me} Shenker, mentionnant qu'une loi globale appelée Charte des droits des travailleurs domestiques de Californie (CDWBR) a déjà été rédigée. La NDWA a également donné aux participants le sens du lien et bien sûr de l'émancipation. Nous ne sommes pas seulement sur le point de rafistoler le code du travail, ajoute M^{me} Shenker. «Ce que nous essayons de faire, c'est de construire un mouvement social.»

Ce mouvement social prend de l'ampleur. Fondée par 13 organisations, la NDWA en comprend aujourd'hui plus de 30 et ce n'est qu'une question de temps avant que d'autres Etats, à savoir le Colorado, l'Illinois, l'Iowa, le Maryland, le New Hampshire, l'Oregon, Rhode Island et Washington ne s'emparent de cette idée de charte des droits. «Nous sommes vraiment très satisfaits de ce qui se prépare, constate M^{me} Gonzalez de la DWU. Tout le monde regarde ce qui se passe en Albany.» Bientôt, les regards se tourneront vers la Californie.



L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES À L'ÉCHELLE PLANÉTAIRE:
LE TRAVAIL DÉCENT EN ACTION

© DR

Dans différentes régions du monde, les travailleurs domestiques s'efforcent d'exercer leurs droits grâce à l'action collective.

Au Brésil, la première organisation de travailleurs domestiques a été constituée en 1936 à Sao Paulo et, depuis 1988, l'article 7 de la Constitution consacre le droit de s'organiser collectivement.

En Uruguay, la création d'un nouveau conseil tripartite pour la négociation des salaires composé du gouvernement, des représentants d'employeurs et de travailleurs a également consolidé les organisations représentant les travailleurs domestiques et leurs employeurs. La ligue uruguayenne des maîtresses de maison, qui fut originellement créée pour revaloriser le travail domestique non rémunéré, a accepté de représenter les employeurs au sein du conseil des salaires, alors que la Confédération syndicale nationale a accepté que la Confédération nationale des travailleurs domestiques, pas encore enregistrée comme syndicat, négocie en son nom.

Fondée à Bogota, en Colombie, le 30 mars 1988, qui est aujourd'hui célébré comme la Journée des tra-

vailleurs domestiques dans une grande partie de la région, la Confédération des travailleurs domestiques d'Amérique latine et des Caraïbes (CONLACTRAHO) regroupe des organisations membres de 13 pays, plus le Canada, ainsi qu'une organisation de travailleurs migrants en Europe. La plupart des membres ont été des travailleurs domestiques pendant 15 à 20 ans qui se battent pour promouvoir une réforme de la loi et parvenir à une égalité des droits dans les Etats membres.

En Inde, peu après l'accès à l'indépendance en 1947, les associations de travailleurs domestiques ont aussi fait pression pour obtenir des améliorations de leurs conditions de travail. Sauf pour l'établissement d'un registre de police des domestiques, les tentatives de réforme législative ont toutes échoué et, en 1977, la Cour suprême a décidé que les travailleurs domestiques appartenaient à une catégorie des travailleurs qui ne pourrait pas être reconnue comme «une main-d'œuvre organisée».

En Namibie, les travailleurs domestiques se sont organisés, même pendant la période coloniale quand l'affiliation à un syndicat était proscrite. Une étude du BIT de 1994 a relevé que le Syndicat namibien du personnel domestique (NDWU) avait recruté environ un tiers des 12000 travailleurs domestiques du pays.

En dépit des obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs migrants, le Syndicat des travailleurs domestiques d'Asie (ADWU) est opérationnel à Hong Kong, Chine, où les travailleurs domestiques jouissent, depuis sa création en 1988, de certaines libertés syndicales. Au Sri Lanka, le Congrès national des travailleurs (NWC) a signé un accord de coopération avec les syndicats des pays d'accueil et s'efforce d'informer les travailleurs domestiques, avant leur départ, des droits qu'ils auront dans ces pays, alors que les syndicats des pays d'accueil leur apportent un soutien.

«La place d'un enfant domestique est à l'école»

Un programme d'actions mené par un syndicat tanzanien a permis à des milliers d'enfants d'échapper au travail domestique. Il pourrait trouver un nouvel élan en cas d'adoption d'une norme internationale sur le travail domestique. Samuel Grumiau, journaliste et spécialiste des questions syndicales, nous envoie ce témoignage de Tanzanie.

Une étude sur la main-d'œuvre menée par le gouvernement tanzanien en 2006 a révélé qu'un cinquième des enfants âgés de 5 à 17 ans était engagé dans des formes dangereuses de travail. Chez les filles, le travail domestique est l'une des principales exploitations. La plupart d'entre elles sont amenées dans les grandes villes par des personnes qui ont gagné la confiance de leurs parents en promettant un salaire et une scolarité. Dans la pratique, elles sont souvent victimes des pires abus: jusqu'à dix-huit heures de travail par jour, coups et humiliations de la part des employeurs, logement à même le sol, mauvaise alimentation, etc. Les salaires des enfants domestiques ne dépassent pas les 12 dollars par mois... quand ils sont payés.

Depuis sa création en 1995, le syndicat CHODAWU¹ lutte contre le travail des enfants domestiques. Ses actions ont été soutenues par l'IPEC, notamment avec les programmes assortis de délais dont la Tanzanie fut l'un des premiers bénéficiaires. L'une des premières étapes du programme d'actions de CHODAWU fut d'établir des comités contre le travail des enfants dans chaque quartier visé. Ils se composent de personnes influentes au sein des communautés locales (enseignants, infirmières, représentants de l'administration, etc.) et ont notamment pour rôle d'identifier les enfants domestiques, une tâche difficile, car le lieu de travail est un domicile privé.

«Nous commençons par demander aux membres de la communauté locale s'ils connaissent des enfants travailleurs domestiques dans leur rue», explique Leah Medard, militante de CHODAWU à Dar es-Salam, dans le quartier Kawe (district de Kinondoni). «Lorsqu'ils mentionnent des cas, une délégation du



Leah Medard, militante de CHODAWU à Dar es-Salam, dans le quartier Kawe (district de Kinondoni)

comité contre le travail des enfants se rend au domicile de l'employeur pour vérifier la véracité des informations. Des personnes respectées dans le quartier font partie de l'équipe afin d'aider à ouvrir les portes. Si la personne emploie bel et bien un enfant, nous essayons de la sensibiliser en lui expliquant que même si l'emploi d'un mineur est illégal, nous ne voulons pas la punir, mais simplement aider l'enfant. Nous voulons convaincre chacun que la place d'un enfant domestique est à l'école.»

Tendre la main aux employeurs

L'emploi d'enfants domestiques est à ce point répandu en Tanzanie que le syndicat préfère tendre la main aux employeurs que les menacer d'action en justice. «Les arrestations et sanctions sont du ressort de la police, pas des syndicats», note Towegale Kiwanga, secrétaire général de CHODAWU. «Nous ne contactons les policiers que lors d'abus extrêmes, par exemple le harcèlement sexuel. Dans les autres cas, nous

¹ CHODAWU (Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers' Union) est affilié au Congrès des syndicats tanzaniens et, sur le plan international, à l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes).



>> préférons négocier avec l'employeur pour en arriver à une situation de travail décent si la travailleuse domestique a plus de 14 ans, ou à ce qu'il envoie son employée à l'école si elle est plus jeune.» La pression des comités contre le travail des enfants a toujours un effet positif: «Même dans les cas rares où l'employeur refuse de libérer l'enfant, il le traitera mieux, car il se sentira surveillé par la communauté», souligne Leah Medard.

Lorsqu'un accord est trouvé avec l'employeur, les employés de CHODAWU exposent à l'enfant les options possibles: être intégré dans les écoles publiques (éventuellement après une période de remise à niveau dans l'un des centres créés par le gouvernement à cet effet), suivre des cours dans l'un des trois centres de formation professionnelle du syndicat ou retourner dans le village d'origine. «Lors de la pre-

mière phase du projet, nous avons davantage de fonds pour la réintégration des enfants dans leurs villages d'origine», explique Silpha Kapinga, coordinatrice des actions de CHODAWU contre le travail des enfants. «Ces opérations s'effectuaient en collaboration avec nos représentants dans les différentes régions et avec les autorités locales, mais il n'est pas facile de faire le suivi de ces enfants quand ils sont rentrés chez eux. Ces dernières années, la grande majorité des ex-enfants domestiques aidés par notre projet ont préféré demeurer en ville pour suivre des formations dans nos centres ou retourner à l'école.»

Plus de 6000 enfants ont été retirés du travail domestique par CHODAWU depuis 1995. Des campagnes de sensibilisation ont prévenu le recrutement de milliers d'autres. «Dans les districts où le programme a été mis en place, il est devenu difficile de trouver des enfants travailleurs domestiques», se réjouit Vicky Kanyoka, coordinatrice de l'UITA en Afrique. La lutte contre le travail des enfants a aussi permis au syndicat d'améliorer son image dans la société et de mener une action de plaidoyer efficace auprès du gouvernement. CHODAWU a ainsi obtenu que la législation reconnaisse les employées de maison comme des travailleuses, qu'elles bénéficient d'un salaire minimum (allant de 48 dollars chez un employeur quelconque à 66 dollars chez un diplomate), du droit à la protection de la maternité, d'un congé annuel, etc.

Etant donné la longue tradition d'exploitation des travailleuses domestiques et le caractère individuel de leur relation de travail, l'application de tous les droits reconnus dans la législation tanzanienne est encore loin d'être une réalité de terrain. «Une convention de l'OIT sur le travail domestique nous aiderait à faire appliquer ces droits», souligne Titus Mlengeya, Président de CHODAWU. «Elle susciterait aussi une auto-sensibilisation chez les travailleuses elles-mêmes: elles seraient reconnues mondialement comme une catégorie de main-d'œuvre qui contribue de façon importante à l'économie et à la génération de revenus. Si le gouvernement tanzanien ratifie cette nouvelle norme, personne ne nous regardera bizarrement en demandant 'Comment pouvez-vous défendre des servantes?'. Nous serons au contraire perçus comme des citoyens qui protègent les intérêts d'un groupe de personnes tout aussi importantes que les autres.»

NEEMA TÉMOIGNE



«A l'âge de 12 ans, j'ai arrêté l'école pour être employée comme travailleuse domestique sept jours sur sept, de 7 à 22 heures, sans interruption. Je gagnais 15 000 shillings (11 dollars) par mois. Je dormais sur un matelas dans le salon de mon employeur, sans avoir le droit de manger la même chose que sa famille. C'était un couple avec trois enfants. La femme ne cessait de me frapper et de m'insulter. Les tâches les plus pénibles étaient de laver les vêtements, d'aller chercher l'eau et de nettoyer les toilettes.

Lorsque des membres du comité contre le travail des enfants de CHODAWU m'ont rencontrée en 2008, je n'étais plus payée depuis trois mois. J'ai suivi des cours de couture dans un centre de CHODAWU jusqu'en décembre 2009. Depuis, je fais de petits travaux chez une voisine qui a une machine à coudre, afin de ne pas perdre la main. Si je ne trouve pas d'emploi dans ce domaine, je redeviendrai travailleuse domestique, car je n'ai pas le choix: je suis l'aînée de quatre frères et sœurs, et ma mère est seule. Si j'avais pu continuer mes études, j'aurais voulu devenir enseignante.»

Neema Jackson, 16 ans

«LA TÉLÉ ET L'ORDINATEUR, CE N'EST PAS POUR LES GENS DE TON MILIEU»

Le travail domestique n'est plus qu'un mauvais souvenir pour Sara, une enfant marocaine qui a retrouvé le chemin de l'école grâce à l'intervention d'un syndicat d'enseignants.

La vie de Sara Marbouh, habitante de Fès (Maroc), a basculé en janvier 2003, à l'âge de 10 ans: son père doit arrêter de travailler, car il perd la vue, et sa mère décide que Sara doit quitter l'école pour aider sa famille à subsister. «J'étais en quatrième année primaire, je voulais poursuivre des études, car j'aimais aller à l'école. Si nous n'avions pas eu ces problèmes économiques, ma mère m'aurait laissé continuer, même si elle n'était pas complètement persuadée de l'utilité de l'école, notamment parce qu'un de mes frères n'a pu trouver un emploi correspondant à son diplôme. Un voisin connaissait une dame de Casablanca qui cherchait une travailleuse domestique et proposait à ma famille de lui verser 500 dirhams (58 dollars des Etats-Unis) par mois. J'ai beaucoup protesté auprès de ma mère pour la faire changer d'avis. Après une dispute, je pensais l'avoir convaincue, mais un dimanche de janvier 2003, vers 10 heures du matin, cette dame est arrivée en voiture et, l'après-midi, elle m'emmenait chez elle.»

Sara a commencé à travailler dès le lendemain de son arrivée. «Je ne pouvais jamais m'arrêter: lessive, vaisselle, ménage, etc. Ils se réveillaient à 6 heures du matin, mais je devais me lever avant pour préparer leur petit-déjeuner, puis je travaillais toute la journée et la soirée, parfois jusqu'à minuit. Chacun avait sa chambre, mais je dormais dans la cuisine. Ma patronne m'a souvent frappée. Ça a commencé dès la première lessive, car elle n'était pas satisfaite du résultat. Un jour, alors que j'étais seule à la maison, je suis allée sur l'ordinateur de la famille mais, quand la patronne est arrivée, elle était très fâchée, elle m'a frappée et m'a dit de ne plus jamais m'approcher de l'ordinateur ni de la télévision, car ce n'est pas pour les gens de mon milieu. Idem lorsque j'ai touché aux jouets des enfants. Elle m'a dit qu'il y avait des caméras cachées dans le logement pour me surveiller.»



© S. Grammaud

Un programme du Syndicat national de l'enseignement (SNE) a permis à Sara de retrouver les bancs de l'école. Ce programme consiste notamment à sensibiliser les enseignants sur leur rôle dans la communauté en cas de décrochage ou d'abandon scolaire. «Lorsque nous nous sommes aperçus de l'absence de Sara et que nous avons appris ce qui lui était arrivé, nous avons tenu une réunion pour discuter de son cas, puis nous sommes allés chez sa mère pour tenter de la convaincre de l'importance de l'éducation», explique le directeur de l'école de Sara, Mohammed Glioui, qui est aussi un militant syndical. «Nous lui avons proposé une aide pour réintégrer Sara dans l'école: quelques fournitures scolaires, quelques habits, etc. Elle était fière que nous fassions cela pour sa fille et, après deux mois de réflexion, elle a appelé la patronne de Sara, et celle-ci a pu revenir dans notre école.»

Agée de 16 ans aujourd'hui, Sara réussit un parcours scolaire exemplaire. Elle est en première année du lycée et espère poursuivre ses études pour devenir pédiatre.

Renforcer la réponse au VIH/sida: vers une nouvelle norme internationale du travail

Les mandats de l'OIT renforcent leur suprématie dans la riposte au VIH/sida



© M. Crozet/BIT

En juin 2010, près d'une décennie après le lancement du *Recueil des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida*, l'OIT s'apprête à franchir une étape majeure dans la riposte globale au VIH/sida avec le vote de la Conférence internationale du Travail pour l'adoption d'une norme internationale du travail sur le VIH/sida et le monde du travail. Une fois adoptée par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs des Etats Membres de l'OIT, cette norme sera le premier instrument international relatif aux droits de l'homme entièrement consacré au VIH/sida, applicable aux travailleurs de tous les secteurs, formel et informel, aux chômeurs, aux travailleurs licenciés ou qui suivent une formation professionnelle.

Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs des 183 Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) œuvrent au développement du premier instrument international des droits de l'homme dédié au VIH/sida. Le processus a débuté en 2007 par la décision du Conseil d'administration du BIT d'inscrire l'élaboration d'une norme relative au VIH/sida à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (CIT). L'un des principaux facteurs qui ont motivé l'élaboration d'une nouvelle norme internationale du travail est la stigmatisation et la discrimination qui se sont traduites par la perte de nombreux emplois. Décision fut

donc prise d'adopter une norme afin d'accroître l'attention portée à ce sujet aux niveaux national et international, de promouvoir une unité d'action parmi les acteurs clés du VIH/sida et d'augmenter l'impact du *Recueil des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, élaboré par un groupe tripartite d'experts et adopté par le Conseil d'administration du BIT en 2001.

Depuis le début de l'épidémie, près de 60 millions de personnes ont été infectées par le virus du sida et 25 millions d'entre elles sont mortes de causes liées à ce syndrome. Aujourd'hui, plus de 33 millions de personnes dans le monde vivent avec le VIH. Des progrès significatifs ont été accomplis pour élargir l'accès au traitement, si bien qu'à la fin de 2008 plus de 4,7 millions de personnes avaient pu y accéder. S'il n'existe pas de remède au virus du sida, le traitement précoce et la prise en continu d'un traitement anti-rétroviral peut stopper sa progression, permettant aux personnes vivant avec le VIH de continuer à travailler et à mener une vie productive indéfiniment. Néanmoins, les efforts pour prévenir et enrayer la diffusion de la pandémie doivent être encore renforcés et étendus. Le nombre de nouvelles contaminations au VIH continue de dépasser le nombre de personnes sous traitement – pour deux nouvelles personnes qui entament un traitement, cinq autres contractent le virus.

Plus de 90 pour cent des personnes vivant avec le VIH sont de jeunes adultes en âge de produire et de procréer. S'ils perdent leurs moyens de subsistance en raison de leur contamination par le VIH, ils risquent aussi de perdre leur accès au traitement, ainsi que leur capacité à soutenir leur famille. Les entreprises elles

Les politiques et les stratégies de prévention et de soins doivent bénéficier à tous les travailleurs, quel que soit le secteur où ils travaillent, y compris dans le secteur informel et l'économie rurale.

Juan Somavia, Directeur général du BIT, à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le sida, 1^{er} décembre 2009

aussi en subissent l'impact, souffrant de la perte de travailleurs qualifiés et d'une baisse de productivité. Le lieu de travail est le meilleur point d'entrée pour atteindre la population en âge de travailler et pour fournir une information sur la prévention du VIH, le traitement, les soins et le soutien.

Un solide cadre de référence

Elaboré grâce à un processus extensif de consultation tripartite, le *Recueil des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* (2001) offre aux mandants de l'OIT un cadre pour forger une solide réponse nationale au VIH; il a été traduit en 57 langues à ce jour. Le recueil énonce dix principes clés sur lesquels fonder le développement de politiques et de programmes nationaux détaillés, relatifs au VIH/sida sur le lieu de travail, axés sur les droits. Les principes du recueil ont été appliqués avec succès dans de nombreux pays de par le monde.

PRINCIPES DU RECUEIL DES DIRECTIVES PRATIQUES DU BIT SUR LE VIH/SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL

- Reconnaissance du VIH/sida comme question liée au lieu de travail
- Pas de discrimination sur la base du statut sérologique
- Égalité hommes-femmes
- Milieu de travail sain
- Dialogue social (entre employeurs, travailleurs et gouvernement), avec l'intégration des personnes vivant avec le VIH/sida
- Pas de dépistage dans le but d'exclure de l'emploi
- Principe de confidentialité
- Maintien de la relation de travail et interdiction de résiliation pour cause de statut sérologique
- Importance de la prévention
- Besoin de traitement, soins et soutien, y compris l'accès ou la référence à des services

En quoi une nouvelle norme est-elle nécessaire?

En s'appuyant sur les solides bases fournies par le *Recueil des directives pratiques du BIT*, le nouvel instrument va favoriser une action coordonnée, plus uniforme vis-à-vis du VIH/sida, afin de remplacer le patchwork de mesures variées prises au niveau des pays. De même, le recueil est un outil volontaire dont l'application est facultative. Il ne crée aucune obligation pour les mandants de faire respecter ses principes. À l'inverse, une nouvelle norme internationale du



© M. Croze/BIT

travail va renforcer l'impact du recueil, donnant davantage de poids et de visibilité à ses principes. De plus, après l'adoption de l'instrument, chaque Etat Membre devra aux termes de la Constitution de l'OIT déterminer quelles mesures il doit prendre pour mettre en œuvre ce nouvel instrument, y compris par l'adoption de nouvelles lois et politiques.

La norme va favoriser le développement et l'adoption de cadres politiques relatifs au VIH sur le lieu de travail dans les pays qui n'en ont pas. Elle va promouvoir la création de synergies au niveau national et faciliter la répartition des rôles et des responsabilités entre les acteurs publics, privés et la société civile. En tant que norme internationale du travail, cet instrument pourra aussi s'adapter aux circonstances et besoins spécifiques de chaque Etat Membre.

VIH/SIDA ET ÉTATS MEMBRES DE L'OIT

- Sur les 183 Etats Membres de l'OIT, 169 ont adopté une stratégie nationale de lutte contre le VIH/sida
- Plus de 70 Etats Membres de l'OIT ont déjà ou sont en train d'adopter une législation nationale relative au VIH/sida
- Au total, 30 pays ont adopté ou sont en cours d'adoption de règles spécifiques relatives au VIH sur le lieu de travail
- Les pays abordent le VIH/sida de manières différentes, certains traitent le VIH/sida sous l'angle de l'égalité des chances ou d'une loi de santé publique, alors que d'autres ont également intégré le VIH/sida dans la législation générale sur le travail

Relever les défis grâce à un processus par étapes

La norme a été élaborée à travers un processus de double discussion tel que prévu par la Constitution de





© BIT

La Commission de la CIT sur le VIH/sida était présidée par M^{me} Thembi Nene-Shezi (membre gouvernemental, Afrique du Sud). M. Patrick Obath (membre employeur, Kenya) et M. Jan Sithole (membre travailleur, Swaziland) étaient les vice-présidents.

l'OIT. Le Rapport IV (1) sur le VIH/sida et le monde du travail a été publié en 2008. Il offrait une vue d'ensemble des réponses déployées face au sida dans les différents Etats Membres de l'OIT et montrait que 169 Etats Membres sur 183 prévoyaient des mesures antisida.

Lors de la 98^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2009, le rapport IV (1) a jeté les bases de la première discussion sur la future norme; elle s'est déroulée au sein de la Commission sur le

VIH/sida et le monde du travail qui regroupe 148 membres (79 représentant les gouvernements, 27 représentant les employeurs et 42 les travailleurs). Les débats au sein de la commission furent animés et le premier projet de texte a fait l'objet de 300 amendements. Un large consensus s'est finalement dégagé sur les dispositions substantielles du projet d'instrument qui aborde une série de questions fondamentales concernant les droits de l'homme.

Le projet d'instrument envisage un large spectre d'application, couvrant tous les travailleurs quels que soient leur emploi et leur profession, les personnes suivant une formation professionnelle, les bénévoles, les demandeurs d'emploi et les postulants, les travailleurs licenciés de tous les secteurs d'activité économique, y compris les secteurs public et privé, les économies formelle ou informelle, ainsi que toutes les personnes des forces armées ou personnels en uniforme.

Le texte souligne l'importance du principe de non-discrimination, disposant qu'un postulant à un emploi ne doit pas se voir refuser l'accès à cet emploi sur la base de son statut VIH, qu'il soit réel ou perçu. De la même manière, il établit que le statut au regard du VIH n'est pas une justification valable pour mettre

LES VENDEURS DE RUE EN PREMIÈRE LIGNE DE LA RIPOSTE AU VIH SUR LES MARCHÉS DU MOZAMBIQUE



© ILO/MDS

M. Ramos Marrengula, Président de l'ASSOTSI, sur le marché de Xipamanine

Quand Maria Jacinto Siteo est tombée enceinte et que l'hôpital lui a révélé qu'elle était séropositive, son mari l'a quittée et elle a perdu son logement. «Depuis ce moment-là, je travaille sur le marché. Je vends des vêtements d'occasion et d'autres petits articles», dit-elle.

Comme Maria, environ 85 pour cent de la main-d'œuvre mozambicaine gagnent leur vie dans l'économie informelle. C'est une vie ardue avec de médiocres conditions de travail, de bas salaires et

peu ou pas de protection sociale. Les enfants sont souvent contraints de quitter l'école et de vivre dans la rue, parce que leurs parents ne gagnent pas suffisamment pour subvenir aux besoins de leur famille. Leur situation préoccupe beaucoup l'ASSOTSI (Associação de Operadores e Trabalhadores do Sector Informal), une association mozambicaine qui représente 48 000 travailleurs du secteur informel à l'échelle du pays.

Dans le cadre du programme mis en place par l'OIT et l'agence suédoise de coopération au développement international (ASDI), l'ASSOTSI a commencé à mener toute une série d'activités liées au VIH/sida afin d'aider ses membres à acquérir les compétences et les connaissances pour prévenir le VIH et faire face à son impact sur leur vie. Le programme du BIT a aidé les vendeurs à augmenter leurs profits et à réduire leur vulnérabilité face au sida grâce à des sessions de formation consacrées aux thèmes tels que la gestion des petites entreprises. Le programme est maintenant étendu à d'autres lieux avec le soutien du Fonds des Nations Unies «Unis dans l'action».

L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL CHINOIS S'OUVRE AUX JEUNES TRAVAILLEURS MIGRANTS



© ILO/IDS

Etudiants participant à une session de formation sur le VIH/sida dans une école de formation professionnelle chinoise

En Chine, des millions de travailleurs quittent chaque année les régions rurales déshéritées pour aller chercher du travail dans les zones manufacturières. Le delta de la rivière Pearl dans la province du Guangdong est la plus vaste zone manufacturière du pays; elle emploie plus de 60 millions de

travailleurs ruraux déplacés. En raison d'une éducation sexuelle défailante, les jeunes migrants sont confrontés à un risque accru de grossesses précoces et d'infections sexuellement transmissibles, y compris le VIH. Pour contenir le VIH et atténuer son impact, l'OIT travaille avec le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale de Chine et le ministère américain du Travail afin d'intégrer la prévention du VIH dans le programme théorique des établissements d'enseignement professionnel. L'école de Zhaoqing, près du delta de la rivière Pearl, en est un exemple: ici, des jeunes migrants âgés de 14 à 19 ans reçoivent une formation sur la prévention du VIH en plus de leurs qualifications techniques fondamentales.

En Chine, plus de 2000 enseignants ont été formés à dispenser une formation interactive. Grâce au dispositif, cinq millions d'étudiants chinois en bénéficieront au cours des cinq prochaines années.

fin à un contrat de travail. Il sauvegarde aussi le droit du travailleur au respect de sa vie privée. Le principe de la continuité de l'emploi est posé, qui veut que les travailleurs qui vivent avec le VIH/sida soient autorisés à poursuivre leur travail – avec des aménagements raisonnables si nécessaires – aussi longtemps qu'ils se sentent capables de le faire.

La prévention est un thème central du projet de texte; elle requiert la conception et la mise en place de programmes complets d'éducation au travail et de campagnes faisant la promotion de la consultation et du dépistage volontaires. En effet, connaître son statut sérologique confère souvent davantage de pouvoir aux travailleurs, leur donnant un accès précoce au traitement et améliorant ainsi considérablement leurs perspectives de rester indéfiniment en bonne santé et apte, au travail.

L'instrument est axé sur les mesures permettant d'atténuer l'impact de l'épidémie et d'améliorer la qualité de vie des personnes vivant avec le sida et sur la garantie de mécanismes par lesquels elles ont un accès permanent au traitement. A cette fin, l'instrument plaide pour un renforcement des services publics de santé. Parmi les exemples de mesures de soutien aux personnes vivant avec le sida figurent notamment celles qui garantissent à ces travailleurs et à leurs ayants droit l'égalité d'accès aux soins de santé et aux presta-

tions de sécurité sociale, ainsi que le développement de possibilités génératrices de revenus pour les personnes porteuses du VIH ou malades du sida.

Le projet d'instrument contient également des dispositions dédiées à des groupes spécifiques, notamment les enfants et les jeunes, les travailleurs migrants et les personnes en formation professionnelle.

Les Etats Membres pourront donner effet à la recommandation à travers une série de mesures, y compris l'adoption de lois et de réglementations nationales, de conventions collectives, de politiques et de programmes nationaux et sur les lieux de travail, et de stratégies sectorielles, avec une attention particulière aux secteurs dans lesquels les travailleurs sont les plus menacés par le VIH.

La seconde discussion de la commission tripartite se déroulera pendant la 99^e session de la CIT en juin 2010, au cours de laquelle la nouvelle norme est censée être adoptée par un vote à la majorité qualifiée des deux tiers de la CIT.

Près d'une décennie après le lancement du *Recueil des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* à la session spéciale de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le VIH/sida (SSAGNU, 2001), une nouvelle norme internationale du travail sur le VIH/sida et le monde du travail va constituer un jalon fondamental pour la riposte mondiale au VIH/sida.



Les mères entrepreneures au Québec: concilier travail et vie familiale

Depuis 2001, le Québec vit un baby-boom et les «mères entrepreneures» sont de plus en plus nombreuses. Selon la Banque canadienne impériale de commerce (CIBC), au cours des quinze dernières années, le nombre de travailleuses indépendantes a augmenté de plus de 50 pour cent au Canada¹. De plus, la CIBC prévoit qu'en 2010 un million de Canadiennes seront propriétaires d'une petite ou moyenne entreprise (PME) ou travailleront à leur compte. Lavinia Botez, une journaliste installée au Québec, passe en revue les défis auxquels sont confrontées les mères entrepreneures au Canada et ailleurs.

Au Québec, si on se fie à la tendance, les mères choisissent de plus en plus de travailler depuis la maison afin de mieux concilier travail et famille, même s'il n'existe pas encore de données officielles. D'emblée, la «flexibilité» est au centre des préoccupations de ces femmes, quelles qu'elles soient.

Les femmes trouvent plusieurs avantages à travailler à la maison: elles peuvent choisir leurs horaires de travail, prendre des journées de congé lorsqu'un enfant est malade sans qu'on leur pose des questions, profiter de vacances plus longues, éviter de longues heures passées dans la circulation ou les transports en commun; elles sont, somme toute, leur propre patron. En termes de travail à temps partiel, le Québec ne semble pas tout à fait à l'avant-garde, particulièrement dans certains domaines comme le droit. «Les avocates doivent souvent continuer à faire de longues journées de travail et finissent par se sentir frustrées de ne pas passer de temps avec leur famille», constate Christine Simard, une blogueuse très reconnue au Québec qui s'intéresse beaucoup au mouvement des mères entrepreneures.

Un autre élément qui pourrait en partie expliquer ce mouvement est qu'en 2006 le gouvernement québécois a grandement amélioré le régime d'assurance parentale. «Le nombre total de semaines de congés peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre les parents, d'un commun accord. Par ailleurs, ces semaines peuvent être prises simultanément par les parents. Les prestations parentales peuvent commencer, au plus tôt, la semaine où l'enfant ou les enfants naissent.» «On constate que les femmes songent souvent à créer leur entreprise à ce

moment-là, ainsi qu'au plaisir de travailler de chez elles», explique M^{me} Simard.

«Au Québec, les mères entrepreneures sont, à priori, des femmes déterminées et indépendantes, qui désirent trouver leur équilibre», affirme Valérie Hains, fondatrice de l'Association des mamans entrepreneures du Québec, inaugurée les 10 et 11 février 2010. Ces femmes veulent s'accomplir tant dans leur maternité que dans leur vie professionnelle, consacrer du temps à leurs enfants et à la profession de leur choix. «Toutefois, gardons en tête qu'il faut avoir non seulement du courage et de la détermination, mais aussi, idéalement, un environnement approprié (un conjoint qui peut assumer les frais pendant que la mère se lance en affaire, par exemple) pour pouvoir démarrer une entreprise.»

La naissance de la première association de mères entrepreneures au Québec

M^{me} Hains est mère de quatre filles. Après les deux premières, elle a décidé de devenir mère au foyer. «J'ai toujours très bien assumé mon choix.» Enseignante de formation, elle n'a pas eu le temps de beaucoup travailler dans ce domaine, mais elle a toujours écrit. C'est pourquoi elle a un jour décidé d'ouvrir sa propre maison d'édition. En faisant ses recherches, elle découvre «Entrepreneurial moms» (www.entrepreneurialmoms.org) en Ontario, ainsi que d'autres groupes et associations en France et aux États-Unis qui offrent des activités, des services et du soutien aux mères entrepreneures. Toutefois, elle se heurte au néant au Québec. C'est alors qu'elle s'allie à deux autres mères entrepreneures: Mona Duplessis, travailleuse indépendante dans le domaine des télécommunications et nouvelles technologies, et Audrey Martineau, propriétaire d'une boutique spécialisée pour mamans et bébés. Ayant étudié le modèle français, ainsi que les besoins des Québécoises (elle s'est rapidement retrouvée entourée de mères entrepreneures), elles fondent l'association www.mamentrepreneures.com.

M^{mes} Hains, Duplessis et Martineau ont décidé d'offrir leurs services par l'intermédiaire d'un site Web et des médias sociaux, tout en mettant sur pied des ateliers, conférences et autres rencontres informelles pour établir des contacts humains et convi-

¹ <http://www.cibc.com/ca/pdf/women-entrepreneurs-fr.pdf>

² <http://www.rqap.gouv.qc.ca/index.asp>

viaux. Chacune travaille depuis son domicile tout en accordant une grande importance à sa présence dans les médias sociaux. «Nous sommes présentes sur Twitter et Facebook, je crois que c'est nécessaire dans le contexte actuel. Sans compter que sur le Web un tout autre marché s'ouvre à nous et aux entrepreneurs en général. Les avantages sont multiples. Coûts moins élevés (pas de frais associés à un bureau 'physique', etc.), un marché plus vaste puisque la toile est internationale, un lien direct avec la communauté et, pour les gens qui vendent des produits, il n'existe plus de limites, on peut vendre pendant qu'on dort!»

«Il est important d'inclure les médias sociaux dans une stratégie globale d'entreprise. Les femmes entrepreneures ont toutes les chances de trouver de la clientèle grâce aux médias sociaux. Elles peuvent augmenter leurs ventes et même décrocher des contrats», explique Karima-Catherine Goudiam, mère entrepreneure et fondatrice de Three Angels, une entreprise spécialisée en marketing Web et en médias sociaux. «Oui, la gestion des médias sociaux prend du temps, mais on finit par en récolter les fruits.» De plus, les femmes sont très présentes dans ces médias, voire plus nombreuses que les hommes sur plusieurs sites. Opportunité est, selon la revue en ligne *Mashable*³, le mot d'ordre. «Pour les femmes, les médias sociaux représentent des opportunités de diriger, de participer au changement, d'innover et de bâtir des relations dans plusieurs secteurs à l'échelle locale, nationale et internationale.»

Concilier travail et vie familiale

Le thème des mamans entrepreneures est très populaire auprès des mères blogueuses québécoises comme Christine Simard, qui est d'ailleurs mère de deux enfants. M^{me} Simard possède un emploi à plein temps et montre un intérêt marqué pour la situation des mères au Québec. Avec son blog, «mamamiiiia.com», elle désire nourrir sa réflexion autour de ses deux champs d'intérêt principaux, à savoir l'évolution du rôle de mère au sein de la société québécoise et la conciliation travail-famille.

Selon M^{me} Simard, le mouvement des mères entrepreneures est sans doute né dans d'autres pays pour des raisons aussi simples que le manque de ressources. Garderies trop chères, villes trop éloignées des banlieues, etc. Les divers mouvements ont évolué, selon les mœurs et cultures de chacun et, aujourd'hui, le Québec se heurte à son tour à sa nouvelle réalité. «Au Québec, on ressent encore beaucoup la culture du 'travail à tout prix' dans plusieurs entreprises. En revanche, on voit de plus en plus d'entreprises s'ouvrir à la conciliation travail-famille. Je crois qu'il

faudrait pousser la réflexion encore plus loin: la culture du travail doit évoluer au Québec; nous sommes à la croisée des chemins; ce n'est plus une lutte de féministes, c'est un combat de société.»

Qui sera en première ligne? Selon Nicole Beaudoin, Présidente et directrice générale du Réseau des femmes d'affaires du Québec, la «génération Y» va mener le combat de la conciliation travail-famille, entre autres. «C'est une génération qui désire vivre et mener une vie équilibrée.»

Les mères entrepreneures au Canada, aux Etats-Unis et en France

Aux Etats-Unis, «Mom entrepreneurs» a vu le jour à Phoenix, en Arizona, et a aujourd'hui des déclinaisons à Dallas, au Texas; d'autres bureaux régionaux sont sur le point de voir le jour ailleurs dans le pays. Le mouvement des mères entrepreneures est en fait très populaire aux Etats-Unis. Comités, événements, ateliers sont organisés par des groupes de femmes déterminées.

En Ontario et dans le reste du Canada, l'activité des mères entrepreneures est aussi tangible. Le magazine *The mompreneurs* offre, conjointement avec sa plateforme Web, themompreneurs.com, des outils et articles pour soutenir les mères entrepreneures. «Mom entrepreneurs international» a aussi vu le jour au Canada et dispose aujourd'hui de bureaux à Ottawa, Edmonton et Calgary.

Pour Laura Stratton, une cheffe d'entreprise mère de deux jeunes enfants (4 mois et 3 ans et demi), qui vit à Aurora en Ontario, travailler à son compte lui permet d'avoir «le meilleur des deux mondes». Elle gère son agence de relations publiques depuis près de trois ans et fonctionne uniquement grâce au bouche à oreille. Elle emploie d'autres pigistes lorsque c'est nécessaire. M^{me} Stratton admet gagner 50 000 dollars de plus par année que le salaire qu'elle touchait auparavant en entreprise, dans le même domaine. Ce qu'elle recherchait? Une flexibilité horaire et la possibilité de tout faire à partir de la maison. «Je ne voulais plus voyager pendant trois heures dans les transports en commun en pleine heure de pointe. Je voulais travailler à mes heures, sans avoir tout ce stress lié aux trajets, aux horaires fixes, etc.»

Tous ces organismes croient à la collaboration et désirent fuir la compétition. D'ailleurs, Valérie Hains le souligne bien. «Lors de nos événements, nous voulons que les mères se sentent à l'aise, c'est primordial pour nous.» L'entraide est au cœur de cette réflexion, comme le sont le sens de l'opportunité, du changement et de l'évolution des mœurs d'une société.



© CIBC.COM

³ <http://mashable.com/2010/02/15/social-media-women/>

Une nouvelle étude du BIT sur les modes de garde pour les enfants des femmes qui travaillent



© M. Crozet/BIT

Une nouvelle étude du BIT affirme que les carences en matière de garde d'enfants, qu'ils soient en âge préscolaire ou scolarisés, ont de fortes répercussions sur les parents qui travaillent, les employeurs et la société dans son ensemble.

La nouvelle publication du BIT, intitulée *Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail*¹, explore la manière dont les travailleurs dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement trouvent un appui pour faire garder leurs enfants grâce à leur lieu de travail. Elle précise que le manque de modes de garde adéquats peut affecter «la participation des femmes à la vie active et l'égalité entre les sexes, ainsi que la productivité au travail, le développement économique, le développement de l'enfant, le bien-être des familles et de la société tout entière».

Le livre étudie la garde d'enfants dans une dizaine de pays, à savoir les Etats-Unis, la France, la Hongrie, le Royaume-Uni dans le monde industrialisé, et l'Afrique du Sud, le Brésil, le Chili, l'Inde, le Kenya et la Thaïlande dans le monde en développement. Chaque chapitre présente un panorama général des politiques et des réalités de la garde d'enfants, ainsi que des études de

cas relatant des initiatives spécifiques sur des lieux de travail aussi divers que des plantations au Kenya ou des sociétés d'informatique en Inde.

En passant en revue les structures nationales de garde d'enfants et en présentant des exemples de programmes de gardes d'enfants au travail, cet ouvrage donne un aperçu des raisons pour lesquelles différents partenaires se sont associés pour mettre au point des solutions qui aident les travailleurs ayant des besoins en matière de garde d'enfants. Si le rôle de l'employeur est important, d'autres partenaires comme les syndicats, les organisations non gouvernementales et les organisations spécialisées dans la garde d'enfants, ainsi que les services publics et les municipalités, sont de plus en plus impliqués dans des programmes de garde liés au lieu de travail.

Le livre examine aussi les différentes solutions que le travail offre aux employés qui doivent faire garder des tout-petits, ou faire garder les plus grands avant et après l'école et pendant les vacances, et les classe en quatre grandes catégories: installations sur site dans les entreprises, centres de garde communautaires liés au lieu de travail, appui financier et services de conseil et de référence pour trouver des solutions.



¹ Catherine Hein et Naomi Cassirer, *Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail*, Bureau international du Travail, Genève, 2010, ISBN 978-92-2-122035-0 (en anglais).

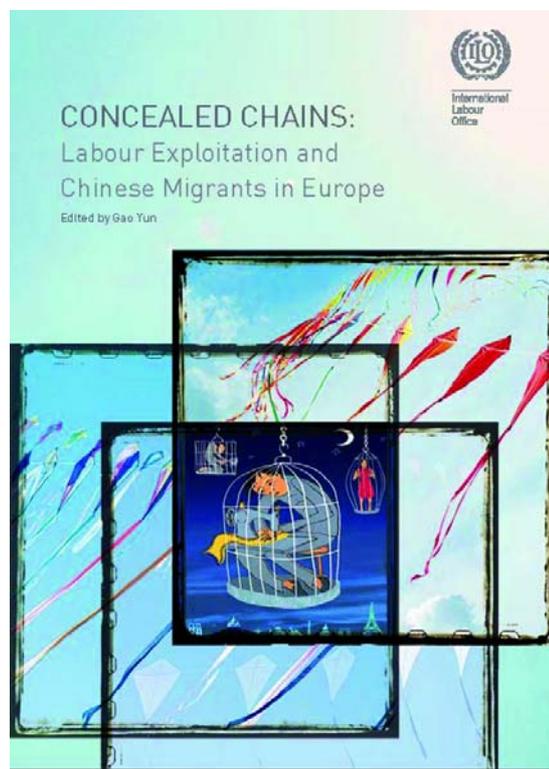
Des chaînes dissimulées: l'exploitation de la main-d'œuvre chinoise immigrée en Europe

Édité par Gao Yun

Si la détresse des migrants chinois clandestins fait régulièrement la une des journaux, le rôle des travailleurs chinois expatriés en Europe dans les chaînes de production mondiales a jusqu'ici suscité assez peu d'intérêt dans le monde universitaire ou politique. Alors que de nombreux Chinois émigrent par le biais de circuits parfaitement légaux, ceux qui ont recours à des filières clandestines sont particulièrement vulnérables à l'exploitation à leur arrivée dans les pays d'accueil européens, voire dans le pire des cas victimes de travail forcé.

Concealed Chains: Labour Exploitation and Chinese Migrants in Europe cherche à améliorer notre compréhension des dimensions sociale, économique et juridique de ces expériences de migration et de travail des immigrés chinois en situation irrégulière. Il explore aussi les solutions que pourraient offrir une meilleure régulation et un plus grand contrôle des marchés du travail par la Chine et par les pays d'accueil européens. Les études présentées dans cet ouvrage relèvent d'un programme de coopération technique du BIT et du gouvernement de la Chine pour lutter contre le trafic transnational de main-d'œuvre chinoise à des fins d'exploitation sexuelle et de travail forcé.

Le livre enquête sur la totalité du processus migratoire entre la Chine et l'Europe: le trajet lui-même, les conditions de travail des migrants dans les pays d'accueil et les forces économiques qui ont une influence sur ces conditions. Il explore la situation des travailleurs chinois clandestins en France, au Royaume-Uni et en Italie, passant au crible les facteurs qui fragilisent particulièrement certains migrants face à l'exploitation et les raisons pour lesquelles ils demeurent dans cette situation. L'ouvrage formule alors des recommandations politiques à l'intention des trois pays.



Les chaînes évoquées dans le titre de l'ouvrage sont à la fois symboliques et réelles: elles font référence aux obligations de certains travailleurs chinois envers les trafiquants, les passeurs et les employeurs qui les contraignent à des conditions de vie et de travail insupportables, ainsi qu'aux chaînes d'approvisionnement de grandes marques internationales qui peuvent masquer des pratiques sociales abusives.

Les migrants chinois irréguliers paient le prix fort pour émigrer et doivent recourir aux services d'intermédiaires spécialisés qui les aident à quitter le pays. Pas moins de 50 pour cent des migrants irréguliers se tournent vers des «têtes de serpent», le premier maillon de la chaîne des réseaux de criminalité organisée pour qu'ils facilitent leur émigration. De ce fait,

>>>

>> ils se retrouvent rapidement piégés dans un filet d'obligations financières et sociales qui les rendent extrêmement vulnérables à l'exploitation à leur arrivée en Europe. Cette situation est exacerbée par la barrière linguistique, l'absence d'accès à l'information, à l'assistance ou au système judiciaire, l'illégalité de leur statut et la lourde dette qu'ils ont contractée pour pouvoir émigrer. Rembourser sa dette peut prendre des années, ce qui laisse peu ou pas de marge de négociation avec les employeurs pour ce qui concerne les horaires de travail, la dangerosité et l'insalubrité des conditions de travail, la faiblesse des rémunérations et autres pratiques sociales non conformes qui coûtent cher aux travailleurs en termes de santé, de sécurité et de vie familiale. Ils se retrouvent souvent à travailler dans des niches ethniques chinoises séparées, culturellement et pour bien des aspects de leur vie quotidienne, du reste de l'économie et de la société auxquelles ils participent.

L'exploitation à laquelle sont soumis les travailleurs immigrés chinois fait partie d'une économie souterraine extrêmement développée qui imprègne aussi bien le secteur formel qu'informel et qui est désormais partie intégrante des économies du pays d'accueil. Par exemple, dans le secteur textile, la sous-traitance et la concurrence acharnée entre fournisseurs, qui approvisionnent les marques ou agissent comme fabricants de prêt-à-porter essentiellement

pour la clientèle européenne, ont tendance à aggraver les conditions d'exploitation. Les efforts déployés par la police et les inspections du travail pour prévenir le travail clandestin et faire respecter les règles de santé et de sécurité au travail sont réduits à néant par les stratégies mises en place par certains patrons pour éviter les inspections, en déplaçant la production au domicile des ouvriers par exemple. Des systèmes complexes regroupant de multiples sous-traitants et différentes strates de fournisseurs permettent à ces employeurs d'échapper à leurs responsabilités sociales. Cela empêche aussi les agents chargés de faire respecter la loi de retrouver la trace de ceux qui – au sein ou en dehors des communautés chinoises – sont les véritables responsables de cette exploitation.

Protéger les migrants dont la vulnérabilité a été abusée est une étape essentielle de la lutte contre la traite et le travail forcé. Des mesures préventives sont elles aussi indispensables. La France, l'Italie, le Royaume-Uni, les trois pays étudiés dans ce livre, sont tous parties aux instruments internationaux qui fixent le cadre juridique commun pour lutter contre le trafic d'êtres humains et le travail forcé dans le contexte des migrations illégales. Chacun d'eux a adopté des mesures, notamment législatives, pour prévenir, éradiquer et sanctionner la traite. Ces mesures ayant été prises récemment, il est encore trop tôt pour évaluer leur efficacité dans la pratique.



© M. Crozet/BIT

Le chômage a atteint un niveau record en 2009

Le nombre de chômeurs dans le monde a atteint près de 212 millions en 2009 en raison d'une hausse sans précédent de 34 millions par rapport à 2007, à la veille de la crise mondiale, a révélé le BIT dans son rapport annuel sur les *Tendances mondiales de l'emploi* publié en janvier. Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a appelé à faire preuve d'autant de volontarisme pour sauver et créer des emplois que pour secourir les banques.

S'appuyant sur les prévisions économiques du FMI, le BIT estime que le chômage mondial devrait rester élevé tout au long de 2010. Dans les économies développées et dans l'Union européenne, trois millions de personnes supplémentaires devraient venir grossir les rangs des chômeurs cette année, alors que le chômage devrait se stabiliser au niveau actuel, ou décliner légèrement, dans les autres régions.

Selon le rapport, les mesures de relance coordonnées ont évité une catastrophe économique et sociale plus grave encore; pourtant des millions de femmes et d'hommes de par le monde sont toujours privés d'emploi, d'allocation chômage ou de toute autre forme viable de protection sociale.

«Alors que le Forum économique mondial se réunit à Davos, il est clair que la priorité politique actuelle est d'éviter une reprise économique sans emploi», a déclaré le Directeur général du BIT, Juan Somavia. «Nous avons besoin que la même détermination politique qui a permis de sauver les banques soit aujourd'hui mise au service du sauvetage et de la création d'emplois et de revenus pour les populations. Nous y parviendrons grâce à une forte convergence des politiques publiques et de l'investissement privé.»

Le BIT a également indiqué que le nombre de jeunes chômeurs dans le monde avait augmenté de 10,2 millions en 2009 par rapport à 2007, la plus forte hausse depuis 1991. «Chaque année, la main-d'œuvre mondiale s'accroît de 45 millions de personnes; dès lors les mesures de relance doivent se fixer pour objectif de créer des emplois pour les jeunes hommes et femmes qui arrivent sur le marché du travail pour la première fois», a ajouté M. Somavia.



© M. Crozes/BIT

Selon le BIT, le nombre de travailleurs dans l'emploi vulnérable¹ dans le monde est estimé à plus de 1,5 milliard, soit plus de la moitié (50,6 pour cent) de la main-d'œuvre mondiale. Il aurait augmenté en 2009 de 110 millions par rapport à 2008.

Le rapport indique aussi que 663 millions de travailleurs et leurs familles vivaient avec moins de 1,25 dollar par jour en 2008, avec pas moins de 215 millions de travailleurs supplémentaires vivant en marge et risquant de sombrer dans la pauvreté en 2009.

Le rapport du BIT rappelle qu'il est urgent d'étendre la couverture de régimes de protection sociale de base pour amortir les effets dévastateurs des brusques fluctuations de l'activité économique sur les plus pauvres.

Pour régler ces problèmes, les mandats de l'OIT qui représentent «l'économie réelle» se sont mis d'accord sur un Pacte mondial pour l'emploi qui comprend un ensemble équilibré de mesures testées et éprouvées afin de promouvoir une réponse solide au défi du chômage en se mobilisant pour la création accélérée d'emplois, de systèmes de protection socia-



¹ L'emploi vulnérable est défini comme la somme des personnes travaillant à leur compte ou comme travailleurs familiaux non rémunérés.



© M. Crozet/BIT

© M. Crozet/BIT

AUTRES ENSEIGNEMENTS CLÉS DES TENDANCES MONDIALES DE L'EMPLOI

- Le taux de chômage mondial a atteint 6,6 pour cent en 2009, une hausse de 0,9 point de pourcentage depuis 2007. Cependant, il varie considérablement selon les régions, de 4,4 pour cent en Asie de l'Est à plus de 10 pour cent en Europe centrale et du Sud-Est (hors UE) et dans la Communauté des Etats indépendants (ECSE & CEI), ainsi qu'en Afrique du Nord.
- Le taux de chômage des jeunes dans le monde a augmenté de 1,6 point de pourcentage en 2009 par rapport à 2007, atteignant 13,4 pour cent. Cela représente la plus forte hausse depuis 1991, la première année pour laquelle nous disposons de statistiques mondiales.
- L'impact général de la crise économique sur les hommes et les femmes est bien plus important que les différences d'impact entre ces groupes.
- Les estimations préliminaires de croissance de la productivité de la main-d'œuvre, que l'on mesure par la production par travailleur, indiquent que les niveaux de productivité chutent dans toutes les régions sauf en Asie de l'Est, en Asie du Sud et en Afrique du Nord. Le plus fort déclin de la production par travailleur s'est produit en ECSE et dans la CEI, - 4,7 pour cent, annulant ainsi une partie des gains enregistrés dans la première partie de la décennie.
- Il résulte de ce déclin de la production par travailleur que les conditions de travail se détériorent, surtout dans les régions où la productivité du travail était déjà faible avant la crise économique, comme en Afrique subsaharienne.

>>> le durables, pour le respect du droit du travail et le renforcement du dialogue social. Le pacte a reçu un soutien massif des chefs d'Etat du G20 et de l'Assemblée générale de l'ONU. Il est impératif de repenser les politiques parce qu'il n'y aura pas de sortie de crise si l'on continue d'appliquer les mêmes politiques que celles qui ont conduit à la crise.

Aperçu régional

Le rapport du BIT se fait l'écho de fortes variations quant à l'impact de la crise sur l'emploi en fonction

des pays et des régions, ainsi qu'en matière de perspectives de reprise du marché du travail.

Dans les économies développées et l'Union européenne, le taux de chômage a grimpé à 8,4 pour cent en 2009, contre 6 pour cent en 2008 et 5,7 pour cent en 2007. Le nombre de chômeurs de la région aurait ainsi gonflé de plus de 13,7 millions entre 2007 et 2009, dont près de 12 millions pour la seule année 2009. L'emploi a davantage souffert dans les secteurs industriels que dans l'agriculture ou les services.

De manière générale, bien que représentant moins de 16 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, la région des économies développées et de l'Union européenne concourt pour plus de 40 pour cent à la hausse du chômage mondial depuis 2007. Le chômage de cette région devrait se maintenir à un niveau élevé, avec une augmentation prévue du taux de chômage régional à 8,9 pour cent en 2010.

En **Afrique subsaharienne**, le taux de chômage est estimé avoir atteint 8,2 pour cent en 2009 et ne devrait pas beaucoup évoluer entre 2009 et 2010. Cette hausse limitée ne reflète pas fidèlement l'impact de la crise en Afrique subsaharienne et devrait être appréciée à la lumière d'indicateurs mesurant notamment le nombre de travailleurs en situation d'emploi vulnérable et de travailleurs pauvres².

En **Afrique du Nord**, on estime que le taux de chômage global a atteint 10,5 pour cent en 2009 et devrait rester élevé en 2010, à 10,6 pour cent. Cela représenterait une hausse de 300 000 chômeurs en 2010 par rapport à 2009. Globalement, l'état de faiblesse des marchés du travail avant la crise aggrave l'impact d'une croissance économique réduite, et la région aura sans doute besoin d'une longue période de récupération.

Au **Moyen-Orient**, le taux de chômage régional n'a pas beaucoup augmenté au cours de la période 2007-2009 et devrait rester relativement stable en 2010, autour de 9,3 pour cent. Cependant, comme près de 23 pour cent des travailleurs de la région vivent, eux et leurs familles, avec moins de deux dollars par jour, l'impact de la crise doit aussi être évalué en termes d'accroissement de l'emploi vulnérable: toute détérioration de la qualité de l'emploi peut également déboucher sur une pauvreté accrue.

En **Amérique latine et dans les Caraïbes**, le taux de chômage est passé de 7 pour cent en 2008 à 8,2 pour cent en 2009³, représentant 4 millions de sans-emploi supplémentaires en 2009. Les statistiques actuelles indiquent aussi que la proportion des travailleurs vivant dans une extrême pauvreté varie de 7 à 9,9 pour cent en 2009, une hausse de 3,3 points de pourcentage depuis 2008. En 2010, le chômage devrait légèrement diminuer à 8 pour cent, reflétant l'amélioration de la situation fin 2009.

En **Asie de l'Est**, le chômage plafonne à 4,4 pour cent en 2009 par rapport à 4,3 pour cent en 2008 et 3,8 pour cent en 2007. L'amélioration rapide du marché intérieur chinois, ainsi que les retombées positives pour les pays voisins, a conduit à une amélioration des chiffres relatifs à l'économie et au marché du travail dans la région. Le taux de chômage de la région



© M. Crozet/BIT

devrait légèrement diminuer pour atteindre 4,3 pour cent en 2010.

La région d'**Asie du Sud-Est** et du **Pacifique** inclut un certain nombre d'économies qui sont hautement dépendantes du commerce international et des flux d'investissements étrangers. On estime que le nombre des travailleurs en situation d'emploi vulnérable dans la région a augmenté de 5 millions depuis 2008. Le taux de chômage régional serait ainsi passé à 5,6 pour cent en 2009, soit 0,2 point de pourcentage de plus par rapport à 2007; il devrait se stabiliser en 2010.



En 2009, l'**Europe centrale et du Sud-Est** (hors UE) et la **Communauté des Etats indépendants** (ECSE et CEI) sont les régions du monde qui ont subi le choc le plus sévère en termes de croissance économique. Ce qui s'est traduit par une augmentation du taux de chômage de 2 points de pourcentage, qui est passé de 8,3 pour cent en 2007 à environ 10,3 pour cent en 2009. La perspective actuelle est celle d'un léger recul du taux de chômage à 10,1 pour cent.

² Les travailleurs pauvres sont définis comme des personnes qui occupent un emploi, mais ne gagnent pas suffisamment pour se hisser au-dessus du seuil de pauvreté.

³ A comparer avec le taux régional du chômage urbain pour l'Amérique latine et les Caraïbes estimé par le BIT à 8,5 pour cent (moyenne pondérée) pour la période janvier-septembre 2009 (BIT: *Panorama Laboral 2009*, Lima, 2010).



International
Women's Day

Journée internationale de la femme 2010

Davantage de femmes font le choix de travailler, mais l'égalité entre hommes et femmes est encore loin



© M. Crozet/BIT

Le 8 mars, l'OIT a célébré la Journée internationale de la femme à son siège à Genève et dans ses autres bureaux dans le monde entier. L'événement genevois a réuni des spécialistes des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs de divers pays et horizons pour un débat sur le thème «Quelles avancées pour les femmes qui travaillent!». Un nouveau rapport du BIT préparé à cette occasion a montré que, en dépit des progrès réalisés dans le domaine de l'égalité hommes-femmes au cours des quinze dernières années, il existait toujours de fortes disparités entre hommes et femmes en termes de possibilités d'emplois et de qualité d'emploi.

Le rapport, intitulé «Les femmes sur le marché du travail: mesurer les progrès et identifier les défis»¹, indique que, plus d'une décennie après l'adoption par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing d'une ambitieuse plateforme d'action pour l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, des préjugés de genre demeurent fortement ancrés dans la société et le monde du travail.

Le rapport du BIT montre que le taux de participation des femmes à la vie active est passé de 50,2 à

51,7 pour cent entre 1980 et 2008, alors que le taux des hommes a légèrement décliné, passant de 82 à 77,7 pour cent. De ce fait, l'écart des taux d'activité en fonction du genre s'est réduit de 32 à 26 points de pourcentage.

Des hausses de la participation féminine ont été enregistrées dans toutes les régions sauf deux, l'Europe centrale et du Sud-Est (hors UE) et les pays de la CEI et l'Asie de l'Est, le plus fort gain ayant été observé en Amérique latine et dans les Caraïbes. Dans presque toutes les régions néanmoins, le rythme de la hausse s'est ralenti ces dernières années. C'est dans les années 1980 et au début des années 1990 que les effectifs de femmes économiquement actives ont connu leur plus grand essor.

Dans le même temps, la part des femmes dans le travail rémunéré et salarié est passée de 42,8 pour cent en 1999 à 47,3 pour cent en 2009, et la part de l'emploi vulnérable a diminué de 55,9 à 51,2 pour cent.

«Si l'on a progressé dans de nombreux domaines depuis la conférence de Beijing et que davantage de femmes font aujourd'hui le choix de travailler, elles ne gagnent toujours pas autant que les hommes sur le marché du travail», constate Sara Elder du service des Tendances de l'emploi du BIT et principal auteur du rapport. «Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à accepter des emplois peu rémunérés, précaires, soit parce que c'est le seul type d'emploi qu'on leur propose, soit parce qu'elles ont besoin d'un travail qui leur permette de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales. Les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes contraintes.»

Selon le rapport, trois catégories de disparités entre hommes et femmes persistent dans le monde du travail. Premièrement, près de la moitié (48,4 pour cent) de la population féminine de plus de 15 ans demeure économiquement inactive, comparé à 22,3 pour cent pour les hommes. Dans certaines régions, on dénombre toujours moins de quatre femmes actives pour dix hommes actifs. Deuxièmement, les femmes qui souhaitent travailler éprouvent toujours plus de difficultés que les hommes à trouver un emploi. Et, troisièmement, quand elles trouvent du travail, les femmes perçoivent un salaire et des avantages inférieurs à leurs homologues masculins pour un poste identique.

¹ Le rapport est disponible en ligne sur http://www.ilo.org/empelm/units/lang--en/WCMS_DOC_ELM_DPT_TRD_EN/index.htm (en anglais)

«Les marchés du travail et les politiques sociales doivent s'adapter à un concept élargi de l'égalité entre hommes et femmes, qui intègre les valeurs et les contraintes propres à chacun des deux genres», ajoute M^{me} Elder. «Il est en notre pouvoir, et de notre devoir, d'accélérer la marche vers l'égalité en termes de professions et de possibilités d'emploi.»

Le rapport du BIT précise que l'impact initial de la crise économique mondiale s'est fait sentir dans les secteurs à dominance masculine, tels que la finance, le secteur manufacturier et le bâtiment, mais qu'il s'est par la suite étendu à d'autres secteurs – y compris celui des services – où les femmes ont tendance à être majoritaires.

Le BIT estime que le taux de chômage des femmes à l'échelle mondiale a augmenté de 6 à 7 pour cent de 2007 à 2009, légèrement plus que le taux masculin qui a crû de 5,5 à 6,3 pour cent. Mais, dans quatre régions sur neuf, c'est le taux de chômage masculin qui a augmenté plus vite que celui des femmes. En 2009, les taux de chômage des femmes étaient plus élevés que ceux des hommes dans sept régions sur neuf et, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, la différence atteignait jusqu'à 7 points de pourcentage.

Le rapport indique également que si les travailleurs, hommes et femmes, sont affectés de manière équivalente par la crise en termes de suppression d'emplois, l'impact véritablement sexospécifique de la crise est peut-être encore à venir.

«Nous avons appris des précédentes crises que les femmes qui perdent leur emploi ont plus de difficul-

tés à retrouver du travail quand la reprise économique survient», a expliqué M^{me} Elder. «C'est pourquoi nous devons nous assurer que l'égalité entre hommes et femmes n'est pas un simple objectif des bons jours que l'on abandonne en période de difficultés. Elle doit être considérée comme un moyen de dynamiser la croissance et l'emploi plutôt que comme un coût ou une contrainte.»

Jane Hodges, directrice du Bureau pour l'égalité hommes-femmes du BIT, a relevé que les quinze années qui se sont écoulées depuis Beijing avaient été riches d'enseignements en termes d'avancées pour les femmes qui travaillent et d'égalité des sexes. Elle a affirmé que la résolution sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2009, guiderait les efforts déployés par les mandants de l'OIT en faveur d'un marché du travail auquel hommes et femmes participent activement et librement: il s'agit notamment de faciliter l'émancipation économique des femmes grâce au développement de l'entrepreneuriat, de régler la question de l'inégalité de rémunération entre hommes et femmes, d'améliorer la protection sociale pour tous et de renforcer la participation des femmes au dialogue social.



Le Directeur général du BIT se réjouit de la **déclaration des dirigeants d'entreprise sur le redressement de l'économie et du commerce international à Davos**

En janvier dernier, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, s'est réjoui de la déclaration adoptée par le Conseil des entreprises internationales (CEI) du Forum économique mondial de Davos.

La déclaration des dirigeants d'entreprise sur le redressement de l'économie et du commerce international exhorte les chefs de gouvernement à respecter les engagements pris lors des récentes réunions de haut niveau, y compris le Sommet du G20 à Pittsburg, et à participer au nécessaire «effort concerté pour

mettre les emplois décents au cœur de la reprise économique».

Le Conseil pour les entreprises internationales (CEI), créé en 2001, est une communauté interactive de dirigeants d'entreprise concernés et engagés constituée de plus d'une centaine de cadres dirigeants très influents et très respectés issus de tous les secteurs d'activité.

«Nous devons nous concentrer sur une reprise axée sur l'emploi», a déclaré le Directeur général du BIT, Juan Somavia. «Il est crucial d'augmenter les échanges commerciaux, le commerce international jouant un rôle moteur pour la croissance et le développement. Les bénéfices seront encore plus grands



>> s'ils s'accompagnent de politiques sociales et d'emploi cohérentes.»

M. Somavia a également appuyé l'appel «à mettre en place des plans de relance qui contribuent à préserver l'emploi et donnent priorité à la croissance de l'emploi, tout en continuant à protéger et soutenir les chômeurs et la jeune génération, celle qui est le plus menacée par le chômage».

Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a rappelé que le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT, adopté par les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements l'an dernier et sou-

tenu par les Nations Unies et les dirigeants du G20, donne un véritable élan aux efforts de relance en stimulant l'investissement productif dans l'économie réelle.

M. Somavia a précisé que la déclaration du CEI englobait la convergence des politiques publiques et de l'investissement privé qui sera indispensable pour façonner une réponse mondiale à la crise orientée vers l'emploi. Il a également averti que l'incapacité à résoudre la crise du chômage qui s'accroît pourrait déboucher sur des répercussions sociales et de l'instabilité et nourrir le recours au protectionnisme.

Le BIT attristé par le décès de son ancien Directeur général, **Francis Blanchard**

Le Français Francis Blanchard, qui fut Directeur général du Bureau international du Travail pendant une période de transition agitée, de 1974 à 1989, est décédé le 9 décembre 2009 à l'âge de 93 ans.

Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a exprimé sa profonde tristesse et a fait part «de son étroite communion d'esprit avec Francis Blanchard, principal architecte de l'expansion de l'Organisation dans les années 1970 et 1980, gardien de son caractère universel, champion de la lutte pour la promotion des droits de l'homme, figure de proue du combat contre la pauvreté et pour l'amélioration des conditions de travail».

M. Blanchard était entré au BIT en 1951, où il occupa tout d'abord la fonction de chef adjoint de la section de la main-d'œuvre. En 1968, M. Blanchard fut nommé Directeur général adjoint responsable des activités de coopération technique et des opérations menées dans les régions. Furent ainsi placées sous sa supervision deux grandes missions du BIT: apporter une assistance technique aux pays en développement et planifier la décentralisation des activités de l'OIT. En novembre 1973, le Conseil d'administration le nomma Directeur général.

En mai 2009, M. Blanchard avait participé aux cérémonies marquant le 90^e anniversaire de l'OIT; il était également présent en juin dernier à la Conférence internationale du Travail quand le Président de

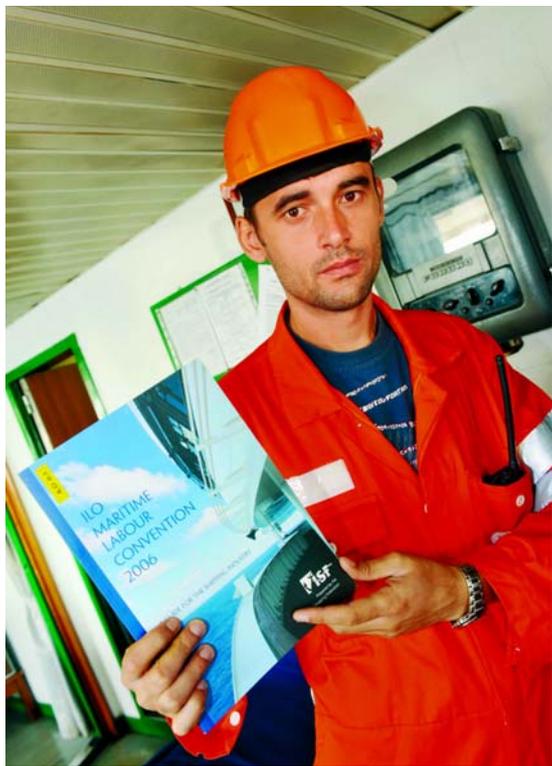


la République française, Nicolas Sarkozy, a rendu hommage à son remarquable héritage en tant que Directeur général du BIT.

M. Blanchard a supervisé le développement des programmes de coopération technique de l'OIT à travers le monde. Il a également joué un rôle déterminant pour la Pologne en apportant son plein appui au syndicat indépendant Solidarnosc, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Francis Blanchard était aussi à la pointe du dialogue entre l'OIT, la Banque mondiale et le FMI, en particulier pendant la période des politiques d'ajustement structurel des années 1980. C'est aussi grâce à sa direction et à son initiative personnelle que l'OIT et de nombreuses autres agences internationales ont activement participé aux stratégies de lutte contre la pauvreté.

En 1989, après 38 ans passés au service de l'OIT, M. Blanchard avait pris sa retraite en France. Il était né à Paris le 21 juillet 1916.

Une avancée majeure vers l'entrée en vigueur de la convention sur le **travail maritime de l'OIT**



© M. Crozet/BIT

L'Espagne, qui assure actuellement la présidence tournante de l'Union européenne, est devenue le premier Etat membre de l'Union européenne à ratifier la convention du travail maritime, 2006, de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ce qui représente une avancée majeure vers l'entrée en vigueur d'une nouvelle et exhaustive «charte des droits» des gens de mer.

La Convention du travail maritime (CTM), 2006, parfois appelée «super convention», fut adoptée par la 94^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail à Genève en février 2006.

En ratifiant la CTM, 2006, l'Espagne met en œuvre une décision du Conseil de l'UE de 2007 qui autorise les Etats membres à la ratifier, dans l'intérêt de la Communauté européenne, et les invite à le faire avant le 31 décembre 2010. La position éminente de l'Espagne en tant que premier pays de l'UE à ratifier la CTM dès le début de 2010, qui est l'année internationale des

gens de mer – année au cours de laquelle tous les Etats membres de l'UE sont censés la ratifier -, est tout à fait remarquable.

L'Espagne devient ainsi le septième pays à ratifier la convention et rejoint un groupe constitué des quatre plus grands Etats du pavillon au monde. Les Bahamas, le Libéria, la République des Iles Marshall, la Norvège, le Panama et, plus récemment en janvier 2010, la Bosnie-Herzégovine, pays aux intérêts maritimes naissants, ont tous ratifié le texte.

Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré: «La ratification de l'Espagne illustre sa volonté de garantir des conditions de travail décentes aux marins travaillant à bord de ses navires. Cette ratification représente également une avancée majeure en faveur de l'entrée en vigueur finale de cette importante convention, montrant la voie aux autres pays de l'Union européenne.»

L'une des deux conditions préalables à l'entrée en vigueur de la CTM, 2006 (les ratifications devant couvrir 33 pour cent du tonnage brut mondial), avait été remplie il y a près d'un an. Les ratifications de l'Espagne et de la Bosnie-Herzégovine confèrent dorénavant une protection aux marins de près de 45 pour cent de la flotte mondiale en tonnage brut.

Cette ratification espagnole, l'un des principaux Etats maritimes de l'UE, est un pas décisif pour parvenir à satisfaire la deuxième condition des 30 pays signataires. Les progrès enregistrés dans de nombreux autres pays indiquent que le nombre de ratifications nécessaires pour entrer en vigueur sera atteint, comme prévu, autour du cinquième anniversaire de la convention, début 2011.

Ayant pour objectif la protection de quelque 1,2 million de gens de mer dans le monde, la CTM, 2006, appréhende l'évolution des réalités et des besoins d'une industrie qui représente 90 pour cent du commerce international. Elle fixe une «charte des droits» pour les gens de mer et doit devenir le «quatrième pilier» du régime réglementaire maritime international, en complément des grandes conventions de l'Organisation maritime internationale (OMI) sur la protection de l'environnement et sur la sûreté et la sécurité des navires. Elle détermine les exigences minimales pour les marins qui travaillent à bord et contient des dispositions relatives aux conditions d'emploi, horaires de travail et de repos, >>

>> hébergement, loisirs, alimentation et service de table, protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection sociale.

A noter que la CTM, 2006, met en place un mécanisme solide pour son respect et sa mise en vigueur basé sur les inspections par l'Etat du pavillon et la certification des conditions de vie et de travail des gens

de mer. Ce mécanisme est renforcé par une inspection des navires par l'Etat du port qui garantit le respect continu entre deux inspections. La CTM, 2006, contient également des dispositions permettant de la maintenir à jour en fonction des besoins du secteur et contribuant à garantir son application et son entrée en vigueur universelles.

Les pays insulaires du Pacifique favorables à une reprise centrée sur le travail décent

Les ministres du Travail et les partenaires sociaux des îles du Pacifique ont abouti à un accord pour soutenir une reprise créatrice d'emplois en favorisant le travail décent dans la région du Pacifique: il s'agit de la déclaration de Port Vila sur le travail décent et du «Plan d'action du Pacifique pour le travail décent» qui l'accompagne.

Des délégués tripartites de haut niveau venus d'Australie, de Fidji, de Kiribati, des Îles Marshall, de Nouvelle-Zélande, de Papouasie Nouvelle Guinée, de Samoa, des Îles Salomon, de Tuvalu et de Vanuatu se sont accordés sur un nouveau cadre commun qui est consacré aux problèmes et aux défis auxquels font face les pays insulaires du Pacifique quand ils s'attaquent à la crise de l'emploi. Ils ont affirmé leur engagement à appliquer le Pacte mondial pour l'emploi qu'ont approuvé les mandants tripartites à la Conférence internationale du Travail de 2009 et qu'ont repris à leur compte les dirigeants du G20 et les Nations Unies.

La Directrice régionale de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, Sachiko Yamamoto, s'est adressée ainsi à la délégation de la conférence: «Il apparaît clairement que, en dépit des signes indiquant que les îles du Pacifique vont bénéficier de la reprise économique mondiale cette année, les chiffres du chômage demeureront élevés et de nombreuses personnes continueront de se battre pour trouver du travail. La crise a également provoqué la chute des transferts de devises des membres de famille vivant à l'étranger qui se trouvent maintenant au chômage. Le taux à deux chiffres du chômage des jeunes dans certains Etats Membres du Pacifique va devenir un grave problème si l'on ne trouve pas de réponse.»

Les principaux axes du Plan d'action sont les suivants: améliorer la quantité et la qualité de l'emploi grâce à la croissance et à un potentiel accru d'emploi; moderniser le droit du travail sur la base des normes internationales du travail; apporter une assistance par une réforme des structures d'aide sociale existantes et des systèmes de protection sociale formels, dans le but de fournir un minimum social et de faciliter l'adaptation du marché du travail; renforcer le dialogue et l'implication des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des stratégies de développement à court et moyen terme liées au Plan d'action.

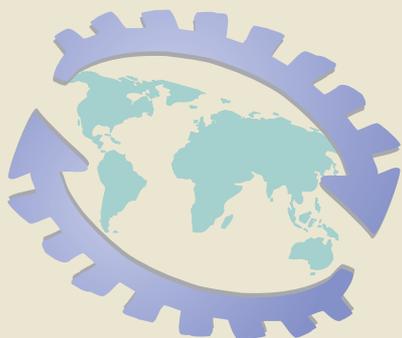
Les capacités des ministères du Travail, des partenaires sociaux et des institutions tripartites sont trop faibles dans de nombreux pays insulaires du Pacifique pour permettre une contribution tripartite active aux nécessaires réformes. En outre, les partenaires sociaux ont fréquemment fait part de la nécessité d'améliorer les compétences de leur personnel en termes d'organisation, de direction et de gestion de leurs organisations pour offrir de meilleurs services à leurs adhérents et renforcer leur capacité en tant que partenaires du développement.

Les ministres et les partenaires sociaux des îles du Pacifique se sont engagés à incorporer leurs programmes par pays de promotion du travail décent dans leurs plans de développement nationaux respectifs, y compris les stratégies de réduction de la pauvreté. Le Plan d'action du Pacifique pour le travail décent va proposer un cadre régional pour que l'OIT et les partenaires du développement soutiennent les pays insulaires du Pacifique dans la réalisation de leurs plans et priorités nationales.

Le Plan d'action et la déclaration de Port Vila ont été soumis à un examen complémentaire par la communauté du Pacifique et des Nations Unies lors de la Conférence du Pacifique sur la dimension humaine de la crise économique mondiale qui s'est déroulée à Port Vila du 10 au 12 février 2010.

CHAMPS D'ACTION

ACTIVITÉS ORGANISÉES DANS LE MONDE
ENTIER PAR L'ORGANISATION INTERNATIONALE
DU TRAVAIL OU AVEC SON APPUI



fondamentales identifiées par la Commission africaine, initiées par le gouvernement danois et associant des dirigeants africains et internationaux, afin d'améliorer la coopération au développement avec les pays africains et de trouver de nouvelles stratégies, novatrices, qui s'appuient sur la croissance générée par le secteur privé pour créer des emplois pour les jeunes.

Pour plus d'informations,
veuillez consulter
www.africacommission.um.dk

L'OIT nomme un nouveau Directeur à Washington

■ En décembre dernier, l'OIT a nommé Nancy Donaldson à la tête de son Bureau de Washington. M^{me} Donaldson apporte à ses nouvelles fonctions sa connaissance approfondie de l'OIT, de ses mandats et de ses thèmes d'action. Elle a conseillé des gouvernements et des entreprises pendant vingt-cinq ans. Elle fut aussi conseiller du Bureau de l'OIT de Washington auprès des responsables politiques américains sur les normes fondamentales du travail et sur l'agenda pour le travail décent depuis 2005. Plus tôt dans sa carrière, elle a travaillé aux côtés du Président de l'AFL-CIO, John Sweeney, et du Président du SEIU, le syndicat international du secteur des services, Andy Stern.

Tendances sociales et de l'emploi au Sri Lanka

■ Publié en décembre dernier, la première édition du rapport sur les *Tendances sociales et de l'emploi au Sri Lanka 2009* présente un aperçu des grandes tendances en matière de conditions



sociales et de travail au Sri Lanka et les principaux défis politiques qu'elles soulèvent. Le rapport propose des projections étayées et des scénarios tangibles avec leurs implications politiques à l'horizon 2020. Réformer les politiques relatives au marché du travail afin de mieux servir les travailleurs et les employeurs, réduire l'informalité, promouvoir la compétitivité et la productivité, étendre les possibilités d'emploi pour tous, améliorer la protection sociale et promouvoir un dialogue effectif entre travailleurs, employeurs et gouvernement: voilà quelques-uns des thèmes politiques mis en exergue dans ce rapport afin de faire du travail décent pour tous une réalité. Le rapport est une initiative conjointe de la banque centrale du Sri Lanka et du ministère des Relations professionnelles et de la Main-d'œuvre, département du recensement et des statistiques, avec l'appui technique de l'OIT.

Pour plus d'informations, merci de contacter le Bureau de l'OIT au Sri Lanka, tél. +9411/259-2525, 258-0691-8; télécopie + 9411/250-0865; courriel: colombo@ilo.org

Travail et vie familiale en Amérique latine

■ Le 25 janvier, les directeurs régionaux pour l'Amérique latine et les Caraïbes du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Rebecca Grynspan, et de l'OIT, Jean

Des emplois décents pour les jeunes d'Afrique

■ Le gouvernement du Danemark et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont signé un accord de coopération d'un montant total de 40 millions de dollars environ pour financer des initiatives visant à créer davantage d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes d'Afrique. La première phase se déroulera au Bénin, au Burkina Faso, au Kenya, en Ouganda, dans la République-Unie de Tanzanie et au Zimbabwe. Les initiatives «Libérer l'entrepreneuriat africain» et «Promouvoir l'éducation post-primaire» sont deux des cinq initiatives

© M. Crozet/BIT



Maninat, ont lancé un nouveau rapport sur le travail et la vie familiale. Assistait à la cérémonie Margarita Zavala, épouse du président mexicain, et Javier Lozano Alarcón, secrétaire d'Etat au Travail et à la Protection sociale, ainsi que des représentants du gouvernement mexicain et d'organisations nationales et internationales. Le rapport *Trabajo y familia* explore les nouvelles façons de concilier le travail et les responsabilités familiales pour plus de 100 millions de femmes actives en Amérique latine et dans les Caraïbes. Selon le rapport, 53 pour cent des femmes de la région appartiennent à la population active, une proportion qui atteint 70 pour cent des femmes âgées de 20 à 40 ans, ce qui a «d'importantes répercussions sur la création de richesses dans ces pays, sur le bien-être des foyers et sur la réduction de la pauvreté».

Pour plus de détails, merci de vous adresser au Bureau de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes à Lima, tél. +511/989301246, courriel: cordova@oit.org.pe

Les organisations d'employeurs des Caraïbes renforcent leur coopération

■ En juin 2007, le Bureau sous-régional de l'OIT pour les Caraïbes, le Bureau des activités pour les employeurs du BIT, le Centre international de formation de l'OIT à Turin et l'école de commerce de l'Université des Antilles à Mona ont organisé la première Académie des Caraïbes pour la gestion des organisations d'employeurs (CAMEO). La CAMEO est

un programme de renforcement des capacités destiné aux cadres des organisations nationales d'employeurs des Caraïbes. Le deuxième cours s'est déroulé en 2009 et a réuni 22 participants, représentant 20 organisations d'employeurs de 19 pays caribéens. Les cours ont permis de développer la collaboration et les réseaux entre organisations patronales dans les Caraïbes, notamment les examens professionnels et un soutien mutuel pour les exercices de planification stratégique.

Pour plus d'informations, merci de contacter le Bureau sous-régional de l'OIT pour les Caraïbes à Port of Spain, à Trinité-et-Tobago, tél. +868/627-6304, fax +868/627-8978, courriel: ilocarib@ilocarib.org.tt

Sept millions de jeunes chômeurs en Amérique latine et dans les Caraïbes

■ En Amérique latine et dans les Caraïbes, les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont les principales victimes de la crise de l'emploi, qui les précipite dans le chômage et l'informalité: c'est la conclusion d'un Forum Union européenne – Amérique latine et Caraïbes (UE-ALC) qui s'est tenu à Lima en février dernier. Face aux 7 millions de jeunes chômeurs de la région, le forum a exhorté les gouvernements et les partenaires sociaux à agir de toute urgence. Dans ses conclusions, le forum a cité une série de mesures visant à stimuler l'intégration des jeunes sur le marché du travail et la promotion des emplois décents pour les jeunes, notamment par des systèmes d'éducation et de



K. Mehra-Kerpelman/BIT

formation appropriés qui prennent en compte les besoins du marché du travail. Ces conclusions seront présentées au 6^e sommet UE-ALC des chefs d'Etat et de gouvernement à Madrid le 18 mai 2010.

Pour plus de détails, merci de contacter le Bureau de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes à Lima, tél. +511/989301246, courriel: cordova@oit.org.pe

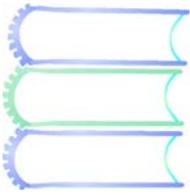
La Fédération de Russie ratifie la convention de l'OIT sur les pièces d'identité des gens de mer



© M. Crozet/BIT

■ En février dernier, le représentant de la Fédération de Russie a présenté à la directrice du Secteur des normes internationales du travail du BIT l'instrument russe de ratification de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003. Cela porte le nombre des ratifications de la convention à 17, sachant qu'un autre Etat Membre de l'OIT a déposé une déclaration d'application provisoire. La convention concernant les pièces d'identité des gens de mer (révisée) est née à la suite des événements du 11 septembre 2001. «Nous sommes convaincus qu'avec ces pièces d'identité pour les marins, l'OIT va contribuer, d'une part, à garantir une navigation plus sûre grâce à l'identification positive des véritables marins et, d'autre part, à faciliter la vie des gens de mer concernés», a déclaré M^{me} Doumbia-Henry, directrice du Secteur des normes internationales du travail du BIT.

MÉDIATHÈQUE

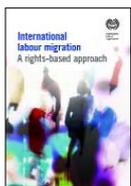


■ **The fundamentals of labour administration.**

Giuseppe Casale et Alagandram Sivananthiran, ISBN 978-92-2-122999-5, Genève, BIT, 2010. 28 \$, 20 €, 30 CHF.

Une administration du travail qui fonctionne de manière coordonnée, professionnelle et efficace est essentielle pour la bonne gouvernance du marché du travail. Ce volume unique définit clairement le rôle, les fonctions et l'organisation de l'administration du travail; il met en exergue la relation entre politique sociale et politique économique; il détermine aussi un vaste éventail de services auxquels la plupart des personnes ont accès au cours de leur carrière. Le livre offre un panorama détaillé des grands principes de l'administration du travail: il aborde la législation du travail, les relations professionnelles, les conditions de travail et d'emploi, et décrit les façons dont les défis actuels peuvent être relevés par le biais de la politique, de l'organisation, la coordination et la gestion.

C'est une ressource inestimable pour les administrateurs du travail, les inspecteurs du travail, les médiateurs, les fonctionnaires des services de l'emploi, les gouvernements, les travailleurs, les employeurs, les chercheurs et les professionnels.



■ **International labour migration: A rights-based approach.**

ISBN 978-92-2-119120-9. Genève, BIT, 2010. 50 \$, 33 €, 50 CHF.

Offrant une vue d'ensemble accessible et détaillée des migrations internationales de main-d'œuvre et des efforts déployés par l'OIT pour protéger les travailleurs migrants à travers une approche fondée sur les droits, ce livre propose une nouvelle vision des facteurs qui motivent les personnes à s'expatrier pour trouver du travail et des effets les plus significatifs sur le développement, à la fois dans les pays d'origine et de destination. Relevant l'accès souvent limité aux droits fondamentaux au travail que subissent les travailleurs migrants, l'ouvrage décrit par le menu les normes internationales qui ont évolué pour protéger les travailleurs migrants et garantir le travail décent pour tous. Il s'interroge sur les structures internationales de gouvernance existantes ou potentielles, abordant les liens entre migration et développement et se penche sur le rôle que joue le Cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre pour améliorer la prise de décision politique et la coopération internationale dans le domaine de la migration de main-d'œuvre.

■ **World Social Security Report 2010: Providing coverage in times of crisis and beyond.**

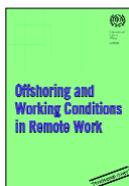
ISBN 978-92-2-123268-1. Genève, BIT, 2010. 50 \$, 35 €, 50 CHF.

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 l'évaluer et identifier ses lacunes. Etayé par un grand nombre de 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 les méthodes utilisées par quelques organisations internationales (l'UE, l'OCDE et la BAD) pour superviser la protection sociale et la corrélation de la couverture sociale et des indicateurs de l'OIT sur le travail décent. Le chapitre final du rapport présente une typologie des approches nationales de la sécurité sociale, avec une mention particulière des réponses des pays à la crise économique de 2008 – et les leçons à en tirer, en particulier concernant la gestion à court et à long terme des caisses de retraite.

■ **Extending social security to all: A review of challenges and guide to practice and strategy options.**

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

La sécurité sociale représente un investissement dans les ressources humaines d'un pays qui ne sont pas moins importantes que les infrastructures physiques. Cet ouvrage définit des concepts de base tels que le socle et la pyramide de la protection sociale; il analyse l'accessibilité des différentes approches et examine les résultats des pratiques dans le monde, en particulier dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Sa seconde partie évalue les avantages et les inconvénients des programmes de transferts financiers sous condition et, s'appuyant sur d'innombrables statistiques, démontre que les programmes de transferts sociaux efficaces non seulement réduisent la pauvreté, mais améliorent aussi la participation au marché du travail, la productivité, la nutrition, les soins médicaux, l'éducation, la consommation et l'insertion sociale. Le message global est qu'un tel investissement peut profiter aux pays les plus pauvres comme aux plus riches et, même en période de restrictions budgétaires et de crise économique mondiale, les dividendes dépassent largement les dépenses.



■ **Offshoring and working conditions in remote work.**

Jon Messenger et Naj Ghosheh (éd.). ISBN 978-92-2-123001-4. Genève, BIT, 2010. Coédité avec Palgrave Macmillan. 100 \$, 75 €, 110 CHF.

Les progrès des technologies de l'information et de la communication (TIC), associés à la volonté des organisations de réduire leurs coûts, ont entraîné une hausse considérable de la délocalisation et de l'externalisation dans le secteur des services, notamment vers des pays en développement comme l'Inde. Cependant, en dépit d'une lit-

érature naissante sur ce phénomène, on a accordé assez peu d'attention aux conditions de travail et d'emploi qui prévalent dans les lieux de travail toujours plus nombreux qui fournissent des services d'externalisation des processus métier et des services informatiques dans les pays en développement.

Les auteurs abordent ce phénomène en examinant et en rappelant le contexte historique du développement des activités d'externalisation des processus métier (BPO en anglais), en s'appuyant sur une analyse des études de cas des conditions de travail dans quatre pays où cette industrie occupe une place importante ou se développe – Argentine, Brésil, Inde et Philippines. Des conseils politiques sont dispensés aux décideurs politiques et aux entreprises sur la manière de favoriser la croissance des emplois de «bonne qualité» alors que ces industries grossissent et arrivent à maturité partout dans le monde.



■ **Les stratégies mondiales de gestion de capital et réponses des syndicats. Journal internationale de recherche syndicale, vol. 1 n° 2, décembre 2009.**

ISBN 978-92-2-222725-9. 42 \$, 30 €, 45 CHF. Egalement disponible en

anglais et en espagnol.

Ce deuxième numéro de la *Journal internationale de recherche syndicale* présente une série d'articles consacrés à l'interaction dynamique entre les stratégies d'entreprise des dernières années et la négociation collective des syndicats. Passant en revue divers secteurs industriels de différentes régions, chacun des auteurs de ce numéro étudie les efforts récemment déployés par le mouvement syndical pour créer une coordination transnationale parmi les syndicats et pour coordonner la négociation collective à un niveau régional et parfois au niveau mondial.

Publié deux fois par an en anglais, espagnol et français, l'objectif de cette nouvelle revue lancée à l'automne 2009 est de fournir une vue d'ensemble des recherches récentes dans le domaine des politiques sociales et de travail de la part de chercheurs et d'universitaires spécialistes des syndicats dans le monde entier. Cette revue pluridisciplinaire intéressera les chercheurs, les ministres du Travail et les universitaires de toutes les disciplines concernées dans le monde – relations professionnelles, sociologie, droit, économie et science politique.



■ **En quête d'un travail décent - Les droits des travailleurs migrants. Manuel à l'usage des syndicalistes.**

ISBN 978-92-2-221692-5. Genève, BIT, 2010. 32 \$, 23 €, 35 CHF.

Les études réalisées par le BIT et par des syndicats au niveau mondial montrent que les travailleurs migrants sont victimes d'abus tels que de faibles salaires, de médiocres conditions de travail, une absence de protection sociale, des discriminations, l'exclusion sociale, le déni de leurs droits en tant que travailleurs et

du droit à la liberté syndicale. Les problèmes des migrants, leurs sacrifices et leur contribution aux économies des pays d'accueil comme des pays d'origine sont trop souvent méconnus.

La migration est avant tout une question qui relève du travail. Elle a trait au mouvement des travailleurs qui franchissent des frontières pour chercher du travail, ainsi qu'à la nécessité d'une égalité de traitement, de bonnes conditions de travail et de droits pour ces travailleurs. L'objectif de ce manuel est d'aider le mouvement syndical dans sa participation à l'élaboration des politiques migratoires en favorisant les bonnes pratiques en matière de migration du travail et en allant à la rencontre des travailleurs migrants. Ce manuel nous assure aussi que la migration est un bienfait tant pour les pays d'origine que pour les pays de destination, pour les travailleurs migrants ou non-migrants.



■ **Manuel de formation sur la lutte contre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail, sexuelle ou autres formes.**

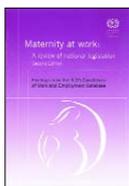
ISBN 978-92-2-22069-4. Genève, BIT, 2009. 36 \$, 27 €, 40 CHF. Egalement disponible en anglais et en espagnol.

Ce manuel de formation, élaboré par l'OIT et l'UNICEF dans le cadre de l'Initiative mondiale de lutte contre la traite des êtres humains de l'ONU, s'efforce d'aider les gouvernements, les travailleurs, les employeurs, les organisations internationales et non gouvernementales qui combattent la traite d'enfants à des fins d'exploitation de leur travail, sexuelle ou autres. Cet outil de formation complet pour lutter contre le trafic d'enfants est composé de trois livres, d'un cahier d'exercices et d'un CD-Rom.

■ **Intensifier la lutte contre le travail des enfants.** Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail. Conférence internationale du Travail, 99^e session 2010, Rapport I (B). ISBN 978-92-221873-8. 35 \$, 23 €, 35 CHF. Egalement disponible en allemand, en anglais, en arabe, en chinois, en espagnol et en russe.

Ce troisième rapport global sur le travail des enfants en vertu du suivi de la Déclaration des droits et principes fondamentaux au travail est divisé en quatre sections. La partie I présente une vision mondiale dynamique qui met à jour les tendances mondiales introduites dans le précédent rapport mondial de 2006 et exposant l'état d'avancement de la ratification des normes de l'OIT. La partie II passe en revue les progrès accomplis dans l'application des engagements du Plan d'action global adopté en 2006. La partie III étudie les principaux défis et déficits qui perdurent et comment on peut les résoudre. La par-

tie IV définit une série d'étapes clés pour garantir qu'on progresse plus rapidement vers l'objectif de 2016. Le rapport se conclut par l'action spécifique menée par l'OIT pour proposer une direction intellectuelle, pour soutenir le mouvement mondial, renforcer les partenaires sociaux et fixer et mettre en œuvre des priorités régionales.



■ **Maternity at work: A review of national legislation.** Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database.

Seconde édition. ISBN 978-92-2-122927-8. Genève, BIT, 2010. 18 \$, 13 €, 20 CHF.

La place importante qu'occupe le travail rémunéré dans la vie de la plupart des adultes fait que la conjugaison de la maternité et du travail est une question particulièrement sensible pour l'amélioration de la santé comme de l'égalité. La protection de la maternité des travailleuses contribue à la bonne santé des mères et de leurs enfants et par là même à la réalisation d'un certain nombre des Objectifs du millénaire pour le développement. Ce rapport global actualise les connaissances actuelles sur le statut et l'avancée de la législation concernant la maternité dans le monde, offrant un état détaillé des dispositions législatives nationales pour la protection de la maternité dans 167 Etats Membres, avec un accent particulier sur le degré de conformité des dispositions des pays avec la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la recommandation (n° 191) qui l'accompagne. Les principaux aspects des dispositions concernant le congé maternité sont analysés, et les progrès notables de la législation sur la protection de la maternité dans le monde au cours des quinze dernières années sont traités. Ce rapport est issu des informations sur la législation protégeant la maternité contenues dans la base de données du BIT sur les conditions de travail et d'emploi, une base de données que l'on peut consulter en ligne.

■ **Bibliothèque électronique sur les normes internationales du travail – ILSE 2010.** CD-Rom. ISSN 1020-9972. Genève, BIT, 2010. 25 \$, 16 €, 25 CHF. Trilingue anglais/espagnol/français.

ILSE est une bibliothèque électronique de référence comprenant des documents essentiels sur les normes internationales du travail, y compris les conventions et les recommandations de l'OIT, la Constitution, le règlement de la Conférence internationale du Travail, des enquêtes générales, le recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale, la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail, les rapports globaux, et les publica-

tions récentes sur les normes internationales du travail. Une sélection d'autres textes est disponible en allemand, arabe, chinois, portugais et russe.



■ **Value chain development for decent work: A guide for development practitioners, government and private sector initiatives.**

Matthias L. Herr et Tapera J. Muzira. ISBN 978-92-2-122230-9. Genève, BIT, 2009. 45 \$, 33 €, 50 CHF.

La crise économique mondiale actuelle a conduit les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à se préoccuper de ses effets sur les personnes, les entreprises et l'emploi. Préparé dans le contexte de la déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide, ce guide aborde systématiquement tous les aspects pertinents que les intermédiaires de la chaîne de valeur doivent prendre en compte. Il met en exergue la nécessité de s'attaquer aux causes sous-jacentes plutôt qu'aux symptômes dans les chaînes individuelles. Il se concentre sur les détails d'organisation, la gestion stratégique des ressources humaines et la recherche d'actions par lesquelles la localisation des chaînes de valeur et la recherche peuvent contribuer à trouver des solutions sur une base participative. Destiné à promouvoir la croissance dans certains secteurs et s'appuyant sur des priorités nationales déterminées par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ce guide peut être adapté à des situations spécifiques et utilisé aussi bien par des entrepreneurs du service public que privé afin de faciliter et promouvoir une croissance générale durable.

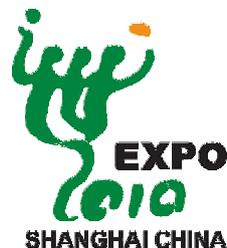
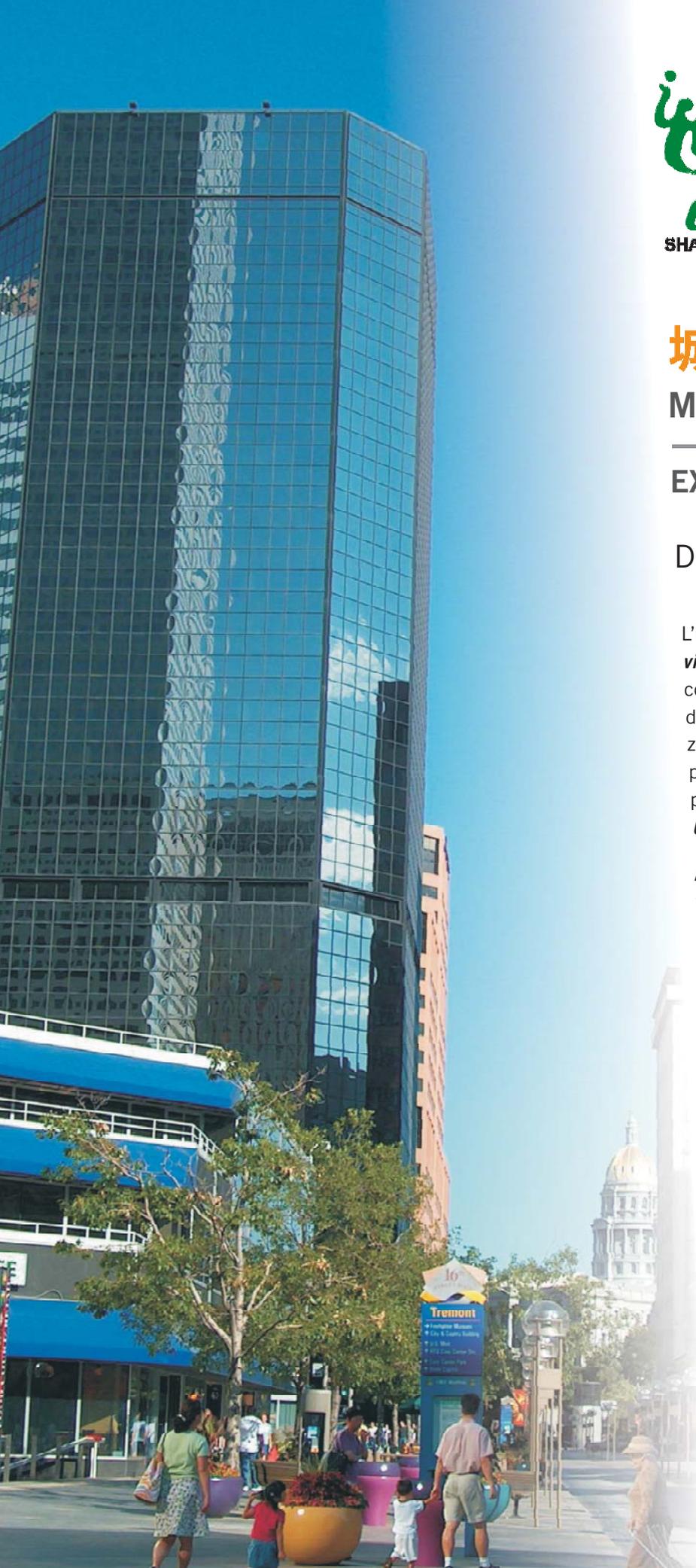


■ **Les droits des peuples autochtones et tribaux dans la pratique: un guide sur la convention n° 169 de l'OIT.**

ISBN 978-92-2-222378-7. Genève, BIT, 2009. 28 \$, 20 €, 30 CHF. Egalement disponible en anglais et en espagnol.

En 1989, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention (n° 169) sur les peuples autochtones et tribaux. Depuis lors, la convention a été ratifiée par 20 pays et a orienté et inspiré les gouvernements et les peuples indigènes du monde entier dans leur travail pour promouvoir et protéger les droits des peuples indigènes. Ce guide présente des expériences, des pratiques et des leçons tirées de l'expérience depuis l'adoption de la convention, fournissant un outil pratique pour une meilleure compréhension et mise en œuvre des droits des peuples autochtones. Facile à utiliser, concis, il met en avant des idées pour aider à l'adaptation des bonnes pratiques aux circonstances nationales et locales.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Tél. +4122/799-7828; fax: +4122/799-6938; e-mail: pubvente@ilo.org; site Internet: www.ilo.org/publns.



城市,让生活更美好

Meilleure ville, Meilleure vie

EXPO 2010 SHANGHAI CHINE

Du 1er mai au 31 octobre 2010

L'Expo Universelle 2010 **Meilleure ville, Meilleure vie** présente des initiatives passionnantes qui concourent à la création de meilleures conditions de vie et d'environnements plus durables dans les zones urbaines – là où vit plus de la moitié de la population mondiale. Les Nations Unies auront leur propre pavillon, placé sous la bannière **Une Terre, Une ONU**.

Avec deux milliards de nouveaux résidents dans les villes du monde en développement dans les 25 prochaines années, le 21^e siècle va connaître une urbanisation massive et rapide. Trois milliards de personnes – près de la moitié de la population du monde – vivent déjà dans des villes.

Le défi consiste à offrir des revenus stables, des milieux de vie sûrs et salubres, des logements adaptés et des services publics à tous les citoyens, en particulier aux plus pauvres. Il existe un lien étroit entre réduction de la pauvreté, travail décent et développement urbain.

Dans un contexte de crise économique et financière, il est plus que jamais indispensable de placer l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales. A cette fin, l'OIT a adopté un Pacte mondial pour l'emploi qui invite les gouvernements et les organisations représentant les employeurs et les travailleurs à coopérer pour combattre ensemble la crise mondiale de l'emploi au travers de politiques conformes à l'Agenda pour le travail décent de l'OIT.