



# Les femmes au travail, hier et aujourd'hui: c'est le jour et la nuit



© PHOTO BIT

Alors que l'OIT célèbre son 90<sup>e</sup> anniversaire, la campagne d'une année sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent va culminer par une discussion lors de la Conférence internationale du Travail. L'OIT a toujours été en première ligne pour la promotion de l'égalité des sexes au travail, des droits des femmes, et la campagne et la discussion de cette année seront un événement marquant dans les efforts déployés par l'Organisation pour jeter un nouvel éclairage sur le statut des femmes dans le monde du travail.

Pourtant, pour parler franchement, cela n'a pas toujours été le cas. Les premiers jours de l'OIT ont vu l'adoption de mesures qui ont véritablement *privé* les femmes de certaines formes de travail, en particulier la convention (n° 4) sur le travail de nuit (des femmes), 1919. Bannir les femmes du travail de nuit, comme d'autres législations empêchent les femmes de travailler dans certaines professions, y compris les usines et les mines, était en adéquation avec l'époque. Mais les temps changent. Aujourd'hui, le progrès social, associé au développement économique et aux avancées technologiques, n'a pas seulement démontré que des lois trop «protectrices» étaient une erreur, mais il a vu les femmes arriver en masse sur le marché du travail, partout dans le monde. Le débat fait toujours rage dans de nombreux pays sur les avantages ou les dispositions d'une législation du travail spéciale pour protéger les femmes.

Le travail de nuit est un bon exemple. De la convention de 1919 aux dispositions du Proto-

cole de 1990 autorisant des dérogations à la prohibition contenue dans la convention n° 89 de l'OIT, les mandants de l'OIT ont cherché à adapter les instruments internationaux du travail concernés aux changements. Ils ont recherché un nouvel équilibre capable d'offrir les meilleures garanties de protection pour les femmes qui travaillent, tout en restant en phase avec le progrès social et la pensée contemporaine sur le statut des femmes dans le monde du travail.

Pourtant, l'assouplissement des règles sur la durée du travail n'est qu'un pas vers une vaste mais lente transition du rôle des femmes dans le monde du travail. En dépit de progrès considérables réalisés au cours des dernières décennies, les disparités entre hommes et femmes en matière d'emploi et de rémunération perdurent à l'échelle mondiale.

Malgré l'ambiance de l'époque, l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail était inscrite dans la Constitution de l'OIT dès le premier jour, et a trouvé un écho dans les normes internationales du travail pertinentes adoptées depuis lors. Les quatre principales conventions de l'OIT sur l'égalité des sexes sont la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et la convention (n°183) sur la protection de la maternité. Ces conventions montrent que l'OIT évolue vraiment dans le temps – elle continuera à le faire.

# 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:**

May Hofman Öjemark

**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

**RECHERCHE PHOTO:**

Marcel Crozet

**GRAPHISME:**

MDP, OIT Turin

**COUVERTURE:**

Paprika

**COMITÉ DE RÉDACTION:**

Thomas Netter (président), Charlotte Beauchamp, May Hofman Öjemark, 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](http://www.ilo.org/communication)

Imprimé par:

OIT Turin

ISSN 1020-0010

# L'égalité hommes-femmes face à la crise financière mondiale

Pendant une année entière, la campagne de sensibilisation sur les questions d'égalité entre hommes et femmes s'est déroulée en parallèle à la pire crise financière que le monde ait connue depuis des décennies. Les progrès réalisés vers plus d'égalité sont-ils menacés? Si oui, de quelle manière?



© M. Crozet/BIT

## Page 4

### EN COUVERTURE

L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent **4**

### ARTICLES GÉNÉRAUX

Thèmes issus de la campagne du BIT sur l'égalité hommes-femmes 2008-2009: **8**

• Protection de la maternité • Education • Emploi des jeunes • Non-discrimination • Compétences • Travailleurs migrants • Emplois verts • Dialogue social • Equilibre travail-famille • Travailleurs plus âgés

L'assurance santé pour les femmes à bas revenus **28**

Mondialisation, flexicurité et crise financière **32**

Reportage photo:

Franchir le fossé entre les genres: Hommes et femmes dans des professions non traditionnelles **35**

### LECTURE

Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail **40**

### RUBRIQUES

Planète Travail **42**

• Crise financière: la dimension hommes-femmes

Nouvelles **44**

La crise financière mondiale

- *Tendances mondiales de l'emploi 2009*
- Journée internationale de la femme 2009
- Asie: la réponse à la crise économique
- Europe: 8<sup>e</sup> réunion régionale
- Première Journée mondiale de la justice sociale
- Conseil d'administration du BIT: débat sur la réponse à la crise économique et sociale
- Secteur financier: l'OIT prône des mesures politiques d'urgence
- Impact de la crise alimentaire sur le travail décent

Autres nouvelles **50**

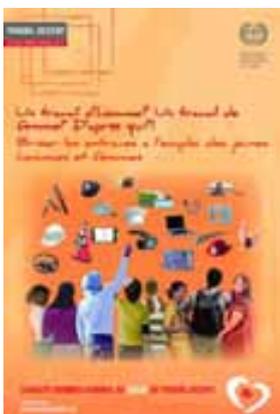
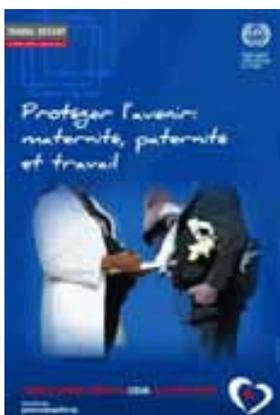
- Le Panama et la Norvège ratifient la convention du travail maritime, 2006

Champs d'action **51**

Médiathèque **54**

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.

# L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent



© M. Crozet/BIT

**A**u cours de l'année écoulée, le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes du BIT a mené une grande campagne de sensibilisation: l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent. Dans les pages suivantes, *Travail* passe en revue les thèmes de la campagne explorés jusque-là et s'entretient avec Jane Hodges, Directrice du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes.

*Quel sera l'impact de la crise financière sur les possibilités d'emploi pour les hommes et pour les femmes? Va-t-il se traduire par un retour en arrière par rapport aux avancées accomplies en matière d'égalité hommes-femmes ces dernières années?*

**Jane Hodges:** Les *Tendances mondiales pour l'emploi des femmes* les plus récentes, qui ont été publiées cette année à l'occasion de la Journée internationale de la femme, nous livrent l'analyse d'un premier groupe de données. Les projections indiquent 22 millions de femmes au chômage de plus d'ici la fin de l'année! Dans l'ensemble, les hommes et les femmes ont été touchés différemment depuis le début du ralentissement économique, en raison de situations au regard

de l'emploi déjà différentes avant la crise. Les états de faiblesse sur les marchés du travail sont exacerbés par les crises. Nous pouvons l'observer dans cette première phase: dans les économies développées, les hommes perdent davantage leur emploi que les femmes. Cela est dû au fait que les secteurs qui connaissent les plus fortes pertes d'emploi actuellement, tels que le secteur manufacturier et la construction, sont dominés par les hommes. Mais cette «partie émergée de l'iceberg» devrait être suivie par des pertes d'emploi chez les femmes lors de la prochaine vague de banqueroutes, de fermetures d'entreprises et de réductions d'effectifs.

Par exemple, les taux de chômage des femmes sont toujours plus élevés que ceux des hommes: en 2008, le taux de chômage mondial était de 6,3 pour cent pour les femmes comparé à 5,9 pour cent pour les hommes, et les estimations pour 2009 placent le taux pour les femmes à 7,4 pour cent et celui des hommes à 7 pour cent. En outre, les femmes continuent de pâtir d'inconvénients multiples en termes d'accès au marché du travail. On trouve davantage de femmes dans le secteur informel, dans l'emploi vulnérable, le travail à temps partiel et elles sont encore en moyenne moins bien rémunérées que les hommes pour un travail de valeur égale.

La crise économique devrait faire augmenter le nombre de femmes sans emploi d'environ 22 millions en 2009, selon le rapport des *Tendances mondiales de l'emploi des femmes* (GET) publié par l'équipe TRENDS du secteur Emploi du BIT. Le BIT a également déclaré que la crise économique mondiale constituait un nouvel obstacle à la poursuite d'une croissance durable et socialement équitable, en rendant le travail décent pour les femmes de plus en plus difficile à réaliser, et a plaidé en faveur de «solutions imaginatives» pour faire face aux disparités entre hommes et femmes.

Le rapport indique que sur les 3 milliards de personnes employées dans le monde en 2008, 1,2 milliard sont des femmes (40,4 pour cent). Il affirme qu'en 2009 le taux mondial de chômage des femmes pourrait atteindre 7,4 pour cent, contre 7 pour cent pour les hommes.

Le rapport précise que l'impact de la crise économique sur la dimension de genre en termes de taux de chômage devrait être plus défavorable aux femmes qu'aux hommes dans la plupart des régions du monde. Il ajoute que les seules régions où les taux de chômage devraient être moins défavorables aux femmes sont l'Asie de l'Est, les économies développées, l'Europe du Sud-Est hors UE et la CEI, qui connaissaient de moins fortes disparités sexuelles en termes de possibilités d'emploi avant la crise économique actuelle.

Les projections d'emploi pour 2009 montrent une détérioration des marchés mondiaux du travail aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Le BIT prévoit que le taux de chômage mondial pourrait atteindre entre 6,3 pour cent et 7,1 pour cent, avec un taux pour les femmes compris entre 6,5 et 7,4 pour cent (contre 6,1 à 7 pour cent pour les hommes). Cela devrait se traduire par une hausse comprise entre 24 et 52 millions de chômeurs dans le monde, sur lesquels 10 à 22 millions devraient être des femmes.

Dans le même temps, le BIT prévoit également que le taux mondial d'emploi vulnérable\* devrait se situer entre 50,5 et 54,7 pour cent pour les femmes en 2009, et 47,2 à 51,8 pour cent pour les hommes,

indiquant que si le fardeau de la vulnérabilité incombe toujours davantage aux femmes, la crise pousse de plus en plus d'hommes dans l'emploi vulnérable, comparé à 2007.

### Conséquences et mesures politiques

«Un taux d'activité plus faible, une maîtrise plus rare de la propriété et des ressources, une concentration dans l'emploi informel ou vulnérable, des rémunérations moindres, et moins de protection sociale, tout cela met les femmes dans une position de plus grande faiblesse que les hommes pour surmonter les crises», déclare la Directrice du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes du BIT, Jane Hodges. Elle ajoute que «les femmes peuvent s'en sortir en travaillant davantage ou en cumulant les petits boulots mal payés, mais elles ont encore à assumer des tâches domestiques non rémunérées».

Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a affirmé que l'égalité entre hommes et femmes devait être un principe de référence de toute réponse politique, parce que les effets de la crise financière et économique vont au-delà de la place des femmes dans le monde du travail et ont un impact sur la stabilité générale de la société, compte tenu des différents rôles que les femmes jouent.

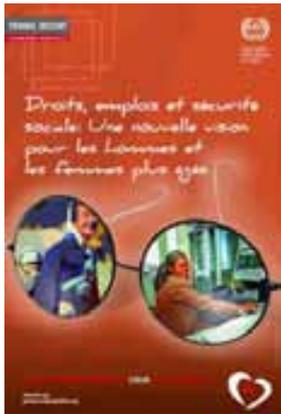
Dans une allocution publiée à l'occasion de la Journée internationale de la femme, M. Somavia a déclaré: «Les inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail sont connues de longue date, mais elles risquent d'être exacerbées par la crise. Dans cette période de bouleversements économiques, les femmes subissent souvent les conséquences négatives plus rapidement mais ne jouissent des bienfaits de la reprise que lentement. Dès avant la crise, la majorité des femmes actives travaillaient dans l'économie informelle avec des rémunérations plus faibles et moins de protection sociale.»

M. Somavia a cité un certain nombre de mesures politiques qui pourraient contribuer à rééquilibrer le fardeau qui pèse sur les femmes et à faire face aux conséquences de la mondialisation, comme des emplois durables et de qualité ouverts aux femmes comme aux hommes, une protection sociale étendue, comprenant des indemnités chômage et des systèmes d'assurance qui reconnaissent la position vulnérable des femmes sur le marché du travail, et un dialogue social avec l'insertion active des femmes dans les processus de prise de décision.

\* Taux mondial d'emploi vulnérable: part des travailleurs familiaux non rémunérés et des travailleurs indépendants dans l'emploi total. Ces travailleurs sont plus susceptibles d'être caractérisés par l'emploi précaire, les bas salaires et une faible productivité.



© J. Maillard/BIT



Le BIT doit continuer à suivre ces tendances et veiller à ce que les plans de reprise et les politiques développées pour traiter la crise actuelle aient une dimension hommes-femmes. En d'autres termes, elles doivent prendre en compte les situations de l'emploi différentes des hommes et des femmes. En ce sens, la crise actuelle pourrait se révéler une opportunité pour une meilleure égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail plutôt qu'une menace ou un revers. Mais nous devons rester vigilants.

*2009 est une année importante pour le BIT en termes d'égalité hommes-femmes: c'est le dixième anniversaire du plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes et, en juin, la CIT présente l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent comme thème de discussion générale. Comment évalueriez-vous le travail du BIT pour faire progresser l'égalité entre les sexes dans le monde du travail?*

**Jane Hodges:** Au cours des dix dernières années, on a porté beaucoup d'attention à l'intégration des questions de genre dans le travail du BIT, à travers le plan d'action pour l'égalité, la promotion de l'égalité hommes-femmes comme thème transversal, l'établissement d'un réseau composé de correspondants pour l'égalité hommes-femmes dans les différentes unités du Bureau à Genève et dans les bureaux de terrain, ainsi que la poursuite du développement du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes. L'engagement du BIT envers l'égalité hommes-femmes a été réaffirmé dans l'Agenda pour le travail décent et la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, stipulant que l'égalité des sexes et la non-discrimination doivent être considérées comme des questions transversales pour les objectifs stratégiques de l'OIT. L'égalité hommes-femmes et la création du travail décent pour tous, offrir aux hommes comme aux femmes le même accès aux droits, aux possibilités d'emploi, à la protection sociale et au dialogue social sont dès lors au cœur du travail du BIT. Cette année, la discussion de la CIT va contribuer à élaborer une ligne stratégique pour l'avenir qui indi-

quera quelles activités le BIT doit développer pour faire progresser encore l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

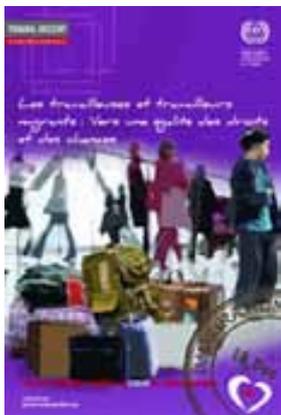
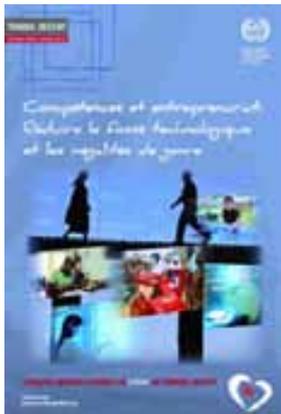
*L'année dernière, le Bureau pour l'égalité des genres a lancé une grande campagne de sensibilisation sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent, dont le point d'orgue sera la discussion de la CIT. Quels sont les objectifs de la campagne et ses principales réussites jusqu'à présent?*

**Jane Hodges:** La campagne a été lancée pendant la Conférence internationale du Travail de 2008. Au cours des 12 mois qui culmineront à la discussion générale de la CIT 2009, nous nous sommes activement adressés aux mandants de l'OIT et à de nombreux autres acteurs sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, avec plusieurs objectifs.

Tout d'abord, c'est une campagne générale de sensibilisation pour augmenter la compréhension des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, en se basant sur l'approche tout au long de la vie. Nous avons mis en évidence les liens particuliers qui existent entre égalité des sexes et garantie de travail décent pour les hommes et les femmes. La campagne est par conséquent construite autour de douze thèmes liés au travail décent et chacun d'entre eux est étudié sous l'angle de l'égalité hommes-femmes, montrant comment diverses questions peuvent affecter différemment les hommes et les femmes dans leur accès aux droits, à l'emploi, à la protection sociale et au dialogue social. En outre, nous faisons une promotion active de la ratification et de l'application des principales conventions de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes. Nous faisons connaître l'importance de surmonter les obstacles qui persistent à l'égalité hommes-femmes pour le bien de tous. Préparer les matériels de campagne avec les différentes unités techniques du BIT fut une entreprise colossale, mais nous avons réalisé pendant ce processus que cette collaboration active était, en elle-même, une façon d'intégrer davantage les questions de genre dans l'ensemble de l'organisation. Les matériels de campagne ont été largement distribués parmi les mandants et les autres acteurs dans le monde entier et utilisés dans des réunions de haut niveau ou de terrain dans de nombreuses régions du monde. Le Centre de formation du BIT de Turin a été activement impliqué dans la campagne.

*L'OIT a adopté de grandes conventions sur l'égalité hommes-femmes, dont deux figurent parmi les plus ratifiées; nous continuons pourtant à observer de nombreuses inégalités liées au sexe dans le monde du travail. Pensez-vous que notre travail a suscité le type de changements sociétaux et comportementaux qui sont nécessaires pour reléguer les discriminations fondées sur le sexe aux oubliettes?*

**Jane Hodges:** Les conventions de l'OIT – en particulier les textes fondamentaux sur la non-discrimination et l'égalité de rémunération – sont le point de



départ, parce qu'elles donnent un cadre juridique à l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail et nous continuons de plaider pour la ratification de ces conventions. Quand il s'agit de vie quotidienne, en effet, nous voyons toujours beaucoup de discriminations dans le monde du travail, que ce soit en termes d'égal accès à l'emploi, de conditions de travail ou de rémunération. Par l'assistance aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs, à travers les projets de coopération technique, le travail de formation et de communication, le Bureau contribue aux nécessaires changements sociétaux et comportementaux. Cependant, c'est un processus de long terme, parce que les stéréotypes liés au sexe sont très forts dans de nombreuses régions du monde et que les changements de comportement prennent toujours du temps. Mais nous devons être optimistes quand nous voyons qu'au cours des 50 dernières années la participation des femmes à la main-d'œuvre mondiale a connu une croissance constante dans toutes les régions du monde, contribuant ainsi à augmenter leur autonomie économique et financière et leur pouvoir de décision. Le cadre politique et juridique est solide dans toutes les régions. Compte tenu des nombreux défis qui sont encore à relever aux niveaux international et national, nous sommes confiants dans le fait que la discussion de la CIT et ses conclusions apporteront une bonne orientation aux mandants.

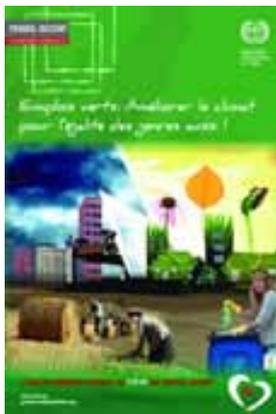
*L'OIT n'est pas la seule agence des Nations Unies œuvrant pour l'égalité hommes-femmes. Quels sont selon vous les avantages comparatifs de l'action de l'OIT dans ce domaine?*



© M. Crozet/BIT

**En septembre 2008, vous avez pris la direction du Bureau pour l'égalité hommes-femmes. Quelles sont vos impressions et vos priorités après six mois d'activités?**

Je suis frappée par le sérieux avec lequel les unités du Bureau gèrent la dimension de genre dans leurs propres domaines de travail et aussi par la façon dont les entités de la famille onusienne attendent de l'OIT qu'elle les guide. Mais je dirige ce Bureau dans une période où les acquis de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail sont fortement remis en cause. La crise financière actuelle va affecter les hommes mais plus particulièrement les progrès accomplis de haute lutte par les femmes pour leur émancipation socio-économique. Le BIT doit surveiller les tendances de l'emploi et se tenir prêt à apporter des conseils stratégiques dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes pour les plans de reprise. Reposez-moi cette question à la fin de 2009 et nous verrons si le Bureau a vraiment fait la différence.



© M. Crozet/BIT

**Jane Hodges:** Les avantages comparatifs de l'OIT sont liés à sa structure tripartite unique, à sa façon d'agir avec des acteurs de l'économie réelle et à son intérêt pour le travail décent pour chaque homme et chaque femme. En outre, l'OIT fixe des normes du travail qui s'appliquent aussi bien aux hommes qu'aux femmes, en plus des quatre principales conventions sur l'égalité (nos 111, 100, 156 et 183). Ses programmes pour l'emploi et pour les entreprises durables ont intégré la dimension de genre au niveau politique et dans la coopération technique. Nous avons des programmes spécifiques qui visent à améliorer les possibilités d'emploi pour les femmes et le développement des entreprises dans de nombreuses régions du monde. En termes de protection sociale, l'OIT cherche les moyens de traiter spécifiquement la protection des femmes dans l'économie informelle et l'emploi vulnérable, comme les migrations et le travail domestique. Et tout cela, nous le faisons avec les gouvernements et avec les organisations syndicales et patronales.

Le Bureau de l'OIT pour l'égalité des genres a développé un outil d'audit participatif de genre qui n'est pas seulement utilisé au sein du BIT ou parmi ses mandants, mais qui est également très apprécié au sein de la famille de l'ONU.

# Protéger la maternité dans les

© VIDEOS BIT



Photos issues de la vidéo du BIT «La protection de la maternité dans l'industrie textile cambodgienne». En haut à droite et ci-dessous: Ros Kimsreng. En bas: Chong Chin Siong, PCCS Garments

**D**e nombreuses femmes risquent de perdre leur emploi quand elles tombent enceintes. Mais la plupart des entreprises de textile associées au programme Better Factories Cambodia du BIT (Améliorer les conditions de travail dans les usines du Cambodge) offrent dorénavant une protection de la maternité à leurs employées.

PHNOM PENH – Ros Kimsreng subvient aux besoins de sa famille en travaillant dans l'industrie textile cambodgienne. C'est un bon travail: elle gagne trois fois le salaire mensuel moyen cambodgien. Mais, quand elle a su qu'elle allait avoir un bébé, Ros a commencé à s'inquiéter. Pour de nombreuses femmes au Cambodge, c'est une triste réalité: en tombant enceintes, elles peuvent perdre leur emploi.

Ros travaille à l'atelier de finition d'une usine textile à Phnom Penh. Pour les familles qui dépendent de femmes actives comme elle, perdre un emploi bien rémunéré est une catastrophe. Mais, dans les cours des usines textiles, les temps changent pour les femmes et les mères qui travaillent.

L'entreprise PCCS Garments, où travaille Ros, dispose d'une crèche dans ses propres locaux. Dès l'âge de 18 mois, les nouvelles mères peuvent y laisser leur bébé pendant qu'elles travaillent et gagnent de quoi faire vivre leur famille. «La crèche de l'usine va prendre soin de lui pendant mes heures de travail, jusqu'à ce qu'il ait trois ans», explique Ros.

Les entreprises comme PCCS Garments reconnaissent l'intérêt de garder l'ensemble de leur main-d'œuvre féminine et cela inclut non seulement de maintenir les salariés à leur poste de travail mais aussi de leur offrir des avantages spécifiques en fin de grossesse et aux premières étapes de leur maternité. La société mène une politique d'indemnisation du congé de maternité, qui garantit aux femmes employées 50 pour cent de leur salaire pendant les 90 jours qui suivent la naissance. Pendant la grossesse, la société a aussi pris des dispositions.

Chong Chin Siong, Directeur adjoint de PCCS Garments, explique leur politique: «Pendant sept mois de grossesse, nous organisons un travail allégé pour nos employées: ainsi, à une couturière, nous donnons des travaux de garniture, à une repasseuse, nous confions des petits travaux d'emballage; nous évitons donc d'avoir des femmes enceintes qui effectuent un travail impliquant des vibrations ou de longues heures de station debout. Cela vaut aussi quand elles reviennent de leur congé maternité.»

Quand les employées reviennent chez PCCS après leur congé maternité, la société leur donne une heure par jour, payée, pour allaiter leur enfant. Et le plus important est que, pendant cette période, elle leur assigne des travaux moins éreintants.

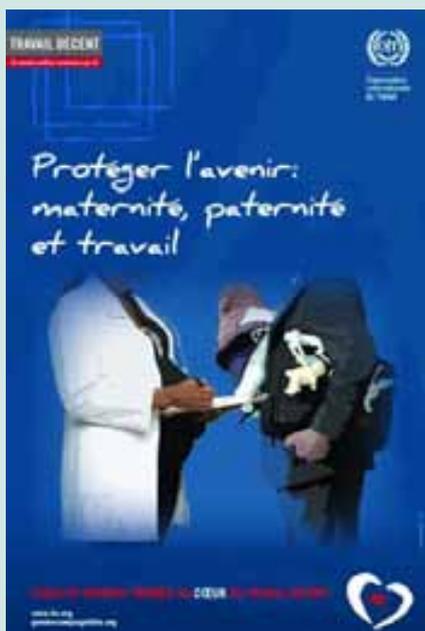
PCCS Garments n'est pas un cas unique: depuis 2001, plus de quatre entreprises textiles sur cinq suivies par le programme Better Factories Cambodia du BIT disposent d'un congé maternité, rémunéré d'une manière ou d'une autre; trois sur quatre, comme PCCS Garments, respectent le programme dans son intégralité, à savoir qu'elles maintiennent le paiement de la moitié de leur salaire aux employées qui sont en congé maternité, et offrent d'autres avantages comme les pauses d'allaitement et des services de crèche. L'espoir, c'est que la nouvelle atmosphère qui règne dans l'industrie textile inspire d'autres secteurs de l'économie cambodgienne à faire de même, élevant ainsi les normes du travail pour tous.

«Nous espérons que davantage d'attention sera prêtée à la maternité et à sa protection afin que la conciliation d'un travail décent et d'un bon équilibre entre vie familiale et vie professionnelle soit garantie», déclare Tuomo Poutiainen du programme Better Factories Cambodia du BIT.



# usines de textile au Cambodge

PROTÉGER L'AVENIR: MATERNITÉ, PATERNITÉ ET TRAVAIL



La protection de la maternité des femmes actives est un élément essentiel de l'égalité des chances. Elle vise à permettre aux femmes de réussir à conjuguer leurs rôles reproducteur et producteur et de prévenir le traitement inégal dans l'emploi en raison du rôle procréateur des femmes. Historiquement, la protection de la maternité est une préoccupation centrale de l'OIT depuis sa création: parmi les premières normes internationales du travail adoptées

en 1919, se trouvait la convention n° 3 concernant l'emploi des femmes avant et après la naissance d'un enfant.

Les éléments de protection de la maternité couverts par les normes les plus récentes concernant la protection de la maternité, la convention n° 183 et la recommandation n° 191 (2000), sont le congé maternité (le droit de la mère à une période de repos liée à la naissance d'un enfant); l'allocation financière et médicale (le droit à une indemnité financière durant l'absence pour cause de maternité); la protection de la santé de la mère et de l'enfant pendant la grossesse, la naissance et l'allaitement; le droit de la mère à allaiter son enfant après sa reprise du travail; et la protection de l'emploi et la non-discrimination (garantissant la sécurité de l'emploi aux femmes et le droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent avec la même rémunération). La convention n° 183 a aussi élargi la portée de la couverture pour inclure les femmes travaillant dans l'économie informelle et dans des formes atypiques de travail dépendant. Ces femmes n'ont souvent reçu aucune protection juridique et c'est leur santé maternelle qui est la plus menacée.

En juin 2004, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution sur l'égalité hommes-femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité qui lie la protection de la maternité à la non-discrimination.

Les lois nationales conçues pour protéger la santé de la mère et de l'enfant et les droits au travail des femmes actives figurent en bonne place dans la législation de presque chaque Etat Membre de l'OIT. Il existe néanmoins des variations notables dans la portée de la couverture, l'extension de la protection, la complexité des mécanismes en action et les responsabilités respectives de l'Etat et des employeurs individuels pour la fourniture d'allocations financières.

Le congé paternité est considéré comme une importante réconciliation du travail et de la vie familiale pour les hommes, ainsi qu'une aide pour les femmes. Le congé paternité est une brève période de congé prise par le père autour du moment de la naissance de son enfant. Les dispositions concernant le congé paternité sont de plus en plus répandues de par le monde, reflétant l'évolution des mentalités sur la paternité et la parentalité et le besoin des hommes comme des femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle. Ce tournant dans les relations et les perceptions pourrait augurer d'approches plus équilibrées entre hommes et femmes pour la garde des enfants et les tâches domestiques.

#### Pour en savoir plus:

Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009 [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

Pour les jeunes femmes comme Ros, leurs inquiétudes liées au fait de garder leur emploi tout en ayant un bébé prennent fin quand elles commencent à bénéficier de la politique de protection de la maternité de leur

entreprise. Ce qui fut un moment d'incertitude pour Ros et sa famille s'est transformé en période de joie: une nouvelle vie à chérir et la possibilité de conserver un bon emploi pour assurer l'avenir de sa famille.



# Substituer l'éducation

© VIDEOS BIT



Photos issues de la vidéo du BIT «Au Maroc, une école de cirque remplace le travail des enfants par l'éducation».

En haut à gauche:  
El Bouchtaouia

**L**a relation qui existe entre l'amélioration de l'accès à l'éducation et la fin du travail des enfants est de plus en plus reconnue. Une école du cirque sur la côte du Maroc est l'une des initiatives communautaires novatrices parmi tant d'autres pour retirer les enfants du travail et les amener vers l'école.

MAROC – Regardez attentivement les rues bruyantes des marchés de Rabat ou de Casablanca: vous y trouverez des centaines d'enfants, certains à peine âgés de sept ans, travaillant 40 heures par semaine ou plus. On dénombre plus de 600 000 enfants qui travaillent au Maroc, soit 11 pour cent des enfants du pays. Et la moitié d'entre eux sont des filles.

El Bouchtaouia fut l'une d'entre elles. «J'ai travaillé comme domestique dans le sud du Maroc pendant deux ans. Je travaillais très dur. Mes employeurs me battaient. Chaque fois que je voyais les enfants aller à l'école cela me rappelait que je ne pouvais pas y aller, j'en avais le cœur brisé.»

Sans aucune chance d'aller à l'école, El Bouchtaouia, et d'autres comme elle, va grandir analphabète, pauvre et sans espoir. Mais au bord d'une falaise de

la côte rocheuse du Maroc, une lueur d'espoir se manifeste au-dessus des ruines d'une ancienne forteresse. A l'intérieur, c'est un autre monde: pas celui du désespoir, mais un monde de magie, d'illusion, d'excitation, et la chance de mener une nouvelle vie.

Ici, à «l'école du cirque», les enfants pris au piège de la pauvreté et du travail des enfants peuvent découvrir un monde qu'ils n'avaient jamais rêvé possible. Grâce aux efforts d'un groupe communautaire local, après des leçons gratuites de jonglage et de pratique du trapèze, ils passent du temps dans une salle de classe toute proche, allant à l'école comme la plupart des filles de leur âge.

En dehors du chapiteau, lentement, les choses changent au Maroc. Les taux de travail des enfants ont sensiblement diminué ces dix dernières années; des spécialistes du Programme de l'OIT pour l'éradication du travail des enfants et d'autres organisations affirment que c'est en partie grâce à des programmes novateurs comme celui de «l'école du cirque» et à une hausse considérable du taux de scolarisation.

Le Maroc offre dorénavant une éducation primaire à presque tous ses enfants, avec une scolarisation qui a bondi de 52 pour cent en 1991 à 92 pour cent aujourd'hui. El Bouchtaouia incarne l'une de ces réussites. Elle a maintenant 16 ans et suit sa cinquième année d'études primaires. Le travail des enfants appartient à son passé, pas à son avenir.

Mais le risque demeure. Sriani Ameratunga-Kring du Bureau de l'OIT pour l'égalité hommes-femmes déclare: «Au Maroc, plus de 40 pour cent de la population sont juste au niveau ou en-dessous du seuil de pauvreté. Tout est réuni pour qu'en cas de décès, de divorce ou de handicap dans la famille, cela se traduise par un enfant envoyé au travail pour remplacer le revenu perdu.»

Pour les filles comme El Bouchtaouia, «l'école du cirque» n'est pas une illusion, c'est un rêve devenu réalité: une chance unique de recevoir une éducation et des qualifications pour obtenir un travail rémunéré et une vie meilleure pour elle et sa famille.



© PHOTOS BIT

# au travail des enfants

## LA FORMULE DU PROGRÈS: L'ÉDUCATION POUR LES FILLES COMME POUR LES GARÇONS!



Le monde entier s'accorde pour reconnaître que l'éducation pour tous est la clé du développement. L'éducation des filles en particulier ouvre la voie à des changements plus profonds au sein des familles, des sociétés et sur les lieux de travail. Les filles qui ont reçu une éducation ont de meilleures chances d'avoir de bons revenus une fois parvenues à l'âge adulte, se marient plus tard, ont des enfants moins nombreux et en meilleure santé, et ont plus

de pouvoir de décision au sein de leur foyer. Elles veillent aussi davantage à ce que leurs enfants soient à leur tour éduqués, évitant que de nouveaux enfants travaillent. Nombre d'études ont également démontré les liens étroits entre l'accès accru des filles à l'éducation et la croissance du PIB.

Pourtant, malgré le nombre croissant de pays dans le monde qui reconnaissent que l'éducation des filles est l'un des plus puissants moteurs du progrès, les filles souffrent toujours de discrimination quand il s'agit de bénéficier d'un enseignement. Sur les 72 millions d'enfants qui ne sont pas scolarisés bien qu'ayant l'âge d'aller à l'école, 44 millions sont des filles. L'incapacité à éduquer les filles coûte 92 milliards de dollars aux pays en développement chaque année.

De nombreux obstacles peuvent freiner l'accès des filles à l'école. Quand les familles ont des moyens limités, elles peuvent croire qu'elles doivent choisir entre éduquer leurs fils ou leurs filles. Leur décision risque de ne pas être fondée sur les aptitudes naturelles, les compétences ou le degré de motivation des uns ou des autres. Les rôles prédéterminés des sexes ne bénéficient pas nécessairement aux jeunes garçons non plus, et peuvent même se révéler néfastes. Dès leur plus jeune âge, ils peuvent sentir une lourde pression pour réussir sur le plan scolaire – peut-être au-

delà de leurs capacités – afin de répondre aux attentes de succès de leur famille.

Des relations inégales entre les sexes induisent de génération en génération un cercle vicieux de sous-investissement dans le développement des filles, dès les premières étapes de leur existence et tout au long de leur vie. Aujourd'hui, plus de deux tiers des 860 millions d'analphabètes du monde sont des femmes. Les filles assument une grande partie des travaux ménagers non rémunérés au sein du foyer, notamment la garde des autres enfants, la cuisine, le nettoyage et l'approvisionnement en eau et en combustible. De nombreuses filles dans les communautés pauvres doivent contribuer au revenu du ménage. Si ces filles vont à l'école, il leur reste peu de temps pour étudier.

L'éducation est le ferment de l'égalité des sexes. Parce que les filles et les femmes font l'expérience de discriminations directes et indirectes, il est recommandé que des mesures spécifiques soient prises pour intégrer dans les plans, politiques et programmes nationaux l'amélioration de l'accès des filles à l'éducation. Ce qui va ensuite favoriser leur accès futur à un travail décent.

### Pour en savoir plus:

Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009 [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

## LE TRAVAIL DOMESTIQUE DES ENFANTS: LE MAINTIEN DES FILLES HORS DE L'ÉCOLE ET DANS LA PAUVRETÉ

L'OIT estime que les filles de moins de 16 ans travaillent davantage comme domestiques que dans toute autre catégorie de travail des enfants. Suriah était l'une d'entre elles. Quand elle avait 13 ans, elle a quitté son village indonésien pour se rendre à Djakarta travailler comme domestique, bien décidée à aider sa famille à joindre les deux bouts. Travaillant chaque jour de 5 heures du matin à 10 heures le soir, à la fin de la journée elle avait tout juste la force de se mettre au lit. Au bout de quelques années, Suriah est retournée dans son village, s'est inscrite dans une classe de rattrapage et s'est rendue aux cours non formels du collège. Elle fait partie de celles qui ont de la chance – se préparant un meilleur avenir grâce aux programmes du gouvernement et à sa persévérance.



© M. Crozet/BIT

# Des emplois pour les jeunes, hom

© VIDEOS BIT



Photos issues de la vidéo du BIT «Jeunes filles et jeunes gens: du travail pour tous au Kirghizistan».

En haut à gauche:  
Nasiba Halilova  
Ci-dessus:

Dilorom Holmatova

**Q**uand un pays connaît une inadéquation entre les besoins de son marché du travail et l'éducation et les qualifications de sa jeunesse, que peut-il faire? Le Kirghizistan se démène pour remédier à ce décalage en formant des jeunes hommes et femmes aux compétences professionnelles qui sont réellement recherchées dans une économie en mutation.

BISHKEK – Depuis des années, c'est l'Etat soviétique qui décidait des professions et du nombre de jeunes hommes et femmes qui devaient être formés pour chacune d'elles. Mais la transition vers une économie de marché a révélé une douloureuse réalité.

«Le Kirghizistan est submergé de diplômés de l'université qui n'arrivent pas à trouver de travail», constate Erkinbek Omurov, Secrétaire d'Etat de l'Agence kirghize d'enseignement professionnel, du gouvernement de la République kirghize. «Les travailleurs manuels trouvent du travail tout de suite.»

Des milliers de jeunes, essentiellement des hommes, sont partis pour trouver un emploi en Russie ou à l'Ouest, leurs familles ne survivant que grâce à l'argent qu'ils pouvaient envoyer chez eux. Aujourd'hui, le Kirghizistan devient un pays de «laissés pour compte – femmes au chômage, vieillards, enfants en bas âge et une main-d'œuvre limitée aux seuls emplois essentiels».

Un projet du BIT financé par les Pays-Bas aide le gouvernement kirghize à réviser sa politique en matière d'emploi des jeunes en développant de solides programmes d'enseignement professionnel qui permettent de former les personnes, en particulier les femmes, à des métiers qui correspondent au marché du travail actuel.

«Au Kirghizistan, le BIT œuvre à la création d'emplois décents pour tous», déclare Walter Verhoeven. «Le projet réunit plusieurs volets: la promotion de politiques en faveur de l'emploi des jeunes, des stratégies locales et intégrées pour l'emploi des jeunes, la mise à disposition d'informations sur le marché du travail et de formation qualifiante, des formations en entrepreneuriat, des conseils d'orientation professionnelle.»

Davantage de jeunes sont maintenant intéressés par les qualifications professionnelles qui sont les plus demandées sur le marché du travail. L'approche par modules de formation qualifiante (MST) développée par le BIT permet aux jeunes gens d'acquérir des qualifications professionnelles en un temps record. Suyun Maitikova, Directrice adjointe du Lycée 43 de Bishkek, explique:

«Au cours des dix mois qu'ils passent ici, les jeunes obtiennent trois qualifications. La première est une formation de plâtrier, puis après une autre période de trois mois ils obtiennent une deuxième qualification de maçon, et finalement la dernière est une formation de menuisier. Ainsi, en l'espace de dix mois, ils sont formés à trois métiers qui embauchent actuellement.»

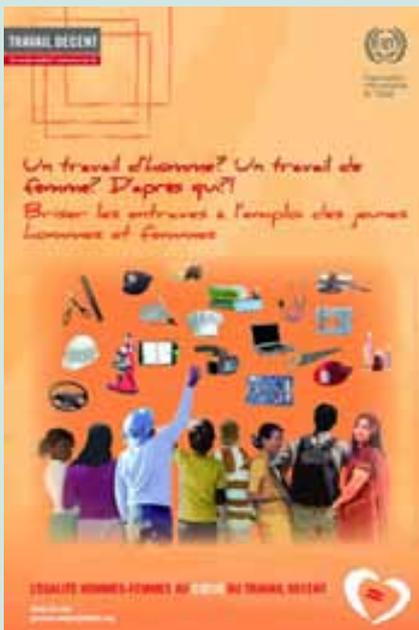
Nasiba Halilova avait de grands espoirs. Son rêve était d'ouvrir un jardin d'enfants; le séminaire du BIT lui a montré comment calculer les coûts et faire un budget prévisionnel. «Ce séminaire est très motivant», s'exclame-t-elle. «Ils vous encouragent à formuler votre projet et vous apprennent ensuite à le concrétiser.»

Dilorom Holmatova bouscule tous les stéréotypes: chômeuse, sans formation universitaire, vivant dans une ville souffrant du chômage et de la pauvreté. Pourtant, après avoir suivi le cours de formation du BIT «Gérez mieux votre entreprise», Dilorom a ouvert le premier atelier de confection de rideaux de la ville. Cela fait quatre ans déjà et ses affaires se portent si bien qu'elle emploie maintenant quatre couturières. Dilorom ne veut pas s'arrêter là.

«Il y a plus de 300 mères célibataires ici. Il n'y a personne pour les aider. Elles ne travaillent pas, parce

# mes et femmes, au Kirghizistan

L'EMPLOI DES JEUNES: BRISER LES ENTRAVERES À L'EMPLOI DES JEUNES HOMMES ET FEMMES



Un milliard de personnes vont atteindre l'âge de travailler au cours de la prochaine décennie – c'est la génération la mieux éduquée et la mieux formée qui ait jamais existé, chez les jeunes hommes mais surtout chez les jeunes femmes. En dépit des efforts déployés par les gouvernements et les partenaires sociaux, la crise de l'emploi des jeunes s'aggrave, et il faut aussi pallier les entraves liées au genre. Nous emmenons davantage d'enfants à l'école

mais nous ne réussissons pas à leur donner un emploi productif et un travail décent.

Pour de nombreux jeunes gens en âge de travailler, l'absence de perspectives d'emplois décents accroît leur vulnérabilité pendant la période transitoire entre l'enfance et l'âge adulte. L'investissement des gouvernements dans l'éducation et la formation sera perdu si les jeunes ne trouvent pas d'emplois productifs qui leur permettent de subvenir à leurs besoins, de contribuer aux revenus de leur famille et de payer leurs impôts. Pourtant, en moyenne, les jeunes sont deux à trois fois plus menacés par le chômage que les adultes, et ce phénomène est particulièrement marqué chez les filles qui, bien trop souvent, travaillent pendant des heures interminables dans le cadre de contrats informels, intermittents et précaires, caractérisés par une piètre productivité, de maigres revenus et une protection sociale réduite.

Les taux de participation à la main-d'œuvre pour les jeunes femmes sont plus faibles que chez les jeunes hommes. Les plus grandes disparités s'observent en Asie du Sud (35 points de pourcentage) et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (29 points de pourcentage). Ces disparités reflètent principalement des traditions culturelles différentes et la difficulté pour les femmes de combiner travail et responsabilités familiales – pas seulement dans le monde en développement mais aussi dans

les pays industrialisés. Le fait d'accorder moins de valeur aux contributions économiques des femmes et l'opinion dominante que les femmes ne génèrent que le deuxième ou le troisième revenu du ménage contribuent à cette réalité. Elles peuvent être confrontées à la discrimination parce qu'on estime que, dès qu'elles se marient et ont des enfants, elles sont moins productives ou quittent leur travail. De nombreuses jeunes femmes se demandent si la réussite scolaire débouche réellement sur un emploi à la mesure de leurs qualifications.

Peu averties de leurs droits et manquant souvent de modèles, les femmes ne pénètrent que lentement dans des professions traditionnellement dominées par les hommes. Un meilleur accès à des possibilités de formation sans ségrégation permettra d'augmenter l'employabilité des jeunes femmes et d'améliorer leurs futurs revenus et leur situation socio-économique. Ces efforts devraient être complétés par une orientation professionnelle mieux adaptée à leurs capacités et à leurs besoins, ainsi que par des conseils tenant compte des questions de genre et des services de placement permettant aux jeunes femmes de réaliser leur potentiel.

#### Pour en savoir plus:

Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009 [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

qu'elles ne peuvent pas mettre leurs enfants à la crèche – cela coûte très cher. Si j'en avais la possibilité, je les formerais.»

Dilorom prévoit d'agrandir son atelier et d'embaucher de nouvelles couturières. Ces nouveaux emplois seront autant d'espoirs pour les femmes au chômage

de la ville. «Maintenant, je peux vraiment me considérer comme une femme d'affaires», ajoute Dilorom.

Les femmes «laissées pour compte» qui semblaient n'avoir aucune chance prospèrent – inspirent d'autres femmes, et reconstruisent l'avenir de leur pays ... point par point.



# Travailler dans un «monde d'hommes»



© PHOTO BIT

**K**asanita Seruvatu, ancienne Directrice de la formation dans les forces de police des îles Fidji et maintenant Conseillère en formation dans la police Samoa, a été le fer de lance d'initiatives au cours des dix dernières années pour créer un plus fort équilibre ethnique et sexuel et pour permettre aux femmes d'occuper des rôles difficiles dans les forces de police. Ici, elle explique comment les discriminations contre les femmes au travail peuvent être surmontées.

SUVA – Les croyances profondément ancrées et les attitudes stéréotypées envers les femmes au travail sont des obstacles majeurs. La culture, la socialisation et la religion jouent un rôle: les tabous et normes pré-coloniaux des cultures du Pacifique tracent une ligne de démarcation claire entre les hommes dominants et les femmes subordonnées, et les systèmes de valeurs coloniales et chrétiennes ont ensuite renforcé les rôles traditionnellement masculins et féminins. Bien que ces rôles aient perdu de l'importance, ils continuent d'influencer les sociétés modernes dans la région Pacifique.

Un autre obstacle majeur à l'égalité entre les sexes, ce sont les femmes elles-mêmes. Parfois, nous nous conformons aux attentes de la société – en particulier celles de nos homologues masculins – en apparaissant désarmées, manquant de confiance en nous, même quand nous occupons des positions d'autorité et de responsabilité. De plus, en acceptant certains types d'emplois, les femmes renforcent profondément les croyances ancrées qu'elles sont plus faibles que les hommes et ne peuvent pas occuper les mêmes fonctions que les hommes.

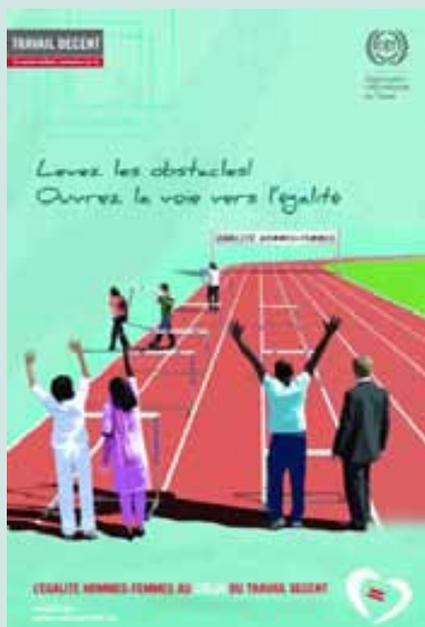
En 2003, la police fidjienne a mis en place des mesures pour élargir sa base de recrutement et supprimer certains critères de sélection obligatoires concernant la hauteur, le poids, l'âge et la taille de la poitrine des candidates qui étaient discriminatoires à l'égard des minorités indienne et chinoise. La même année, une nouvelle police a réservé 35 pour cent des places dans la police aux femmes et 65 pour cent aux hommes. Les nouvelles politiques de ressources humaines ont aussi promu une procédure de sélection plus transparente et plus juste, donné aux femmes des rôles opérationnels en première ligne (y compris dans les unités d'élite), établi des réseaux, institué la tolérance zéro pour le harcèlement sexuel et promu une couverture médiatique positive des femmes dans les forces de police.

Rejoindre les plus hauts rangs de la police de Fidji n'est pas facile en raison des attitudes et des croyances enracinées concernant les femmes dans la police en général, pas seulement à Fidji mais dans l'ensemble de la région Pacifique. Il y a quelques années, il n'y avait qu'une seule femme ayant rang d'inspecteur adjoint, l'autre femme gradée étant un sergent. Il n'y avait aucune femme au grade d'inspecteur. C'était un monde d'hommes. Un changement significatif est intervenu en 2003 quand le Commissaire Hugues a nommé deux femmes à des positions opérationnelles importantes. Cependant, sur le terrain, leur travail se compliquait quand elles avaient affaire à des collègues masculins, aux idées bien arrêtées sur les rôles des hommes et des femmes dans la société. Il existe une attitude patriarcale envers les femmes dans le monde du travail et elles se voient parfois confier des postes symboliques afin de calmer les militants féministes et pour plus ou moins leur «clouer le bec».

Les dirigeants doivent s'assurer que tout est fait pour faciliter l'accès des femmes officiers de police à des niveaux de commandement supérieurs. Ils doivent tenir leurs engagements et ne pas en rester au stade des vœux pieux. Il faut encourager les femmes à prendre des responsabilités opérationnelles en première ligne et à ne pas se cantonner aux «tâches administratives». Les possibilités de promotion et les offres pour des postes importants doivent être publiées et chacun doit être encouragé à faire acte de candidature; la sélection doit être opérée de manière juste et transparente. Les femmes ne doivent plus être

# les femmes dans la police des îles Fidji

LEVEZ LES OBSTACLES! OUVREZ LA VOIE VERS L'ÉGALITÉ



On trouve aujourd'hui plus de femmes dans l'économie formelle que jamais auparavant. La proportion de femmes dans les services publics est de plus en plus élevée, tout comme le nombre de politiques d'égalité des chances dans le

monde entier. Cependant, alors que la participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté dans la plupart des régions du monde, elles sont encore confrontées à de multiples formes de discrimination sur le marché du travail. Presque partout, les femmes continuent d'être moins rémunérées que les hommes pour un travail équivalent; elles éprouvent de plus grandes difficultés que les hommes à obtenir des emplois de haut niveau, et la plus lourde part des responsabilités familiales leur incombe souvent. Les pratiques discriminatoires fondées sur des suppositions selon lesquelles des emplois seraient «appropriés» pour les femmes, ou sur leur rôle procréateur, continuent d'exister dans un certain nombre de pays.

Il y a cinquante ans, l'Organisation internationale du Travail a adopté ce qui demeure l'instrument international le plus complet et le plus spécialisé sur la non-discrimination et l'égalité dans le monde du travail. La convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958, était d'avant-garde pour son époque; elle demeure aussi pertinente aujourd'hui qu'elle l'était à la fin des années 1950. L'engagement de

l'OIT en faveur de l'élimination de toute discrimination dans le monde du travail a été réaffirmé dans la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail en 1998. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, confirme également l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination comme questions transversales dans l'ensemble de l'action de l'OIT. Les principes énoncés par la convention n° 111 ont été presque universellement acceptés. Des progrès ont été accomplis dans l'application du principe de l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes et le rôle moteur joué par la convention au cours des cinquante dernières années doit être célébré. Pourtant, l'objectif, fixé par la convention, d'éliminer toute discrimination à l'emploi et dans la profession demeure lointain. Pour avancer vers l'égalité, il est temps d'identifier et d'effacer les obstacles qui perdurent.

#### Pour en savoir plus:

Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009  
[www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)

«bâillonnées», elles doivent s'affirmer dans leur rapport avec les hommes et oser remettre en cause les décisions de leurs supérieurs.

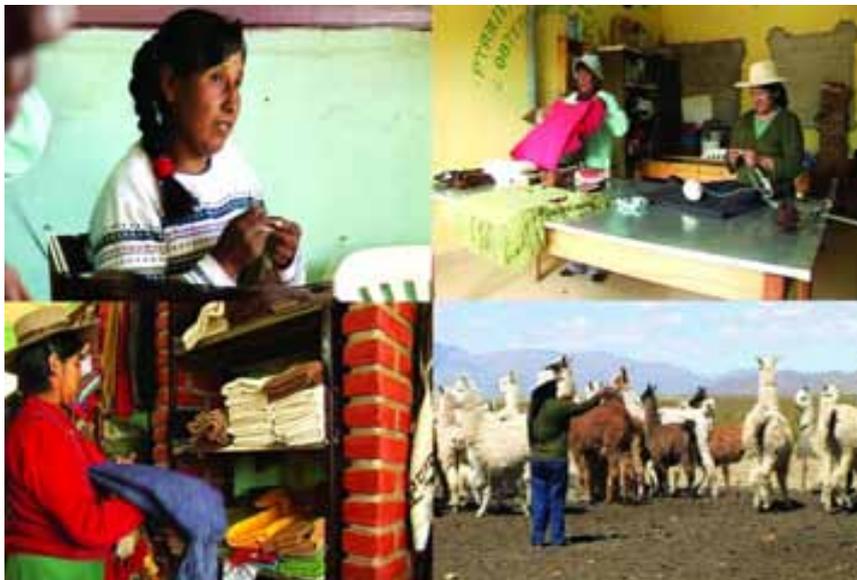
Des forces de police équilibrées sur le plan des genres et des ethnies renforcent le principe qui veut que toute administration qui fait respecter la loi soit représentative, réactive et responsable vis-à-vis du public qu'elle sert. Cela renforce aussi l'idée que la police doit reconnaître et refléter l'identité et les préoccupations de chaque segment de la population. Quand la police peut faire état de la présence de minorités visibles et de femmes dans des positions éminentes, cela donne une indication claire de son acceptation dans la population.

L'OIT peut et doit jouer un rôle majeur dans la région pour briser les entraves discriminatoires aussi bien au niveau organisationnel qu'au niveau gouvernemental: en renforçant les ministères du Travail de la région, en facilitant le dialogue entre les parties intéressées et en apportant une assistance technique là où des progrès sont possibles. Voici quelques idées concrètes pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes: accorder des bourses d'études aux jeunes femmes et aux filles pour des métiers traditionnellement masculins comme l'ingénierie; réserver des places aux jeunes femmes dans les cours de formation et s'assurer que toutes les filles ont un plein accès à l'éducation.



# Transformer les anciennes tec

© VIDEOS BIT



**Q**uand d'anciennes techniques sont associées à des méthodes modernes, les résultats peuvent changer la vie – même là où les raisons d'espérer sont difficiles à trouver. Dans l'une des régions les plus reculées du monde, renouer avec le passé ouvre la voie vers l'avenir.



Photos issues de la vidéo du BIT «Une coopérative de femmes qui tissent anciennes techniques et succès commercial».

Ci-dessus: Eugenia Gutierrez  
Ci-dessous: Sara Silveira

ABRA PAMPA – C'est un lieu à la beauté stupéfiante, l'un des plus beaux sur terre. C'est le haut désert du nord-ouest de l'Argentine ... épargnée par le temps, cette région renoue maintenant avec une tradition ancestrale.

Pendant des siècles, dans cet environnement venté, désertique, le peuple indigène kolla a élevé des lamas comme animaux de bât, ainsi que pour leur viande et pour leur laine. Aujourd'hui, la tradition intemporelle qui consiste à tondre leur toison à la main et à la filer en une laine de haute qualité fait naître de nouveaux espoirs dans une région au chômage endémique. Pour des femmes comme Eugenia Gutierrez, tout cela vient naturellement. Cet art ancien est sa passion.

«Je file la laine depuis que j'ai six ans», explique Eugenia. «Toute ma vie, je me suis considérée comme une fileuse. J'adore filer la laine. Je suis une artisane, spécialisée dans le fil de laine.»

Voici la coopérative Punha, où les femmes filent la laine à l'ancienne. Le projet FORMUJER du Centre interaméricain de formation professionnelle du CINTERFOR/BIT a contribué à faire de cette tradition ancestrale un succès commercial. FORMUJER aide les femmes, indigènes ou non, de Bolivie, du Costa Rica et d'Argentine à concilier des techniques traditionnelles et des méthodes modernes d'organisation, de production et de distribution.

FORMUJER a aidé les fileuses à comprendre que la laine de haute qualité qu'elles produisaient avait aussi de la valeur en dehors d'Abra Pampa. Maintenant, la laine de la coopérative et les articles qui en sont tirés sont vendus à travers toute la région dans un réseau d'écoles et de boutiques, et même sur Internet. FORMUJER a également changé la vie d'Eugenia: elle est devenue la dirigeante de la coopérative et sa première femme présidente.

«Cela a changé ma vision des choses, de passer de simple artisane à dirigeante d'une communauté qui réfléchit à ce qu'elle est et comprend les besoins des autres.»

Sara Silveira, coordinatrice régionale du programme FORMUJER acquiesce: «Eugenia est un exemple patent dans la région de la façon dont on peut se transformer avec de l'aide, de la formation et des encouragements.»

«Apprendre à vivre avec la technologie et à s'adapter à ses impératifs est l'un des défis mondiaux les plus urgents aujourd'hui», déclare Jane Hodges, Directrice du Bureau pour l'égalité hommes-femmes du BIT. «Nous devons donner aux femmes les moyens de surmonter les barrières culturelles qui peuvent les empêcher d'accéder aux compétences, aux technologies, aux ressources et aux marchés nécessaires.»

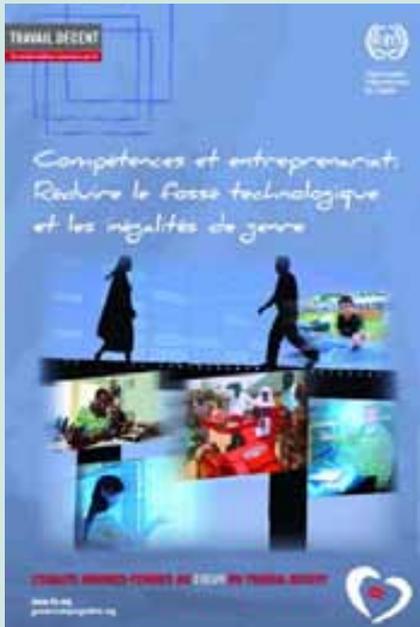
Maintenant, la coopérative Punha œuvre pour être reconnue par le ministre argentin du Travail comme une institution de formation professionnelle, ce qui



© PHOTOS BIT

# Uniques en succès commercial

## COMPÉTENCES ET ENTREPRENARIAT: RÉDUIRE LE FOSSÉ TECHNOLOGIQUE ET LES INÉGALITÉS DE GENRE



Dans la plupart des pays, les femmes ont moins facilement accès à la formation ou à l'utilisation de la technologie que les hommes. Selon l'OCDE, il s'agit davantage d'un manque d'encouragement, de partage des rôles bien ancré et d'attitudes pernicieuses, plutôt que d'une question d'aptitudes. Les filles sont bien moins enclines que les

garçons à étudier l'ingénierie, l'informatique ou la physique. Bien que les femmes obtiennent plus de la moitié des diplômes universitaires décernés dans les pays de l'OCDE, elles n'en obtiennent que 30 pour cent en sciences et technologies. Le pourcentage des diplômées qui s'orientent vers la recherche est encore moindre, représentant moins de 30 pour cent des chercheurs en sciences et technologies dans la plupart des pays de l'OCDE et seulement 12 pour cent dans des pays tels que le Japon ou la République de Corée.

Bien que les femmes occupent plus de 60 pour cent des postes de travail dans le domaine des technologies de l'information et de la communication dans les pays de l'OCDE, seules 10 à 20 pour cent d'entre elles sont programmeurs, ingénieurs, analystes ou concepteurs de systèmes. La grande majorité des femmes occupent des postes de secrétariat, traitement de texte ou saisie de données, qui se caractérisent plutôt comme des tâches routinières, peu qualifiées ou limitées sur le plan technique.

L'éducation et la formation qualifiante accroissent la capacité des femmes et des hommes à appliquer de nouvelles techniques, augmentant ainsi leur employabilité, ainsi que la productivité et la compétitivité des entreprises. Le «rattrapage»

technologique participe également à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Dans certains pays, la croissance des entreprises détenues par des femmes est supérieure à celle du secteur privé dans son ensemble. Soutenir les femmes entrepreneurs pour leur permettre d'introduire de nouvelles technologies dans leur entreprise augmente le potentiel pour améliorer la productivité, créer des emplois, réduire la pauvreté et promouvoir le développement local.

Les femmes se lancent dans les affaires de diverses façons, notamment par l'auto-emploi, les PME, l'entrepreneuriat social, les coopératives et bien d'autres encore. Pour que les femmes reconnaissent leur potentiel d'entrepreneur, il est important de promouvoir des modèles qui coïncident avec leur réalité et leurs aspirations. Elles doivent aussi vaincre d'autres obstacles lorsqu'elles décident de démarrer une entreprise, comme un accès restreint au crédit ou des modèles traditionnels qui empêchent les femmes de prendre part à des activités génératrices de revenus ou de contrôler des ressources financières.

### D'autres détails sur:

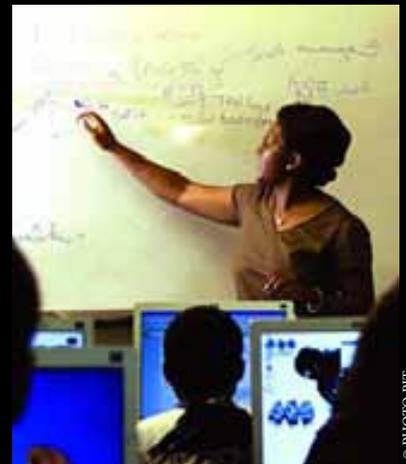
Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009 [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

signifierait de nouvelles ressources. Eugenia se déplace dans toute l'Argentine, montrant comment une formation qualifiante conduit au professionnalisme, au savoir-faire commercial, à une plus forte productivité et à de meilleurs revenus. Les fils de la nouvelle vie d'Eugenia ont été tissés en une nouvelle étoffe: plus solide, plus résistante, elle est consciente qu'elle a le pouvoir de changer sa vie et d'en inspirer d'autres.

«Je dois apprendre quelque chose de nouveau chaque jour, explique-t-elle. Je ne peux rester figée sur ce que j'ai appris et en rester là. Jour après jour, j'apprends davantage. Apprendre, ça ne finit pas. Jamais.»

## FORMATION EN INFORMATIQUE EN TANZANIE

Travaillant de chez elle, Jane dispense une formation en informatique à environ 50 étudiants par jour. Lancée avec seulement trois ordinateurs en 1998, son entreprise a grandi pour atteindre dix ordinateurs et cinq employés. Ils forment de jeunes femmes et de jeunes gens à l'utilisation des ordinateurs et des logiciels et assurent également la maintenance. Jane a participé aux activités du programme WEDGE de développement de l'esprit d'entreprise des femmes et d'égalité des genres de l'OIT, afin d'améliorer ses compétences en gestion, d'organiser efficacement ses activités et de développer son entreprise. Du fait de la demande croissante de services informatiques dans la commune de Mbeya, Jane espère commencer à donner des cours débouchant sur un certificat ou un diplôme.



© PHOTO BIT

# Protéger les infirmières et les inf



© VIDEOS BIT

**Q**uand les travailleurs qualifiés ne gagnent pas suffisamment dans leur pays, ils choisissent souvent de s'expatrier. Mais s'il n'existe pas dans le pays d'accueil de lois qui protègent les travailleurs migrants, le rêve de travailler à l'étranger peut rapidement tourner au cauchemar. Les femmes sont particulièrement exposées aux abus et à l'exploitation, car elles travaillent souvent dans des secteurs où la législation du travail est mal respectée. Par contre, lorsque les lois protégeant les migrants sont effectivement appliquées, leur rêve devient réalité et avec un bénéfice inattendu lorsqu'ils retournent dans leur pays.

MANILLE – Les Philippines sont célèbres dans le monde entier pour leur personnel infirmier hautement qualifié. Chaque année, des milliers de femmes et d'hommes philippins sont formés à une profession qui est de plus en plus recherchée, au fur et à mesure du vieillissement de la population mondiale.

Mais le pays qui produit les infirmiers parmi les plus qualifiés au monde ne peut pas les payer autant qu'ils peuvent gagner en s'expatriant. Beaucoup tentent leur chance à l'étranger. L'exode de ces travailleurs qualifiés a débouché sur une crise du système de soins dans le pays, avec des répercussions sur l'ensemble de la société.

«Maintenant, la plupart de nos infirmiers confirmés et expérimentés sont hors du pays», dit Leah Primitiva Paquiz de l'Association des infirmiers philippins.

«Nous parlons aussi de familles et d'enfants qui grandissent privés de leurs parents quand les deux

parents ont émigré», déclare Annie Geron de la Confédération indépendante des agents des services publics. «Vous avez un autre type de culture qui se développe avec l'émigration.»

Pour certains émigrés, le rêve de commencer une nouvelle vie à l'étranger se transforme en un cauchemar d'exploitation, d'abus et de désespoir. Les femmes sont particulièrement vulnérables, en particulier dans les secteurs où la législation nationale est peu protectrice, tels que le travail domestique et l'agriculture. Gloria Moreno-Fontes Chammartin, spécialiste des migrations au BIT à Genève, explique: «La question du statut des migrants est très importante – partent-ils à l'étranger avec ou sans documents d'identité? Comme vous le savez, ceux qui partent sans papiers sont beaucoup plus vulnérables.»

La protection des Philippins qui travaillent à l'étranger est un sujet de préoccupation pour le gouvernement philippin. Depuis plus de 40 ans, il a conclu des accords bilatéraux avec les pays intéressés par l'embauche d'infirmiers et d'autres travailleurs philippins. En partenariat avec les gouvernements d'outre-mer, l'administration philippine pour les travailleurs à l'étranger (POEA) régleme le recrutement, les contrats et l'emploi dans les pays de destination, en particulier en Arabie saoudite, pays de destination des trois quarts des infirmiers philippins expatriés.

«Je pense que c'est un modèle en Asie», déclare Hans Cacdac de la POEA, parce que dès les années 1970 il y a eu un réseau de protection administrative, un ensemble de garanties des droits de nos travailleurs migrants lorsqu'ils partent travailler à l'étranger.

Fernando Urutia est l'un de ceux qui sont partis en Arabie saoudite. L'expérience n'a pas toujours été facile: «J'ai pleuré pendant trois mois, en premier lieu à cause de la langue. Vous savez, en Arabie saoudite, ils parlent arabe.» Mais, grâce aux accords entre les deux pays, Fernando Urutia a reçu de l'aide et du soutien de l'ambassade des Philippines en Arabie saoudite quand il en a eu besoin, puis de son propre gouvernement une fois rentré. Le reste dépendait de lui.

«J'ai appris que, quand on va dans un pays, il faut adopter sa culture, suffisamment pour pouvoir rester. C'est la raison pour laquelle je suis resté en Arabie saoudite pendant 15 ans.»

Photos issues de la vidéo du BIT «Protéger les infirmières et les infirmiers philippins qui émigrent».

En haut à gauche:

Annie Geron

En dessous à droite:

Hans Cacdac

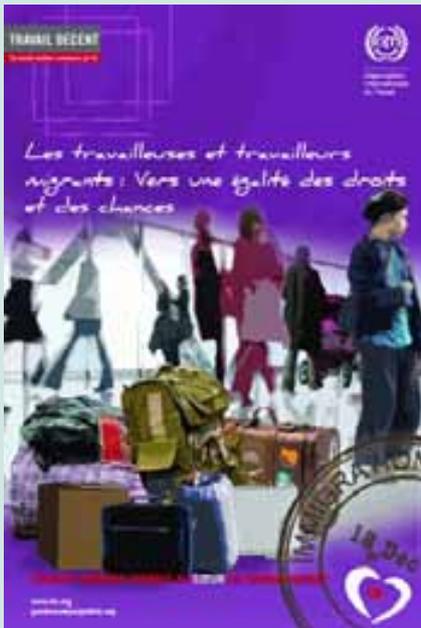
Ci-dessous:

Fernando Urutia



# Infirmiers philippins qui s'expatrient

LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS: VERS UNE ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES



Les travailleuses et travailleurs migrants sont les personnes qui migrent d'un pays à un autre en vue d'exercer un emploi non indépendant. Tous les travailleurs migrants, quel que soit leur sexe ou leurs caractéristiques personnelles, ont droit à un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui appliqué aux travailleurs nationaux.

Les femmes émigrées ont tendance à occuper un nombre limité d'emplois, notamment le travail manuel dans l'agriculture, les usines ou les zones franches d'exportation, mais essentiellement dans des emplois liés aux rôles dits «féminins» comme prestataires de soins, infirmières, domestiques et employées non qualifiées dans la restauration, l'hôtellerie et le spectacle. Par la nature même du travail qu'elles effectuent, les femmes et les filles peuvent être particulièrement vulnérables quand elles travaillent en dehors de leur pays. Elles risquent d'être l'objet d'exploitation ou d'abus, non seulement parce qu'elles ne bénéficient plus de la protection juridique de leur pays d'origine, mais aussi parce qu'elles occupent souvent des emplois pour lesquels la législation sociale est peu ou pas protectrice. Leur situation se trouve souvent aggravée par le manque d'autonomie et la forte relation de subordination qui caractérisent habituellement ces emplois. Elles peuvent être victimes de violences et d'abus sexuels, en particulier si elles travaillent comme domestiques ou dans l'industrie du sexe. En outre, ces femmes sont souvent jeunes, pauvres et isolées de leur famille qu'elles ont laissée dans leur pays d'origine. Elles ne parlent pas la langue du pays d'accueil, ignorent qu'elles ont des droits qui sont

bafoués et ne savent souvent pas à qui s'adresser pour obtenir de l'aide. Au pire, elles peuvent être victimes d'un recrutement forcé et de pratiques d'emploi coercitives ou de trafic d'êtres humains. Les jeunes filles et les jeunes femmes sont particulièrement menacées par la traite et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales.

En raison d'un chômage persistant et élevé, de nombreux pays ont instauré des politiques qui visent à réduire le nombre d'immigrés et sont maintenant confrontés au problème de travailleurs migrants en situation irrégulière ou employés clandestinement. Bien que les données statistiques ne soient pas probantes, on peut supposer qu'un grand nombre de ces travailleurs sont des femmes. Les pays de destination qui ne prennent pas en compte la dimension de genre dans leurs politiques d'immigration peuvent aggraver considérablement la situation des travailleuses immigrées et les exposer à de plus forts risques d'emploi clandestin et d'expulsion.

#### Pour en savoir plus:

Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009 [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

Il semble que la «fuite des cerveaux» ne soit pas le seul effet provoqué par l'émigration comme l'explique Hans Cacadac: «Nous soulignons aussi l'effet 'afflux de cerveaux'. C'est-à-dire qu'au moment où les infirmiers rentrent, ils rapportent avec eux une richesse faite d'expériences, de talents et de compétences acquis sur place».

Fernando illustre «l'afflux de cerveaux» lié aux migrations. Quand il est revenu d'Arabie saoudite, il a obtenu

un Master et un emploi de professeur. Aujourd'hui, il forme des élèves-infirmiers qui veulent tenter leur chance en s'expatriant.

«Je veux partager mes connaissances, mes expériences avec ces étudiants, parce qu'ils forment la nouvelle génération. Etre infirmier ce n'est pas seulement gagner des dollars. C'est une vocation, un appel.»



© PHOTOS BIT

# Le nettoyage communautaire,



© VIDEOS BIT

Photos issues de la vidéo du BIT «Le nettoyage communautaire, un gagne-pain pour les femmes». En haut à gauche: Margueritte Ovempeko Kabore  
En dessous à droite: Salamata Yanogo

**L**es «emplois verts» ne nettoient pas seulement l'environnement fragile de la Terre, ils constituent aussi une piste innovante pour créer des emplois durables. Au Burkina Faso, le recyclage des déchets génère de nouveaux moyens de subsistance pour les femmes.

OUAGADOUGOU – Du plastique à perte de vue, éparpillé par le vent et la pluie. Chaque année, la ville de Ouagadougou au Burkina Faso produit 20000 tonnes de déchets plastiques. Pour les êtres humains, c'est sale et dangereux. Pour les animaux, c'est fatal. Un tiers du bétail meurt chaque année étouffé à cause du plastique que les animaux prennent pour de la nourriture.

Mais les femmes de Ouagadougou transforment le fléau du plastique en source de prospérité. Cela commence avec les «collecteurs de plastique». Chaque matin, Salamata Yanogo et ses amis se perchent sur les piles de plastique, cherchant à ramasser de quoi vendre au premier centre de recyclage du plastique du Burkina Faso.

«Si je ramasse beaucoup pendant deux semaines, je peux me faire 1500 francs», déclare Salamata. C'est juste un peu plus de 2 euros, un revenu très modeste mais pourtant essentiel pour les personnes les plus pauvres de Ouagadougou. Deux mille personnes qui vivent dans la région recyclent ainsi le plastique.

Salamata et ses amis apportent leur butin au centre de recyclage des déchets plastiques fondé par Andrea Micconi, un scientifique italien spécialisé dans l'environnement

qui travaille ici pour une ONG. Après une formation au Centre international de formation de l'OIT à Turin, Andrea a mis en place le centre de recyclage, qui est entièrement géré par des femmes de Ouagadougou. La plupart des travailleuses viennent des zones les plus défavorisées de la ville.

Ces femmes ont accumulé de l'expérience en matière de conservation, de tri et de reconnaissance de la valeur des choses. Trente femmes travaillent au centre 40 heures par semaine, gagnant en moyenne 50 euros par mois. C'est presque le double de ce que gagne ici un professeur.

Margueritte Ovempeko Kabore est présidente de l'Association des femmes pour le recyclage des déchets plastiques du centre. «Nous devons faire connaître le centre, afin que les gens rapportent leurs déchets plastiques ici», dit-elle. «Nous travaillons dur pour nettoyer et trier le plastique, recyclant quatre à cinq tonnes par mois, ce qui nous permet de couvrir les salaires et les coûts de maintenance.»

Les femmes sont parties prenantes à toutes les étapes du processus de recyclage. Premièrement, le plastique est lavé à la main. Puis il est trié par couleur et par type. Le centre fournit des gants, des tabliers et d'autres équipements de sécurité pour les travailleuses. Le plastique est ensuite mis dans des machines qui le broient en granulés qui sont ensachés puis vendus à l'industrie locale à moitié prix du plastique importé. Jusqu'ici, le centre a vendu 50 tonnes de plastique recyclé, d'une valeur de 40000 dollars.

Les entreprises locales transforment les granulés recyclés en chaises, en tubes plastiques et même en matériel scolaire abordable pour les écoles locales. Les règles en plastique recyclé sont moins chères que celles qui sont importées. Les élèves des écoles sont fiers de leur ville quand ils lisent sur l'étiquette: «Fabriqué avec 100 pour cent de plastique recyclé à Ouagadougou, Burkina Faso.»

Les étudiants effectuent des sorties scolaires au centre de recyclage pour voir par eux-mêmes d'où viennent leurs règles. Cela les aide à mieux comprendre l'impact de la pollution environnementale et le rôle important que jouent les femmes au centre de recyclage.

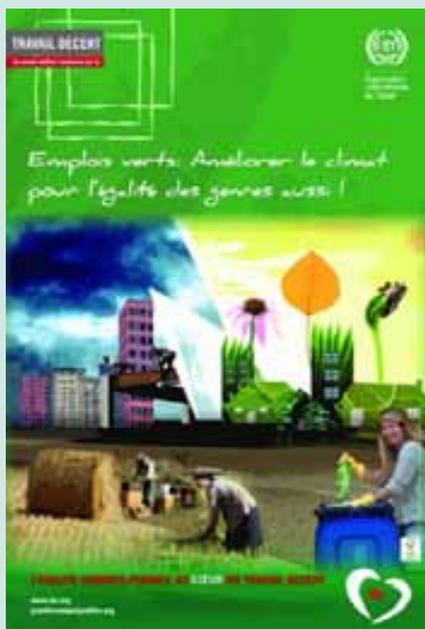
«Le monde a besoin d'économies plus vertes partout», affirme Peter Poschen de l'Initiative pour les emplois verts du BIT. «Les emplois verts sont des politiques et des mesures qui prennent soin de l'environnement; ils sont un outil au service du développement et



© D. Riunaud/BIT

# un gagne-pain pour les femmes

EMPLOIS VERTS: AMÉLIORER LE CLIMAT POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES AUSSI!



Près des trois quarts des citoyens les plus pauvres du monde – ceux qui vivent avec moins de 2 \$ par jour – dépendent de l'environnement pour une bonne part de leur survie quotidienne. Le changement climatique menace les efforts déployés pour réaliser

les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) internationalement agréés. La crise économique et financière actuelle est porteuse de défis, dont la préoccupation croissante de voir les précédents engagements sur la limitation des émissions de gaz à effet de serre (CFC) ou le démantèlement des usines polluantes remplacés par ce qu'un dirigeant politique a qualifié de décision économique «de pacotille».

Les hommes et les femmes qui travaillent dans les secteurs les plus dépendants de la météo, comme l'agriculture et le tourisme, seront probablement les plus affectés. En outre, les changements climatiques ne sont pas neutres pour tous. Les femmes sont davantage perçues comme plus vulnérables que les hommes aux effets du changement climatique parce qu'elles représentent la majorité des pauvres du monde et sont proportionnellement plus dépendantes des ressources naturelles menacées. Les femmes ont aussi tendance à jouer un plus grand rôle que les hommes pour la gestion des ressources naturelles – cultiver, planter, protéger et prendre soin des semis et des arbrisseaux – et pour garantir l'alimentation et les soins à leur famille. Pourtant, à long terme,

personne – homme ou femme, riche ou pauvre – ne peut rester insensible aux défis et aux dangers posés par le changement climatique.

L'Agenda de l'OIT pour le travail décent contribue à la croissance verte y compris la promotion des entreprises vertes et les emplois verts; les politiques actives du marché du travail qui combinent une sécurité sociale pour les travailleurs déplacés avec le développement des qualifications pour aider les entreprises et les travailleurs à s'adapter et à saisir les opportunités; un travail propre et sécurisé pour les travailleurs et leur environnement; et le respect des droits des travailleurs qui accordent la liberté notamment de participer au dialogue social qui est essentiel pour élaborer des réponses efficaces. Les emplois verts décents relient effectivement l'OMD 1 (Mettre fin à la pauvreté et à la faim) et l'OMD 7 (Assurer un environnement durable), qui se renforcent mutuellement.

#### D'autres détails sur:

Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009 [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

de la création d'emplois décents pour toutes sortes de gens. Cela s'applique à toute une série de secteurs: recyclage, énergies renouvelables, transports propres, reforestation et de nombreux autres; cela offre aussi des possibilités à diverses catégories de travailleurs, qu'ils soient relativement peu qualifiés ou qu'ils soient hautement qualifiés, ayant suivi une formation universitaire.»

Pour les femmes qui collectent et vendent les déchets plastiques au centre comme pour celles qui y travaillent pour les recycler, il y a un sentiment de fierté et d'accomplissement. Lamoussa Kamogo,

membre de l'Association des femmes, affirme: «J'ai beaucoup de chances parce qu'au Burkina Faso tout le monde ne peut pas obtenir un travail comme celui-là.»

Grâce aux femmes du centre de recyclage, aujourd'hui, il n'y a plus autant de déchets plastiques éparpillés autour de Ouagadougou. Le bétail de la zone est plus en sécurité, les familles ont une nouvelle façon de gagner un revenu régulier et la fierté de ce qu'ont accompli les femmes de Ouagadougou grandit chaque jour.



# Créer des possibilités d'emploi



© VIDEOS BIT

Photos issues de la vidéo du BIT «Créer des possibilités d'emploi pour les femmes yéménites»

**U**n dialogue social fructueux entre gouvernement, syndicats et employeurs est crucial quand il s'agit d'améliorer l'égalité entre hommes et femmes et de changer les mentalités concernant les travailleuses. Cela peut sembler un défi dans un pays où les discriminations liées au genre sont latentes. Mais les choses peuvent changer, même dans les sociétés traditionnelles.

HADRAMOUT – Le Yémen est confronté à un certain nombre de difficultés de développement. Le taux de pauvreté tourne autour de 40 pour cent. Le taux d'analphabétisme est de 52 pour cent; pour les femmes, il dépasse 70 pour cent. Quand une femme essaie de trouver un travail, elle est confrontée à une grave pression pour se conformer aux rôles traditionnels que les hommes et les femmes occupent dans la société.

«C'est vrai que j'ai éduqué ma fille, dit un père, mais dans certaines limites. Les garçons peuvent travailler et les filles peuvent lire le Coran. Elles peuvent lire et écrire pour pouvoir distinguer le bien du mal. Mais mon but pour elle n'est pas qu'elle devienne consultante, ministre, ou directrice, non! Ce n'est pas son destin après le mariage. Dieu seul le sait!»

Un autre ajoute: «Toutes ces questions dont vous parlez n'ont aucun sens. Je suis un homme éduqué et je suis responsable de mes enfants. Je suis en charge de mon foyer et de ma femme. Ce dialogue n'a aucun sens, c'est faux, faux, faux.»



Le Dr Amat Alrazza Hommad, ministre du Travail et des Affaires sociales, est l'une des rares femmes à occuper une position importante dans le gouvernement du Yémen. «Le droit du travail yéménite et le Code civil sont les plus équitables du monde arabe à l'égard des femmes», dit-elle. «Le Yémen a également signé la plupart des conventions internationales du travail et traduit leurs dispositions dans les lois nationales yéménites.»

«Mais malgré cela, il existe un décalage entre la loi et la pratique en ce qui concerne l'égalité des droits, des chances et de traitement des femmes. C'est peut-être le défi le plus grand pour notre ministre et cela exige de sensibiliser toute la société. Notre principal combat n'est pas institutionnel par essence, il concerne la perception par la société des femmes qui travaillent.»

La Direction générale des travailleuses du ministère du Travail et des Affaires sociales dispense des programmes de formation pour les hommes et les femmes qui travaillent dans les secteurs public et privé, axés sur les droits au travail, la protection sociale, le dialogue social et l'égalité hommes-femmes. Certains de ces efforts sont soutenus par le projet de partenariat BIT/Pays-Bas «Promouvoir le travail décent et l'égalité hommes-femmes au Yémen». Ces programmes de formation ont été organisés à travers tout le Yémen, aidant les femmes et les hommes à comprendre leurs droits au travail et en éveillant leur conscience sur l'égalité entre les sexes.

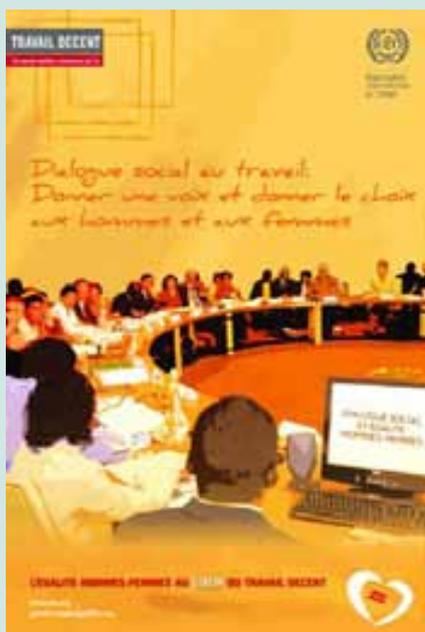
L'une des formatrices a été assignée à Hadramout, l'une des régions les plus conservatrices du Yémen, où de nombreux établissements ne comptaient pas une seule femme employée.

«Quand nous avons voulu faire une formation là-bas, mon collègue m'a prévenue que ce serait dur», dit-elle. «Pour être honnête, j'avais peur. Même quand j'y suis allée, je ne savais pas comment m'adresser à des hommes. Mais, par la suite, quand j'ai commencé à parler, ils ont semblé apprécier la formation. Leur propre perception des femmes a commencé à changer. Même leur patron a souhaité qu'une femme comme moi puisse travailler avec eux.»

Grâce au travail de la Direction des femmes et au partenariat entre gouvernement, employeurs et syndicats, des milliers de femmes et d'hommes qui travaillent à travers les cinq gouvernorats ont reçu une

# pour les femmes yéménites

LE DIALOGUE SOCIAL AU TRAVAIL: DONNER UNE VOIX ET DONNER LE CHOIX AUX HOMMES ET AUX FEMMES



Les dernières décennies ont vu une forte augmentation du nombre de femmes entrant dans la vie active, comme entrepreneurs ou comme employées, ainsi qu'un accroissement de leur participation aux institutions de dialogue social. Cependant, leur taux de participation demeure faible. En s'engageant dans le dialogue social, et au sein de leurs propres organisations, les femmes ont davantage porté les problèmes d'égalité entre hommes et femmes sur le devant de la scène. Ainsi, une implication accrue des femmes dans le dialogue social a conduit à une plus grande attention aux questions de genre. D'une certaine manière, la participation des femmes aux institutions de dialogue social peut en elle-même être vue comme «clé pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes».

Le dialogue social implique la participation, le dialogue et la recherche du

consensus en s'appuyant sur la liberté syndicale, la libre discussion et la prise de décision démocratique sur les questions relatives au monde du travail. Il offre aux hommes et aux femmes un moyen de créer des emplois décent et productifs dans des conditions de liberté, d'égalité, de sécurité et de dignité. Le dialogue social se fait l'écho des besoins et des aspirations de ses parties prenantes, sa pertinence est fortement liée au fait que tous les segments de la société puissent se faire entendre. Pour cela, il est indispensable que les femmes et les hommes soient représentés équitablement pour faire entendre leurs voix sans peur de représailles.

#### D'autres détails sur:

Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009 [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

formation sur les concepts de travail décent et d'égalité hommes-femmes. Le programme lui-même est maintenant vu comme un excellent exemple de bonne pratique du dialogue social dans le pays. Les perceptions concernant les femmes actives ont commencé à évoluer lentement.

Ali Alhada est assistant administratif. «J'aurais bien aimé que ma femme travaille en dehors de la maison», explique-t-il. «La situation économique est difficile, élever des enfants demande beaucoup d'argent. Si elle avait un emploi, ma femme pourrait contribuer à payer les dépenses.»

Même les femmes les plus conservatrices sont fières de leur emploi et de la nouvelle possibilité d'expression que cela leur donne. Sabah alHindi, Coordinatrice administrative à la direction, commente: «Les membres de ma famille sont surpris. Com-

ment se fait-il que notre fille réalise tant de choses? Maintenant, même mes frères m'encouragent. A la maison, je suis le seul soutien de famille, mais je prends aussi soin de ma mère et des autres membres de ma famille quand ils sont malades, je m'occupe de tout. Ma mère dit toujours: Ma fille c'est l'homme et la femme de la maison!»



Dr Amat Alrazza Hommad,  
ministre du Travail et des  
Affaires Sociales





© PHOTOS BIT

**D**e l'Australie à la Zambie, il est universellement reconnu qu'un meilleur équilibre entre travail et vie familiale est un élément vital pour parvenir à l'égalité dans l'emploi. Les travailleurs des pays industrialisés et des pays en développement sont soumis à une forte pression pour gagner correctement leur vie tout en prenant soin de leurs enfants, de leurs proches malades et de leurs vieux parents.

BEYROUTH – «Je quitte la maison vers 8 heures pour me rendre à mon travail et je quitte mon travail vers 15 heures 30», explique Nadia, 35 ans. «Tout d'abord, la maison de mon père est tout près. C'est moi qui suis la plus proche et la plus disponible de la fratrie. Chaque jour, je m'assure qu'il mange bien et qu'il prend ses médicaments, parce qu'il souffre de diabète. Je nettoie la maison. S'il a des amis en visite, je leur prépare un café. C'est normal pour nous deux que je vienne le voir chaque jour. J'aimerais beaucoup qu'il trouve une nouvelle épouse qui prendrait soin de lui.»

«Quand j'arrive chez moi vers 17 heures, mes enfants sont déjà rentrés. Mon fils de 17 ans récupère son frère de 6 ans à l'école chaque jour. Quand j'entre dans la maison, je dis d'une voix forte 'Je suis rentrée'. S'ils veulent me voir, ils viennent. Je passe généralement deux ou trois heures à préparer le repas et à nettoyer la maison. Je reçois quelquefois des voisins ou des amis, mais je continue à travailler. Mon mari ne m'est d'aucune aide dans cette situation.»

Dans d'autres régions du monde, on reconnaît de plus en plus que l'égalité au travail suppose le partage des responsabilités familiales. L'Organisation des employeurs des Philippines (ECOP) relève, par exemple, que «la division du travail à la maison évolue pour les jeunes couples mariés». Selon l'ECOP, «les

# Bourreau de

employés ne peuvent entièrement reléguer les questions familiales au second plan lorsqu'ils sont au travail. C'est pourquoi, si les questions relatives à l'équilibre famille-travail ne sont pas traitées sérieusement, elles peuvent créer des problèmes sur le lieu de travail et affecter leurs performances professionnelles.»

Une compagnie d'assurance aux Etats-Unis l'a vérifié quand elle a mené une analyse des besoins familiaux et professionnels. Sur 7800 employés, 60 pour cent appartenaient à des familles où les deux adultes travaillaient, 50 pour cent avaient des responsabilités vis-à-vis d'enfants ou de personnes âgées, et 20 pour cent anticipaient le fait d'en avoir dans les trois ans à venir. Plus encore, 30 pour cent des employés quittant leur entreprise pensaient que cette décision les aiderait à équilibrer leur travail et leurs responsabilités familiales. L'étude a soulevé des interrogations quant à la capacité de l'entreprise à attirer et conserver son personnel, et les coûts afférents. Il était donc de l'intérêt de l'entreprise de mettre en place une politique familiale comprenant des programmes de partage des tâches et de télétravail, mieux adaptés aux besoins des employés.

Mais la culture et les attentes sur le lieu de travail concernant le travailleur idéal qui place son travail et sa carrière au-dessus de son implication familiale jouent un rôle pour décourager les hommes de profiter des droits, toujours plus nombreux, qui existent. Cependant, les hommes commencent à se faire entendre aussi.

Le Département de Los Angeles pour l'eau et l'électricité (DWP) est le plus grand service public des Etats-Unis et un milieu de travail largement dominé par les hommes (76 pour cent). Dans les années 1980, une étude menée sur le lieu de travail avait fait part de deux importantes découvertes:

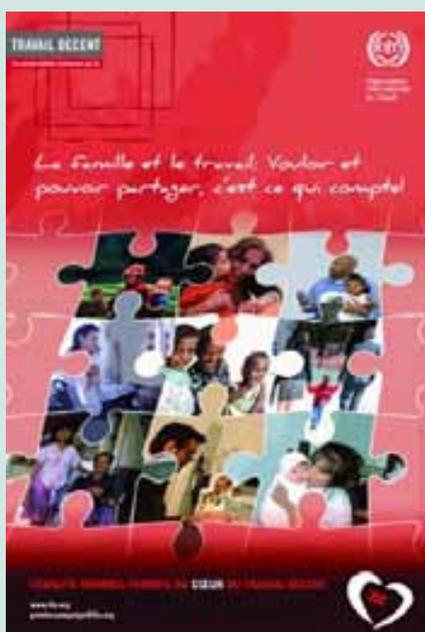
- Les employés avaient de sérieux problèmes de garde d'enfants.
- Un grand nombre des hommes employés de DWP étaient furieux d'avoir été exclus de l'étude, parce qu'ils avaient eux aussi des problèmes de garde d'enfants.

Le département offre dorénavant un ensemble complet de services de conciliation travail-famille qui répond aussi aux besoins de leur personnel masculin.

En Espagne, Hewlett-Packard (HP) dispose d'un vaste programme d'harmonisation travail-vie familiale qui est considéré comme essentiel par l'entreprise en termes d'avantage comparatif et qui inclut des cours de

# travail ou double journée?

LA FAMILLE ET LE TRAVAIL: VOULOIR ET POUVOIR PARTAGER, C'EST CE QUI COMPTE!



La division du travail en fonction du sexe qui place l'essentiel des responsabilités domestiques et familiales sur les femmes détermine en grande partie les inégalités entre les sexes et parmi les femmes. La difficulté de combiner les responsabilités familiales avec les exigences professionnelles contribue grandement à désavantager les femmes sur le marché du travail et

ralentit la progression sur le chemin vers l'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes en matière professionnelle. Tandis que la difficulté de combiner les responsabilités familiales avec un emploi rémunéré oblige ou incite les femmes à accepter des emplois mal rémunérés, précaires, à temps partiel, à domicile, ou informels, elle porte aussi atteinte au rôle des hommes dans la famille et limite leur disponibilité pour s'impliquer dans les questions familiales. Des horaires de travail qui ne tiennent pas compte des responsabilités familiales peuvent constituer une forme de discrimination indirecte dans la mesure où ils obligent les travailleurs à être «moins rentables» et compromettent ainsi leur possibilité de développement professionnel.

La question de l'harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles des deux sexes est devenue, dans un nombre croissant de pays, un enjeu majeur de politique sociale et du travail. Cependant, ces mesures ne promeuvent pas toutes l'égalité des chances. Comme le souligne un récent rapport global de l'OIT, «les politiques familiales risquent de renforcer l'image de la femme en tant que conjoint qui gagne un 'salaire d'appoint' et d'alourdir encore davantage la charge des femmes salariées, qui effectuent déjà des doubles journées».

La flexibilité en matière de conditions de travail et de sécurité sociale devrait être encouragée par les mesures suivantes:

- réduction progressive de la durée du travail et du nombre des heures supplémentaires exigées;
- flexibilité dans l'aménagement des horaires de travail, des périodes de repos et des congés;
- prise en considération du lieu de travail du conjoint et des possibilités d'éducation pour les enfants en cas de transfert du travailleur d'une localité à une autre;
- réglementation et contrôle des conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, temporaires et à domicile: toutes leurs conditions d'emploi, y compris la sécurité sociale, devraient être équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et des travailleurs permanents;
- prise en considération des responsabilités familiales comme motif valable de refuser une offre d'emploi (aux fins d'éviter la suppression ou la suspension des prestations de chômage).

#### D'autres détails sur:

Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009 [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

gestion du temps, un programme «bourreau de travail» pour réorganiser le temps des employés qui travaillent plus que prévu et des pratiques de télétravail qui bénéficient à environ la moitié de la main-d'œuvre.

Le ministère des Relations professionnelles d'Australie est convaincu depuis longtemps de la valeur des politiques familiales: «Un lieu de travail favorable à la

famille, c'est un lieu où les employés sentent qu'ils sont soutenus pour réussir à concilier leurs engagements professionnels et leurs responsabilités familiales. C'est un lieu où l'employeur accepte que les responsabilités familiales aient un impact sur la vie professionnelle des employés et où il est prêt à aménager leurs responsabilités dans la mesure du possible.»



# On n'est jamais trop

© VIDEOS BIT



Photos issues de la vidéo du BIT «Chaltu : il n'y a pas d'âge pour changer de vie»

**L**a population mondiale vieillit et ce vieillissement coûte cher. Les femmes vivent plus longtemps que les hommes et forment donc la majorité des personnes âgées. Quand les femmes vieillissent, subvenir à leurs besoins devient plus difficile. Mais même les situations les plus délicates peuvent avoir une chance de changer. Sur le marché d'un petit village éthiopien, une femme de 70 ans en est la parfaite illustration.

ADDIS-ABEBA – Depuis des millénaires, le légendaire vin éthiopien appelé «Tej» (tey-ya) est produit à partir de miel et de houblon organique appelé «gesho» (gay'-sho) que l'on ne trouve que sur les hauts plateaux d'Éthiopie.

Sur un petit marché d'Addis-Abeba, Chaltu, 70 ans, poursuit la tradition en vendant des feuilles de gesho séchées. Mais la façon dont Chaltu est parvenue jusqu'ici est tout sauf traditionnelle. Elle a passé le plus clair de sa vie à mendier dans les rues. Pire, Chaltu a été infectée par la maladie de Hansen – la lèpre –

quand elle était une petite fille. Résultat, elle a subi des discriminations toute sa vie.

Berke Negatu, Directeur général de l'Association nationale éthiopienne pour les anciens malades de la lèpre (ENAELP), a été témoin de l'exclusion sociale liée à cette maladie: «Plus que tout, les victimes de la lèpre doivent se battre pour ne pas être mises au ban de la société. De nombreuses personnes croient encore que cette maladie est une malédiction divine, un destin ou un châtement. C'est pourquoi la vie des gens atteints de lèpre reste si difficile.»

Mais ce n'est pas seulement le handicap de Chaltu qui pose problème. Comme tant d'autres femmes dans le monde, en vieillissant, Chaltu a vu ses possibilités de changer de situation s'amenuiser. Les désavantages et les discriminations s'accumulent pour une femme âgée: trouver un moyen de subsistance fiable, en particulier un métier qui ait un sens, devient plus difficile.

Chaltu était déterminée à améliorer sa vie. L'occasion s'est présentée il y a quelques années, quand elle a entendu parler d'un nouveau programme de formation du BIT, «Gérer mieux votre entreprise», financé par le Programme de partenariat entre le BIT et la Coopération irlandaise. Malgré son grand âge, elle s'est vu offrir une place dans le programme de formation.

Fantahun Melles, Coordinatrice nationale du programme, déclare: «En formant les entrepreneurs avec GERME ('Gérer mieux votre entreprise'), nous les formons aux compétences de gestion efficace des entreprises, à une meilleure connaissance du marketing, à la planification de la production et à la gestion financière.»

«La formation a été très importante pour moi», explique Chaltu. «J'aurais aimé en faire encore plus! Cela a vraiment changé ma vie. Avant j'étais une mendicante, maintenant je gère ma propre entreprise.»

Après la formation, Chaltu a obtenu un micro-crédit pour créer son entreprise. Elle a commencé à chercher des fournisseurs, obtenant les meilleurs prix



© PHOTOS BIT

# vieux pour changer

DROITS, EMPLOIS ET SÉCURITÉ SOCIALE: UNE NOUVELLE VISION POUR LES HOMMES ET LES FEMMES PLUS ÂGÉS



L'augmentation de l'espérance de vie implique des changements tout au long du cycle de vie. L'un de ces changements fondamentaux que l'on constate, c'est la transition de sociétés à trois générations vers des sociétés à quatre générations. Beaucoup de grands-parents aujourd'hui demeurent engagés, mobiles et actifs. Les caractéristiques traditionnelles générale-

ment attribuées aux «sénior» se reportent sur une tranche d'âge plus élevée (70 et 80 ans). Cependant, comme la majorité de la population mondiale n'a droit à aucune forme de pension de vieillesse, vivre plus longtemps signifie aussi subir plus longtemps la pauvreté. La pauvreté des personnes âgées est devenue une préoccupation majeure.

Les femmes constituent la majeure partie des personnes âgées (55 pour cent) car elles vivent plus longtemps. Actuellement, le nombre de femmes dépasse le nombre d'hommes d'environ 70 millions parmi les 60 ans et plus. Au cours des 50 dernières années, l'espérance de vie générale des femmes est passée de 48 à 67 ans, celle des hommes de 45 à 63 ans. La pauvreté à un âge avancé comporte une forte dimension liée au genre. L'espérance de vie des femmes étant plus élevée que celle des hommes, les femmes peuvent donc vivre dans la pauvreté plus longtemps. Pour une femme, le risque de perdre son conjoint est plus élevé et les femmes ont moins tendance à se remarier que les hommes. Le nombre de femmes de plus de 60 ans qui ont perdu leur partenaire dépasse largement celui des hommes.

Tout au long de leur vie, les femmes cumulent des handicaps qui s'accroissent avec l'âge. Une double voire triple discrimination se retrouve souvent amplifiée au fur et

à mesure qu'elles vieillissent. Les femmes sont particulièrement vulnérables en raison de leur surreprésentation dans le travail gratuit, faiblement rémunéré, à temps partiel, fréquemment interrompu ou dans l'économie informelle. En conséquence, elles sont moins souvent en droit de bénéficier de prestations de retraite contributives à part entière. Même quand elles y ont droit, leurs pensions sont souvent nettement inférieures à celles des hommes en raison de revenus plus modestes et de périodes de cotisations plus courtes.

Une société pour tous les âges nous oblige à repenser l'évolution traditionnelle de la vie professionnelle. Elle nécessite l'introduction de modalités de travail plus souples et plus personnalisées, tout en garantissant aussi que les personnes âgées auront à la fois le droit de continuer à travailler si elles le souhaitent et le droit de prendre une retraite décente si elles ne désirent plus poursuivre une vie économique active. Il faut passer de la concurrence à la solidarité parmi les groupes d'âge au travail et supprimer les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontées les personnes âgées.

#### D'autres détails sur:

Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009 [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

pour son gesho, et se constituant une épargne. En une année, elle avait remboursé son prêt.

«Chaltu est singulière, déclare Fantahun Melles, en ce qu'elle a brisé les chaînes de la pauvreté en s'engageant, en travaillant dur et à force de détermination. D'abord, c'est une ancienne mendicante, deuxièmement, elle est handicapée – elle a eu la lèpre – et troisièmement, elle est âgée. Mais rien de tout cela ne l'a empêchée de se lancer dans les affaires.»

Au crépuscule de sa vie, Chaltu a appris quelque chose de nouveau qui a tout changé. Maintenant, elle mange trois repas par jour, paie son loyer, contribue à financer les études de ses petits-enfants et met de l'argent de côté pour l'avenir. Et le plus important pour Chaltu, elle l'a fait elle-même.

«Je ne suis plus dans la rue et je ne suis plus totalement dépendante des autres», dit-elle. «Maintenant, je



© M. Crozet/BIT

ne dépends que de moi, je peux vendre ce que je possède et je peux en vivre.»

# L'assurance santé pour les femmes à bas revenus



© M. Crozet/BIT

**Q**uand les femmes des pays en développement tombent malades, elles sont souvent plus vulnérables que les hommes parce qu'elles travaillent essentiellement dans l'économie informelle, sans aucune protection sociale. Elles gagnent moins que les hommes en moyenne, ont peu le droit de propriété ou le contrôle de leurs biens, s'occupent plus fréquemment des enfants et des personnes âgées, ont plus de risque de vivre dans la pauvreté et moins de chance d'avoir accès à une assurance maladie ou à un système de retraite. Sarah Bel étudie la façon dont les mécanismes de micro-assurance peuvent lutter contre cet état de fait<sup>1</sup>.

AHMEDABAD, INDE – Jaitoonbibi fabrique des *agarbatti* et gagne 30 roupies par jour à rouler des bâtons d'encens. Elle vit dans une petite pièce de 15 m<sup>2</sup> avec trois autres membres de sa famille, dans une maison sans eau courante. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que Jaitoonbibi ait contracté la typhoïde et la malaria, ni qu'elle ait dû dépenser la plus grande

part de ses économies pour payer les honoraires médicaux et les médicaments afin de soigner ses maladies. Mais Jaitoonbibi a eu de la chance. Elle avait souscrit une assurance auprès de VimoSEWA (voir encadré) et a été remboursée en l'espace d'une semaine.

L'histoire de Jaitoonbibi reste une exception dans les pays en développement. Même les maladies les plus fréquentes peuvent rapidement dilapider les biens d'une famille, en particulier pour celles qui vivent dans des zones rurales isolées. La plupart des systèmes de soins médicaux sont basés en ville, conçus pour une élite et ont une vocation curative. L'accès est limité et le coût prohibitif pour les familles à bas revenus et les mécanismes de protection contre les risques, tels que les assurances qui pourraient leur permettre d'y faire face, ne sont pas encore très répandus.

La santé des femmes est particulièrement menacée en raison d'un environnement malsain, de longues heures de travail dans des conditions dangereuses et de revenus insuffisants pour investir dans la prévention. 70 pour cent des pauvres dans le monde sont des

<sup>1</sup> Cet article a été rédigé à partir de différentes sources, en particulier «Répondre aux besoins spécifiques des femmes et des enfants» par Mosleh Ahmed et Gabriele Ramm, dans *Protéger les pauvres: Compendium de micro-assurance* (Ed. Craig Churchill, BIT, 2006, pp. 130-144).

femmes et elles sont confrontées à davantage de violence, d'abus et d'exploitation que les hommes. Dans les zones rurales, cultiver le lopin de terre familial suppose des heures de labeur harassant sans aucune rémunération. Dans les zones urbaines, les femmes travaillent souvent de longues heures dans des conditions irrégulières, insalubres et dangereuses, sans possibilité de protester ou de faire entendre leur opinion.

Les risques les plus importants qui affectent la santé des femmes comprennent la mortalité maternelle et les complications qui entourent la grossesse et l'accouchement, les maladies sexuellement transmissibles telles que le VIH/Sida, l'exposition aux maladies d'origine hydrique, les problèmes respiratoires et les brûlures liées aux travaux ménagers. L'inégalité des sexes dans la plupart des pays en développement est également un facteur d'explication. Un statut social inférieur et des pratiques traditionnelles dangereuses dans certaines sociétés (telles que les mutilations génitales féminines et les mariages précoces) ont des effets indésirables; les régimes carencés accroissent la probabilité d'être en mauvaise santé, ce qui peut être exacerbé par le fait que les femmes ne sont souvent pas prioritaires pour recevoir un traitement médical.

### Concevoir des politiques: principaux défis

Pour que la micro-assurance santé devienne un moyen viable de protection des moyens d'existence et de la santé des femmes à bas revenus, sa conception et sa diffusion doivent surmonter de nombreuses difficultés.

Malgré leur rôle essentiel pour gérer la santé de la famille, les femmes ne sont souvent pas considérées comme des bénéficiaires directs des produits d'assurance. Les courtiers en micro-assurance ont tendance à focaliser sur le chef (masculin) de famille comme prin-

cipale cible des campagnes et des politiques de recrutement. Dans certains cas, quand l'assuré peut choisir qui sera – ou ne sera pas – couvert, les femmes et les filles ne sont pas inscrites parce que leur santé est considérée comme de moindre valeur par les chefs de famille.

Pour surmonter ce problème, l'Union des mutuelles de santé de Guinée forestière (UMSGF) – un réseau guinéen de mutuelles de santé (MS) – a conçu un produit familial qui incite le soutien de famille à enregistrer son épouse. L'appartenance à une mutuelle est familiale et tous les ayants droit doivent être recensés. Les chefs de groupe sont chargés de veiller à ce qu'aucun membre de la famille ne soit exclu de la couverture, ce qui est aussi une bonne manière d'atténuer la sélection adverse. Pour leur faciliter la tâche, les MS offrent une adhésion gratuite aux enfants nés au cours de l'année budgétaire. Dans les foyers polygames, qui sont nombreux dans certaines régions, l'enregistrement familial est mené séparément pour chaque épouse et ses personnes à charge. Une carte de membre est éditée pour chaque mère et ses enfants.

Les incitations financières peuvent vraiment encourager certains comportements. Par exemple, VimoSEWA a offert avec succès une réduction de 20 roupies (0,45 dollar) aux adhérents qui enrôlent la totalité de leur famille.

Concevoir un produit qui tienne compte de l'égalité hommes-femmes, c'est une autre histoire. Les micro-assureurs doivent couvrir les risques spécifiques encourus par les femmes, en particulier ceux qui sont liés à la grossesse, à l'accouchement, à la maternité et aux maladies gynécologiques. Cependant, certains systèmes commerciaux refusent de donner des allocations de grossesse parce que, contrairement aux maladies ou aux accidents, les femmes ont un (certain) contrôle sur leur éventuelle grossesse. Par conséquent, la grossesse n'est pas un risque qui peut être mutualisé au sens véritable de l'assurance.

Par exemple, en raison du risque élevé de mortalité en couches, Delta Life au Bangladesh exclut les femmes de la souscription d'une police lors de leur première grossesse. Il existe aussi un fort risque de sélection adverse des femmes qui savent qu'elles sont enceintes (sans que cela se voie) et qui souscrivent ensuite une assurance. La First Microinsurance Agency au Pakistan et ASSEF au Bénin ont toutes deux expérimenté des taux anormalement élevés de grossesses et de naissances dans leurs régimes volontaires.

Une meilleure façon d'inclure les problèmes des femmes dans l'élaboration des politiques a été expérimentée avec des systèmes de santé à base communautaire, en particulier en Afrique. Ces mutuelles de santé sont des groupements socioprofessionnels dans



© VIMOSEWA



### VIMOSEWA

La SEWA est un syndicat de 1,1 million de travailleuses indépendantes pauvres en Inde. Créée en 1972, son principal objectif est d'organiser les femmes pour leur permettre d'accéder au plein emploi et de gagner leur autonomie. VimoSEWA est l'unité assurances de la SEWA dans laquelle les travailleuses elles-mêmes sont les utilisatrices et les administratrices de l'ensemble des services. Elle a été mise sur pied en 1992 pour répondre aux besoins de protection de ses membres. VimoSEWA fait la promotion d'un produit intégré de couvertures qui regroupe l'assurance-vie, l'assurance-maladie, l'assurance-accident et l'assurance sur les biens des travailleuses pauvres et de leurs familles.





© M. Crozet/BIT

>> lesquels les membres choisissent librement d'adhérer et de payer régulièrement leurs cotisations, ce qui leur permet de couvrir leurs dépenses de santé. Cependant, leurs efforts pour améliorer l'accès aux soins de santé et étendre la protection sociale aux groupes vulnérables, y compris les femmes, n'impliquent souvent qu'une petite part de la population des pays en développement et de nombreuses mutuelles manquent de ressources pour pérenniser leurs activités.

Les femmes à bas revenus étant essentiellement des travailleuses précaires et saisonnières, le paiement régulier de primes mensuelles peut être difficile à assumer, mais une prime forfaitaire annuelle élevée n'est pas souhaitable non plus. Les contrats souples répondent mieux au souci d'accroître l'accès des femmes à bas revenus à la micro-assurance. Les micro-assureurs devraient offrir un large éventail d'options de paiement des primes, comme un délai de grâce de plusieurs mois ou un échancier de paiement souple, qui permette des paiements irréguliers en fonction de la situation financière particulière des femmes.

FINCA Ouganda et Microcare Health Ltd ont conclu un partenariat pour fournir une assurance santé volontaire aux travailleurs du secteur informel et à leurs familles grâce à un mécanisme de financement accessible. FINCA offre actuellement un prêt spécial pour financer la prime (à un taux d'intérêt bas) pour des clients qui ne peuvent pas payer d'avance; il va maintenant expérimenter un compte d'épargne spécial pour permettre aux clients d'accumuler le montant de la prime au cours de l'année, ce qui élargit l'offre en matière de moyens de paiement disponibles.

En fin de compte, les produits «conçus pour les femmes» et les modes de diffusion devraient faire une grande différence pour étendre la protection santé

parmi les femmes à bas revenus des pays en développement. Pour surmonter l'ignorance des femmes en matière financière qui les empêche de comprendre les concepts d'assurance, et pour améliorer les relations de confiance entre assureur et client, un contact direct et régulier est nécessaire. Le personnel de terrain des organisations de base, comme les syndicats, les ONG et les IMF, engagés pour limiter les pratiques commerciales trompeuses et la confusion entre les différents contrats d'assurance, sont les meilleurs vecteurs de changement. En fait, les groupes d'épargne et de crédit – essentiellement composés et gérés par des femmes – demeurent l'un des mécanismes les plus répandus pour distribuer des produits d'assurance aux ménages à bas revenus.

#### Domages collatéraux

Une maladie implique souvent bien plus qu'un simple soin. «Les femmes, dans la plupart des cas, sont en charge des responsabilités familiales. Pour tout événement lié à la santé, les implications dépassent les seules dépenses médicales – pertes de salaire, garde des enfants, même le transport pour aller et venir de l'hôpital –, tout cela fait pression sur le foyer pendant une période difficile», explique Mary Ellen Iskenderian, PDG de Women's World Banking.

Les produits de micro-assurance seraient plus efficaces s'ils couvraient ces implications indirectes d'un accident ou d'une maladie qui peuvent avoir des conséquences catastrophiques. Par exemple, selon le directeur de l'hôpital Yomou en Guinée, une pauvre femme, «M<sup>me</sup> Seni Pohomou, du village de Yalakpalé, était en travail depuis trois jours. Il n'y avait aucun moyen de transport de nuit et la famille a dû attendre la mi-journée suivante pour trouver un taxi. Quand ils sont arrivés à l'hôpital, nous l'avons opérée mais son bébé était déjà mort.»

Les produits auraient aussi un impact plus fort s'ils comprenaient des stratégies de prévention des maladies. Les systèmes volontaires de micro-assurance santé dans le monde ont du mal à garder leurs clients. L'une des raisons est que la plupart des clients qui ne font pas de demande de remboursement pendant une année ne voient pas d'intérêt tangible dans un produit d'assurance santé. Calcutta Kids, une ONG basée en Inde travaillant dans les zones de bidonvilles, a pour but de créer de la valeur pour les non-demandeurs de prestations à travers «un service de consultation externe» – un service supplémentaire qui s'efforce d'améliorer la prévention et d'éviter l'hospitalisation. De la même manière, Microcare distribue des moustiquaires de lit imprégnées d'insecticide à des prix préférentiels à ses assurés afin qu'ils trouvent un avan-



© M. Crozet/BIT

tage concret à leur couverture assurance même s'ils ne font aucune demande de remboursement – ce qui a aussi l'avantage supplémentaire de réduire la fréquence de la malaria.

### Améliorer la position stratégique des femmes

Alors que plusieurs besoins pratiques peuvent être pris en charge grâce à une meilleure conception du produit au niveau micro et à de meilleures pratiques au niveau méso, d'autres intérêts stratégiques exigent des changements à long terme des politiques sociales et du statut des femmes dans la société.

Il est parfois entendu que les organisations populaires qui agissent pour l'émancipation des femmes vont automatiquement prendre en considération la dimension de genre dans leurs opérations de micro-assurance – mais ce n'est pas toujours le cas. Une plus grande attention devrait être portée aux besoins spécifiques liés au sexe et aux instruments de gestion du risque. En outre, les mécanismes de mutualisation communautaire des risques sont particulièrement fragiles parce que leurs ressources financières sont limitées. Des pertes liées à une catastrophe, des risques caractéristiques répétés et des contrôles de piètre qualité pourraient épuiser leurs ressources et mener à leur effondrement. Si ces mécanismes échouent, les femmes pauvres risquent de souffrir davantage que les hommes en raison de leur plus faible niveau de revenus et leurs avoirs limités.

Aussi réussie que soit la micro-assurance, elle ne sera jamais en position d'apporter une protection totale. Les mécanismes privés ont un rôle complémentaire – la protection sociale globale est du ressort de l'Etat. Reconnaisant cette responsabilité, les systèmes de micro-assurance gérés par l'Etat au Pérou, en Bolivie et au Paraguay ont tous démarré en se concentrant sur les besoins épidémiologiques liés à la maternité les plus importants – des risques que des assureurs privés sont moins enclins à traiter.

La participation des femmes au contrôle, à la gestion et à la planification des programmes gouvernementaux comme les centres de soins pourraient aussi améliorer l'aptitude de ces services à répondre aux besoins des femmes.

L'expérience a montré la nécessité d'adapter les produits d'assurance pour refléter les caractéristiques et les préférences des femmes. Mais, même lorsque les produits sont développés conjointement avec des usagers femmes, leurs besoins ne sont pas forcément satisfaits; les courtiers en assurance excluent souvent des indemnités comme celles liées aux maladies gynécologiques et aux traitements liés à la grossesse, comme nous l'avons vu. Dans ces cas-là, d'autres outils de

gestion des risques tels que les mesures de prévention ou la micro-finance peuvent suppléer les produits de micro-assurance.

En définitive, la micro-assurance privée devrait être considérée comme complémentaire aux responsabilités de protection sociale de l'Etat. Dans la plupart des cas, la micro-assurance ne peut traiter que les symptômes des risques de santé, comme la fourniture d'un traitement à ceux qui sont malades, mais elle ne peut pas traiter les causes profondes.

Pour que la micro-assurance soit efficace, des changements stratégiques à l'égard de l'égalité hommes-femmes dans la société sont indispensables. Les causes structurelles des discriminations sexuelles, telles que les politiques juridique, sociale et économique, doivent être traitées pour améliorer la position des femmes dans la société et leur capacité à bénéficier d'une assurance santé. Alors que certains risques peuvent être pris en charge par des produits appropriés, les changements dans les institutions impliquées, à travers l'intégration de la dimension de genre et la participation des hommes et des femmes, sont aussi indispensables. En fin de compte, la micro-assurance ne peut atteindre son maximum d'efficacité que si des améliorations du statut de la femme dans la société sont enregistrées grâce à des interventions politiques au niveau macro.

## LE FONDS POUR L'INNOVATION DANS LA MICRO-ASSURANCE

Un grand nombre des micro-assureurs décrits dans cet article, y compris VimoSEWA, Finca et MicroCare, UMSFG et Calcutta Kids, sont des allocataires du Fonds pour l'innovation dans la micro-assurance. Fondé en 2008 grâce à un don de la Fondation Bill & Melinda Gates, le Fonds de l'OIT pour l'innovation dans la micro-assurance cherche à augmenter l'offre d'assurances de qualité pour les familles à bas revenus du monde en développement pour les aider à se prémunir contre les risques et à surmonter la pauvreté. Pour plus d'informations, veuillez consulter [www.ilo.org/microinsurance](http://www.ilo.org/microinsurance).



Refus de soins à Mumbai

© M. Crozet/BIT

# Mondialisation, flexicurité et crise financière



© ABMG

**D**ans les pays industrialisés, avec la délocalisation de plus en plus fréquente de la production vers des pays à bas salaires, les travailleurs non qualifiés sont les plus durement frappés – et parmi eux, nombre de femmes. Anne Mette Skipper s'intéresse à la façon dont les Danois utilisent leurs politiques de flexicurité bien établies pour s'adapter à cette période de crise financière.

BILLUND – Pia Cramon Jensen, 36 ans, est une jolie jeune femme, gaie, qui a passé toute sa vie dans le sud-ouest rural du Danemark. Quand je l'ai rencontrée par une journée maussade de printemps à l'aéroport de Billund, le deuxième plus grand aéroport du Danemark, elle m'a raconté comment son monde s'était littéralement écroulé après plus de 12 ans passés comme ouvrière non qualifiée chez Lego.

En 2006, Lego, de loin le premier employeur de la région, a annoncé qu'en raison d'une restructuration de la production des centaines d'emplois allaient être supprimés au cours des années à venir. En fait, Lego a ensuite pu revenir sur sa décision et n'a pas licencié

ses employés – ses derniers résultats de 2008 sont bons malgré la crise financière internationale. Le projet «De l'industrie au service» était déjà en marche et il s'est depuis lors développé dans la région avec le soutien de l'Union européenne, entre autres.

Pia se souvient. «Nous avons été convoqués à une réunion où l'on nous a dit que, étant donné l'incertitude régnant quant à l'avenir de nos emplois, nous étions invités à participer à un bilan de compétences qui durait une semaine. J'ai décidé d'essayer. Je n'avais jamais évalué mes compétences auparavant.»

«Nous avons d'abord rendu visite à des employeurs potentiels de la région. Ils ne sont pas nombreux. En dehors de Lego et de Legoland (un parc d'attractions), il y a l'aéroport et Lalandia (un vaste complexe hôtelier avec un parc aquatique). J'étais fascinée par l'aéroport mais je n'aurais jamais pensé pouvoir y travailler un jour. Puis les tests ont montré que mes connaissances en anglais et en allemand étaient meilleures que je ne le croyais. Cela m'a donné le courage de postuler pour un emploi au service de la sécurité de l'aéroport. Ce qu'ils voulaient

© ABMG



surtout savoir, c'est si j'étais flexible en matière d'horaires. J'ai dit oui et j'ai obtenu le poste. Mais cela a un coût, je commence souvent mon travail à 2 heures 15 du matin... mais j'ai une voiture, alors ça va.»

Pia aime son travail. Plutôt que de peindre des visages sur les briques Lego, elle scrute maintenant les visages qui passent à travers le système de sécurité de l'aéroport. Résumant sa vie professionnelle, elle explique: «Quand j'ai quitté l'école après dix ans de scolarité obligatoire, j'ai commencé à faire du nettoyage dans les abattoirs de Grindsted. Quand l'entreprise de nettoyage a changé de propriétaire, j'avais 21 ans et j'ai décidé de postuler pour travailler chez Lego. Tout ce qui les intéressait, c'était de savoir si j'étais daltonienne. La formation a duré deux ou trois semaines, à suivre quelqu'un dans tous ses faits et gestes et dans différentes fonctions de production.»

Le projet «De l'industrie au service» est né de la rencontre fructueuse d'un désir et d'une nécessité. Lego voulait aider ses employés au cas où ils devraient être licenciés. Lalandia et l'aéroport cherchaient du personnel peu qualifié. L'agence pour l'emploi d'Esbjerg avait à la fois des personnes à la recherche d'un emploi et besoin d'employés pour le secteur des services municipaux. JobinVest a été créé pour développer un projet réunissant les acteurs concernés. Evidemment, la première idée a consisté à élaborer une méthode pour tester les compétences des travailleurs et voir s'ils correspondaient à la recherche des employeurs.

Comme l'explique Arvid Stück, Directeur général de JobinVest, «dans de nombreux emplois du secteur des services, les traits personnels tels que la personnalité, la coopération et la perception sont importants, or on a rarement de l'information à ce sujet. Nous avons parfois des surprises, comme avec cette mère de deux enfants, âgée de 39 ans, qui travaillait depuis des années dans la métallurgie. Quand elle est venue faire un bilan de compétences, elle a découvert qu'elle aimerait travailler au service de personnes âgées plutôt que de fabriquer des radiateurs. Maintenant, elle

## QU'EST-CE QUE LA FLEXICURITÉ?

La flexicurité est une contraction des termes «flexibilité» et «sécurité». Sur le marché du travail, elle revêt trois caractéristiques principales:

- La souplesse pour embaucher et licencier
- Un système d'Etat providence qui offre sécurité des revenus et soins de santé
- Une politique active de l'emploi

Les caractéristiques particulières du modèle danois de flexicurité comprennent:

- Un haut niveau de mobilité. Près d'un quart de la main-d'œuvre danoise change de travail chaque année
- Les cotisations de retraite sont versées dans un fonds et suivent la personne où qu'elle travaille
- Un haut niveau de formation continue de la main-d'œuvre
- Un niveau de chômage très bas (2,6 pour cent en mars 2009)
- Peu de conflits sociaux
- Des impôts élevés



© ABMG

suit une formation pour devenir aide soignante.»

La dimension du projet «De l'industrie au service» a été davantage développée par les partenaires sociaux en Espagne, en Allemagne, en France et en Italie pour répondre à différents besoins. En Allemagne, par exemple, on veille particulièrement à aider les jeunes qui n'ont pas terminé leur formation professionnelle à trouver un domaine professionnel qui les intéresse.

Pour des raisons historiques, le Danemark est bien placé pour prendre des initiatives en matière d'ajustement du marché du travail. Dans les années 1960 et 1970, il y a eu un mouvement de l'agriculture vers l'industrie. Avant cela, les personnes sans qualification travaillaient majoritairement dans l'agriculture, puis est venu le grand changement avec un transfert de la main-d'œuvre vers l'industrie. Cela ne s'est pas fait sans douleur: il y a vingt ans, le Danemark avait plus de 10 pour cent de chômage, si bien que les partenaires sociaux (employeurs et syndicats) ont décidé de travailler ensemble pour améliorer la situation.

Aujourd'hui, la tendance change encore, avec la délocalisation de la production vers les pays à bas salaires et l'automatisation des installations de production. Cette évolution vers une société du savoir a aussi un coût, en particulier pour les travailleurs non qualifiés. Cependant, dans le même temps, il y a un besoin de personnel dans les emplois de services.



© ABMG



© LEGO

Alors que la menace de licenciements collectifs chez Lego avait donné lieu à une initiative régionale pour mettre en relation les personnes et les nouveaux emplois disponibles dans une région faiblement peuplée et qui compte peu d'employeurs, l'approche fut différente dans la région qui se situe au nord de Copenhague.

Coloplast, l'un des leaders mondiaux des produits d'hygiène intime, a dû licencier 142 employés en janvier 2009. Le processus avait commencé

>> l'an dernier: en raison de la délocalisation de la production vers les pays à bas coûts, 500 emplois sur 7500 avaient été supprimés.

Comment voulez-vous expliquer aux gens, en période de crise financière, que leur emploi est supprimé alors que leur entreprise se porte très bien?

Carsten Bentzen, 42 ans, est délégué syndical chez Coloplast depuis 12 ans, sur 14 ans passés dans l'entreprise. Il est manutentionnaire et représente quelque 1000 travailleurs non qualifiés. «Quand quelqu'un perd son travail, c'est dramatique, dit-il, même au Danemark où il n'y a pas de stigmatisation sociale liée au fait d'être licencié et où le système de sécurité sociale garantit que les besoins économiques de base sont satisfaits. Le métier et les collègues sont des parts importantes de la vie personnelle.»



## Coloplast

«C'est la première fois chez Coloplast qu'autant de personnes doivent perdre leur emploi. Nous sommes habitués à la sécurité de l'emploi – ce qui veut dire que si votre emploi est supprimé, on vous en propose un autre dans l'entreprise.»

«Le choix de la personne à licencier relève de la responsabilité de l'employeur. Nous, délégués syndicaux, sommes consultés et il existe des règles concernant ceux que vous pouvez licencier», explique-t-il. «Ce n'est pas du tout le principe 'dernier entré, premier sorti'. Par exemple, si vous êtes parent célibataire, vous ne pouvez pas être licencié; si votre conjoint vient de perdre son emploi ou est au chômage, vous ne pouvez pas l'être non plus.»

«En tant que représentants syndicaux, nous avons négocié durement pour obtenir les meilleures conditions possibles pour ceux qui sont renvoyés. Il est évident pour toutes les parties qu'en étant généreuse l'entreprise y gagne en évitant des conflits coûteux. C'est aussi important pour la motivation des travailleurs qui restent parce qu'ils savent qu'ils seront traités décemment si leur poste est délocalisé. Par

exemple, à partir du moment où vous êtes licencié, vous n'avez plus à venir au travail. Votre salaire est intégralement maintenu pendant 4 à 6 mois, même si vous trouvez un autre emploi entre-temps. En outre, toute personne qui perd son emploi reçoit un capital de 30000 couronnes (5500 dollars environ) pour financer un accompagnement, une formation ou d'autres mesures de retour à l'emploi. A présent, nous savons que plusieurs personnes sont en formation pour devenir chauffeurs d'autobus. Une femme, qui se trouvait parmi les 37 femmes licenciées à Thisted au nord de Jutland, veut devenir accompagnatrice de chevaux. Elle pourra utiliser les fonds disponibles pour cette formation».

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative qui demande aux sociétés de s'approprier, soutenir et ratifier, dans leur sphère d'influence, un ensemble de dix principes universellement acceptés dans le domaine des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. C'est le plus vaste réseau mondial d'entreprises citoyennes et il implique des agences de l'ONU, des entreprises, des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des ONG et des institutions universitaires.

Coloplast est l'une des dix entreprises danoises membres du Pacte mondial de l'ONU (voir encadré), avec des normes éthiques élevées reconnues. «Le fait que la famille des fondateurs détienne encore 60 pour cent des parts de l'entreprise y est peut-être pour quelque chose», souligne Carsten Bentzen. «Nous ressentons un lien personnel entre le propriétaire et les salariés. Nous avons aussi une culture d'entreprise qui vise à améliorer constamment les qualifications des employés. Chaque année, chaque travailleur non qualifié de Coloplast participe à une formation de deux semaines et nous œuvrons pour aménager un bon environnement de travail.»

«Ainsi, sur les 142 personnes renvoyées en janvier, environ 20 pour cent avaient retrouvé un emploi un mois plus tard.»

«Comment le savez-vous?», ai-je demandé.

«Ils me le disent», répond Carsten Bentzen. «Je leur ai demandé de me tenir informé. Ils doivent savoir qu'ils ne sont pas abandonnés. Nous sommes attentifs à leur sort. Dans une situation comme celle-là, cela fait tout de même une petite différence.»

# Franchir le fossé entre les genres

## Hommes et femmes dans des professions non traditionnelles

Selon de récents reportages, au Royaume-Uni, les femmes devraient s'orienter vers l'ingénierie et les hommes vers la puériculture.

A l'échelle du pays, on manque d'ingénieurs et de scientifiques et les femmes ne représentent qu'un petit nombre des employés, bien que les filles obtiennent de biens meilleurs résultats que les garçons en maths, sciences et technologies à l'école. Or, en 2008, cinq fois plus de garçons que de filles ont obtenu un diplôme d'ingénieur et les femmes ne représentaient que 18,7 pour cent de la main-d'œuvre dans le secteur des sciences, des technologies et de l'ingénierie. Le National Skills Forum (Forum national des qualifications) affirme: «Les écoles doivent faire davantage pour encourager les filles à travailler dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes.»

Par ailleurs, les hommes sont encouragés à accepter des emplois dans des maternelles ou des crèches suite à une enquête menée par le Conseil pour le développement des professionnels de l'éducation (CWDC) qui a révélé que 17 pour cent des enfants avaient



© J. Maillard/BIT

moins de deux heures par semaine de contact avec un adulte homme, et 39 pour cent moins de six heures par semaine. Le CWDC demande à davantage d'hommes d'envisager de travailler dans des structures d'accueil de la petite enfance. Il rappelle qu'il est crucial pour les enfants de moins de cinq ans d'être en contact avec un adulte responsable de sexe masculin. Thom Crabbe, le Directeur

national du développement de ce conseil, a déclaré que cette carrière pouvait être très gratifiante. Mais, «traditionnellement, ce n'est pas perçu comme un métier d'hommes, et c'est ce que nous devons remettre en cause», dit-il.

Le syndicat Voice – qui représente les infirmières pédiatriques, le personnel de puériculture et le personnel d'éducation à travers le Royaume-Uni – a précisé que les enfants avaient autant besoin de modèles masculins que féminins. «Cependant, si rien n'est fait pour améliorer le niveau de rémunération, les conditions de travail, la formation, l'évolution des carrières et le statut du personnel de la petite enfance, les hommes – et de plus en plus de femmes – ne seront pas attirés par ces professions.»

Ces voix venues du Royaume-Uni ne sont pas isolées. Dans le monde entier, des hommes et des femmes brisent les entraves à l'égalité entre les sexes et travaillent dans toutes sortes de professions «non traditionnelles». Les pages qui suivent en illustrent quelques-unes.



© M. Crozet/BIT



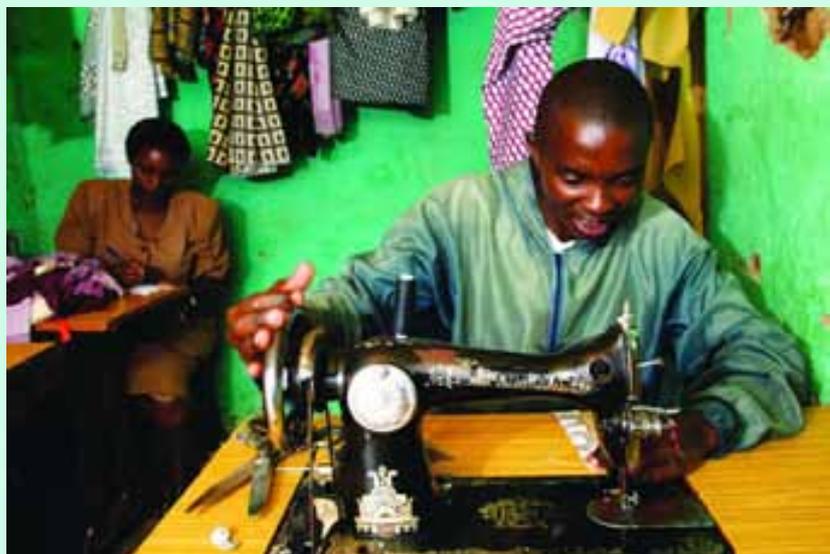
© J. Maillard/BIT



© J. Maillard/BIT



© J. Maillard/BIT



© M. Crozet/BIT





© P. Deboche/BIT



© J. Maillard/BIT



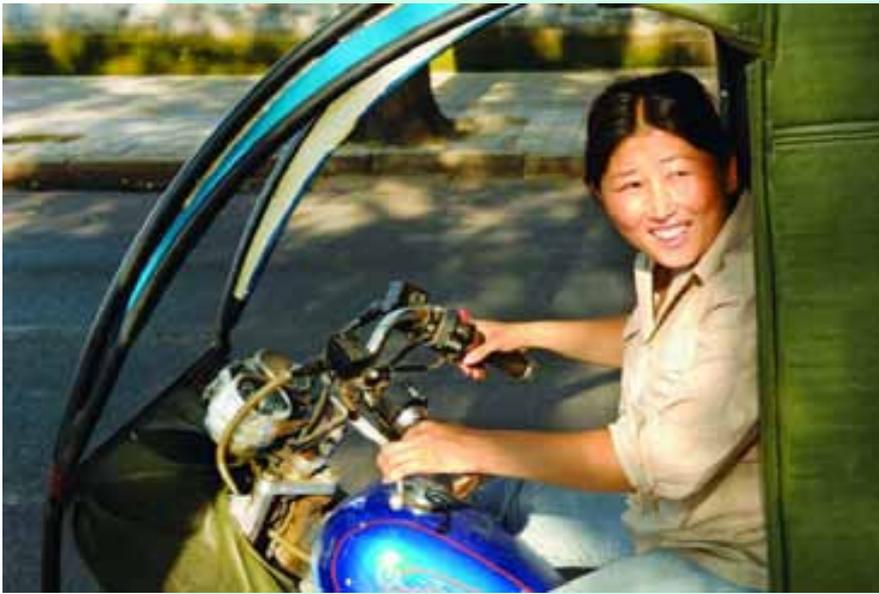
© J. Maillard/BIT



© M. Crozet/BIT



© M. Crozes/BIT



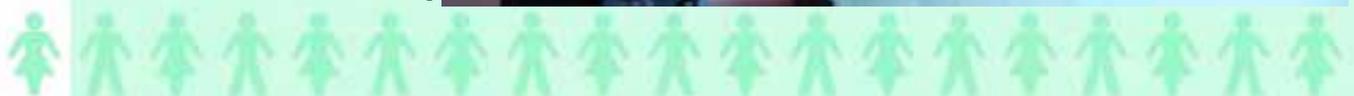
© J. Maillard/BIT



© J.P. Portreau/BIT



© V. Katty/BIT





© M. Crozet/BIT



© V. Kuntz/BIT



© M. Crozet/BIT



© M. Crozet/BIT



# Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail



© M. Crozet/BIT

**D**e nombreux parents ne peuvent pas compter sur leur famille pour garder leurs enfants pendant qu'ils travaillent. La garde effectuée par des personnes hors de la famille prend de nombreuses formes, des nounous à domicile aux centres collectifs de garde. Comme la plupart de ces systèmes nécessitent un paiement, les parents, dans les pays en développement comme dans les pays industrialisés, qui travaillent ou aimeraient travailler se battent pour trouver un mode de garde qui leur convienne, qui soit abordable et de bonne qualité.

GENÈVE – Un nouveau livre du BIT est consacré aux moyens déployés pour aider les parents à accéder à des programmes de garde non familiale au travail. En passant en revue les situations nationales de garde des enfants et en présentant des exemples, *Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail*<sup>1</sup> donne un aperçu sur la façon dont différents partenaires se sont réunis pour mettre au point des solutions qui répondent aux besoins de garde des travailleurs.

La première partie de l'ouvrage offre un panorama des programmes sur les lieux de travail, les replaçant dans leur contexte politique national et envisageant la

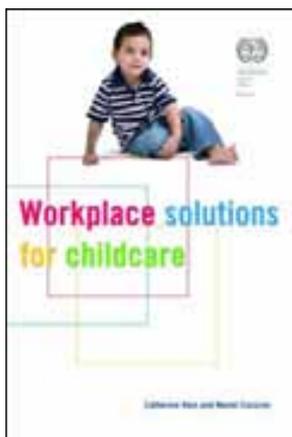
diversité des initiatives qui ont été prises, allant au-delà de la traditionnelle crèche d'entreprise pour s'intéresser à d'autres options, pas seulement pour les enfants en âge préscolaire mais aussi pour ceux qui sont scolarisés. Le partenariat est un thème essentiel: c'est principalement en combinant les ressources et les capacités et en faisant collaborer des acteurs tels que les employeurs, les syndicats et les gouvernements nationaux, les municipalités et divers types de fournisseurs de garde d'enfants, que de véritables programmes de garde d'enfants ont émergé sur les lieux de travail.

La seconde partie du livre présente des études de cas de dix pays qui reflètent bien la diversité des contextes nationaux: quatre pays industrialisés (France, Hongrie, Royaume-Uni et Etats-Unis) et six pays en développement (Afrique du Sud, Brésil, Chili, Inde, Kenya et Thaïlande). Pour chaque pays, un panorama national des politiques et des équipements de garde d'enfants est présenté, avec leurs implications pour les parents qui travaillent, suivi par des études de cas sur des lieux de travail spécifiques. Les études de cas donnent des détails sur la raison de la mise en place de la garde d'enfants, la façon dont elle est financée et gérée, l'implication des différents partenaires, et les points de vue des travailleurs et des employeurs sur le mode de garde fourni.

## Portée du soutien gouvernemental

Les programmes de garde au travail se situent dans un cadre national et sont adaptés aux contextes national et local. Les approches des gouvernements en matière de garde diffèrent beaucoup. Quelques pays, comme la France et la Hongrie, considèrent la garde d'enfants comme un service public et une responsabilité gouvernementale. A contrario, de nombreux gouvernements laissent les parents payer pour un mode de garde d'enfants privé comme une nounou ou une garderie locale. Ces modes étant coûteux, certains gouvernements ont créé des mécanismes d'aide pour soutenir les parents à faibles revenus.

Les faits montrent que les installations à disposition des enfants de différents âges suffisent rarement au regard des besoins des travailleurs. Pour les parents d'enfants de moins de trois ans, il y a un grave déficit



<sup>1</sup> *Workplace solutions for childcare*, par Catherine Hein et Naomi Cassirer, Genève, BIT (à paraître en 2009).

d'équipements abordables et de qualité dans la plupart des pays. La scolarisation préprimaire (les trois à cinq ans) se répand dans de nombreux pays mais les horaires quotidiens sont souvent limités et la couverture est loin d'être suffisante. Pour les enfants en âge d'être scolarisés, la garde périscolaire n'est pas très développée ni abordable, excepté dans les quelques pays où la garde d'enfants est considérée comme une responsabilité publique. L'appui du gouvernement à la fois dans les pays en développement et les pays développés est principalement concentré sur l'éducation préscolaire pour les enfants en passe de commencer l'école mais les gouvernements ont tendance à négliger les besoins des parents qui travaillent.

### **Les partenaires au travail: employeurs, syndicats et ONG**

Alors que le rôle de l'employeur est souvent important, d'autres partenaires tels que les syndicats, les ONG et des organisations spécialisées dans la garde d'enfants, ainsi que les services publics et les municipalités, sont de plus en plus impliqués dans les programmes liés au lieu de travail. Les gouvernements ont essayé d'encourager les programmes au travail dans certains pays alors que dans d'autres, sans aucune incitation du gouvernement, des initiatives ont été prises sur le lieu de travail, bien que dans une moindre mesure.

Le partenariat est un élément clé de nombreux programmes de garde d'enfants au travail. Les employeurs qui ont mis en place de tels programmes font part de nombreux avantages, y compris une hausse de la durée d'ancienneté et une rotation des effectifs réduite; une productivité accrue; une baisse du niveau de stress des employés.

### **Les solutions liées au lieu de travail répondent à des besoins différents**

Il existe quatre principaux types de programmes de garde d'enfants qui sont liés au lieu de travail des parents:

- centre de garde d'enfants sur site ou hors site de l'entreprise;
- installation communautaire qui est liée au lieu de travail;
- soutien financier (bons de garde d'enfants, fonds ou subventions); et
- services de conseil et de référence pour aider à trouver des équipements et du soutien.

La garde des tout-petits jusqu'au début de la scolarisation formelle est probablement le besoin le plus criant et l'assistance de l'entreprise pour ce groupe

d'âge est la plus courante. Néanmoins, la garde des enfants en âge d'être scolarisés, avant et après l'école et pendant les vacances scolaires, peut poser un problème majeur aux parents; l'aide du travail pour ce groupe d'âge existe et a tendance à être grandement apprécié.

Alors que, par le passé, la garde d'enfants était principalement orientée vers l'aide aux parents pour accéder à des services de garde sûrs et réguliers, il est devenu de plus en plus courant, en particulier dans les pays industrialisés, d'aider les parents à trouver un relais de garde en urgence qui puisse être utilisé quand le mode de garde habituel est défaillant. Chaque situation d'entreprise requiert une évaluation attentive des besoins des travailleurs et des possibilités locales afin de déterminer quels types de solutions seraient les plus appropriés.

### **Garantir la viabilité d'un mode de garde de qualité**

A travers les études de cas, un sujet qui revient souvent dans les réactions des parents vis-à-vis des programmes de garde d'enfants est leur inquiétude quant à la qualité des soins que reçoivent leurs enfants. Puisque la qualité dépend hautement des personnels de garde, l'une des questions essentielles est de garantir que l'accessibilité de la garde ne se fasse pas au détriment des salaires des personnels de puériculture. Garantir le respect des normes tout en préservant l'accessibilité pour les parents est difficile et, au moins pour les parents à faibles revenus, une forme quelconque d'aide financière du gouvernement est indispensable.

L'aide en matière de garde d'enfants au travail est plus répandue dans les grandes organisations telles que les banques, les entreprises de technologies de l'information ou les institutions académiques qui sont préoccupées par la nécessité de retenir du personnel hautement qualifié que dans celles où la plupart des travailleurs occupent des emplois mal rémunérés et peu qualifiés. Pourtant, les exemples de programmes pour les travailleurs faiblement rémunérés dans ce livre font penser que les gains pour l'employeur peuvent être considérables.

En montrant l'organisation et le financement des modes de garde dans toute une série de lieux de travail, en relevant la diversité des partenariats qui se sont noués à la fois dans les pays en développement et les économies développées, ainsi que les limites et les défis rencontrés, cet ouvrage devrait être utile pour les décideurs politiques et les partenaires sur le lieu de travail qui s'efforcent de trouver des solutions pratiques pour aider les parents qui travaillent à faire garder leurs enfants.

© M. Crozet/BIT





PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

## Crise financière: la dimension hommes-femmes

Alors que les premiers secteurs à subir le pire de la crise financière mondiale furent les secteurs dominés par les travailleurs masculins – la finance, l'assurance et l'immobilier, la construction et l'industrie –, la crise frappe maintenant les secteurs des services et du commerce de gros et de détail qui, dans de nombreuses économies industrialisées, sont dominés par les femmes. L'inquiétude concerne aussi les femmes des pays en développement qui n'ont aucune protection sociale. Ce numéro de *Planète Travail* s'intéresse à ce que la presse relate des effets de la crise sur les disparités hommes-femmes.



© M. Crozet/BIT

■ En Asie, ce sont le plus souvent les femmes qui sont employées dans les activités orientées à l'export, l'emploi non régulier, les emplois peu qualifiés et à bas salaires. Si l'on en juge par la crise financière asiatique de 1997 et les tendances qui émergent de la crise mondiale actuelle, les travailleurs irréguliers, mal rémunérés et peu qualifiés seront parmi les premiers à perdre leur emploi. Aux Philippines, en Thaïlande et au Viet Nam, les industries les plus touchées sont le textile, l'électronique, le tourisme, le cuir, l'automobile et les pièces détachées, et le bâtiment. Les trois premiers secteurs représentent des pourcentages substantiels dans l'emploi total des femmes dans les trois pays. De même, l'emploi des hommes va considérablement reculer en raison du déclin de la construction. En période de dif-

ficultés financières et en particulier parmi les familles pauvres ou à bas salaires, les femmes sont souvent obligées de fournir un filet de sécurité grâce au travail informel rémunéré et au travail non rémunéré. (*The Manila Times International*, 22 février 2009)

■ Mais selon le Chartered Institute of Personnel and Development du Royaume-Uni, les femmes ne souffrent «définitivement pas» davantage que les hommes des suppressions d'emploi et du chômage croissant. «C'est un truisme de dire que davantage de femmes vont perdre leur emploi dans cette récession par rapport aux précédentes – il y a tout simplement beaucoup plus de femmes dans la population active», indique John Philpott, l'économiste en chef du groupe. «Pourtant, si l'on ne peut totalement exclure que les femmes auront plus à perdre que les hommes en termes d'emplois avec la récession qui s'amplifie, ce n'est absolument pas le cas en ce qui concerne le ralentissement de l'emploi jusqu'à présent.» Il a reconnu que les femmes qui ont perdu leur emploi peuvent avoir besoin d'une aide sur mesure pour leur permettre de faire face au chômage et de retourner au travail – y compris faire face à la pression sur le revenu des parents isolés ou aux questions de garde d'enfants. Mais, pour le moment, ce sont les hommes qui sont les plus nombreux à avoir perdu leur emploi durant la récession. ([www.bbc.uk](http://www.bbc.uk), 6 mars 2009)

■ Cependant, un mois plus tard à peine, la presse britannique relatait un point de vue bien différent: «La récession actuelle mena-

ce l'emploi des femmes plus que jamais auparavant. Au cours des récessions qu'ont connues les Etats-Unis et le Royaume-Uni par le passé, les revenus des femmes avaient protégé leurs familles puisque c'étaient les industries dominées par la main-d'œuvre masculine qui étaient le plus durement touchées, mais pas cette fois: des secteurs comme le commerce de détail, qui emploie essentiellement des femmes, sont en première ligne. Il est également probable qu'une seconde vague de suppressions d'emplois se produira dans le secteur public – un gros employeur de main-d'œuvre féminine – un peu plus tard, quand l'Etat et les collectivités locales seront contraints de réduire leurs coûts.» (*The Observer*, 5 avril 2009)



© J. Delorme/BIT

■ La Secrétaire d'Etat américaine Hillary Clinton s'est exprimée lors du Forum des femmes dirigeantes à Pékin, en Chine, sur l'urgence d'agir pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes. S'adressant à un public composé d'universitaires et de dirigeants dans les domaines des affaires, du droit, des médias et du secteur non lucratif, elle a déclaré: «Si les femmes ne participent pas pleinement à la société, la société ne progresse pas autant qu'elle le devrait.» Les défis posés par la crise financière offrent également des possibilités aux femmes sur le lieu de travail, explique Feng Cui, Vice-présidente de l'Association chinoise des femmes entrepreneurs. Prenant en compte le fait que 20 pour cent des entrepreneurs en Chine sont des femmes, Feng a également souligné l'importance pour les femmes de se montrer solidaires pendant la crise financière. (*China Daily*, 23 février 2009)

■ Ernst & Young a mis en évidence dans un rapport les contributions significatives et démontrées que les femmes apportent au monde des affaires et à la croissance économique. Le rapport, publié à l'occasion du Forum économique mondial de Davos, en Suisse, et présenté par Beth Brooke, Vice-présidente Monde de Ernst & Young, fait la promotion du rôle que les femmes peuvent jouer pendant cette période de turbulences économiques. Ernst & Young a conduit des entretiens en profondeur et a recueilli les avis d'éminents penseurs du monde de l'entreprise, des gouvernements ou de l'université. La recherche montre que la participation accrue des femmes dans



© J. Dolorme/BIT

l'économie mondiale pourrait améliorer de façon significative la croissance mondiale. (*Accountancy Age*, 30 janvier 2009)

■ Après que les banques islandaises eurent fait faillite en même temps que le cours des devises à l'automne dernier, le FMI a été appelé à la rescousse pour apporter des crédits et le gouvernement a démissionné en janvier. Les femmes islandaises ont conquis des positions de pouvoir afin de juguler la pire crise économique qu'un pays ait connue en temps de paix. La culture des banques et des affaires d'Islande, largement dominée par les hommes, a été réorientée pour mieux refléter les valeurs «féminines», afin de construire une économie plus équilibrée et de mettre l'accent sur une croissance durable. Le nouveau Premier Ministre d'Islande, Johanna Sigurdardóttir, a promis de diriger un gouvernement qui travaille avec le peuple en cette période de tourmente. Autres éminentes femmes de pouvoir, Halla Tómasdóttir et Kristin Petursdóttir, les fondatrices d'Audur Capital, ont fait équipe avec la chanteuse Björk pour créer un fonds d'investissement afin de relancer l'économie ravagée en investissant dans les technologies vertes. (*The Observer*, 22 février 2009)

■ Le journal *The Guardian* a organisé une table ronde avec des femmes du monde des affaires et de la finance pour débattre et savoir si la crise aurait pu être évitée s'il y avait eu un meilleur équilibre entre hom-

mes et femmes à la direction des banques. Le Dr Ros Altmann, une experte indépendante en matière de banques d'investissement et de fonds de pension, administratrice et membre du Conseil d'administration de la London School of Economics, a exprimé le point de vue selon lequel le machisme, qui veut que vous deviez toujours battre vos rivaux, était un facteur important. Elle a déclaré: «Il n'y avait pas l'esprit de coopération qu'il y aurait eu dans un univers féminin.» Cependant, d'autres femmes, comme Cary Marsch, Directrice générale de Mydeo.com, et Emma Howard Boyd, Directrice de Jupiter Asset Management, pensent que ce n'est pas une question de sexe, mais une question de diversité d'attitudes au plus haut niveau dans les banques. (*The Guardian*, *The Observer*, 15 février 2009)

■ Le Groupe Choice Credit, une société de la région de Détroit aux Etats-Unis, a lancé un programme exclusif de «Sauvetage des femmes» qui aide les femmes à réduire ou éliminer leur dette financière en l'échelonnant. Comme le plan de relance économique du Président Obama pour aider les Américains frappés par la crise financière, le «Sauvetage des femmes» est conçu pour aider les femmes propriétaires de leur maison et qui se battent pour rembourser leur hypothèque, les mères célibataires qui ne reçoivent pas d'allocation enfant et des milliers d'autres femmes, à solder ou alléger leur dette. (*MSNBC – Microsoft et NBC*, 24 février 2009)



© J. Sigurdardóttir

# La crise financière mondiale

## Tendances mondiales de l'emploi 2009:

le chômage, le nombre de travailleurs pauvres et l'emploi vulnérable devraient considérablement augmenter en raison de la crise économique mondiale

© M. Crozet/BIT



La crise économique mondiale devrait conduire à une hausse considérable du nombre de personnes rejoignant les rangs des chômeurs, des travailleurs pauvres ou en situation d'emploi vulnérable, selon le rapport annuel sur les *Tendances mondiales de l'emploi* (GET) 2009. Le rapport indique que le chômage mondial pour 2009 pourrait dépasser de 30 à 50 millions le niveau de 2007 si la situation continuait de se détériorer. Le rapport du BIT ajoute que, selon ce dernier scénario, quelque 200 millions de travailleurs, pour la plupart dans les pays en développement, pourraient tomber dans l'extrême pauvreté.

Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré: «Le message du BIT est réaliste, non alarmiste. Nous sommes confrontés à une crise mondiale de l'emploi. Beaucoup de gouvernements en ont conscience et agissent en conséquence; cependant, pour éviter une récession sociale mondiale, il est nécessaire d'agir au niveau international de façon plus décisive et coordonnée. Les progrès réalisés pour réduire la pauvreté sont mis à mal et les classes moyennes fragilisées partout dans le monde. Les implications en matière de politique et de sécurité sont considérables.»

Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré: «Le message du BIT est réaliste, non alarmiste. Nous sommes confrontés à une crise mondiale de l'emploi. Beaucoup de gouvernements en ont conscience et agissent en conséquence; cependant, pour éviter une récession sociale mondiale, il est nécessaire d'agir au niveau international de façon plus décisive et coordonnée. Les progrès réalisés pour réduire la pauvreté sont mis à mal et les classes moyennes fragilisées partout dans le monde. Les implications en matière de politique et de sécurité sont considérables.»

M. Somavia a ajouté que la crise faisait ressortir «la pertinence de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT.

Beaucoup d'éléments de cet agenda font partie des mesures en cours pour promouvoir la création d'emplois, l'extension de la protection sociale et le recours accru au dialogue social.»

Le nouveau rapport met à jour l'estimation préliminaire publiée en octobre dernier qui indiquait que la crise financière mondiale pourrait générer une hausse du nombre de chômeurs de 15 à 20 millions en 2009. Ses principaux enseignements sont les suivants:

- Si l'on s'appuie sur les prévisions du FMI de novembre 2008, le taux de chômage mondial pourrait passer de 5,7 pour cent en 2007 à 6,1 pour cent en 2009, ce qui se traduirait par une hausse du nombre de chômeurs de 18 millions en 2009 par rapport à 2007.
- Si la conjoncture économique se détériore au-delà de ce qui avait été envisagé en novembre 2008, ce qui est probable, le taux de chômage mondial pourrait grimper à 6,5 pour cent, correspondant à une hausse du nombre de chômeurs dans le monde de 30 millions comparé à 2007.
- Dans le scénario actuellement le plus sombre, le taux de chômage mondial pourrait atteindre 7,1 pour cent et entraîner plus de 50 millions de chômeurs supplémentaires dans le monde.
- Le nombre de travailleurs pauvres – les personnes qui ne gagnent pas de quoi se hisser eux et leurs familles au-dessus du seuil de 2 \$ par personne et par jour – pourrait atteindre 1,4 milliard, soit près de 45 pour cent de la population active mondiale ayant un emploi.
- En 2009, la proportion de personnes en situation d'emploi vulnérable – travaillant soit à leur propre compte, soit comme travailleurs familiaux non rémunérés, avec un risque plus élevé de se retrouver sans protection contre les pertes de revenus en période de difficultés économiques – augmenterait considérablement pour atteindre près de 53 pour cent de la population active ayant un emploi dans l'hypothèse du pire scénario.

Le rapport du BIT relève qu'en 2008 **l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient** détenaient toujours les plus hauts taux de chômage avec respectivement 10,3 et 9,4 pour cent, suivis par **l'Europe centrale et du Sud-Est (hors UE)** et la **Communauté des Etats indépendants (CEI)** à 8,8 pour cent, **l'Afrique subsaharienne** à 7,9 pour cent et **l'Amérique latine** à 7,3 pour cent.

Le plus bas taux de chômage a été à nouveau constaté en **Asie de l'Est** à 3,8 pour cent, suivie par **l'Asie du Sud et l'Asie du Sud-Est et le Pacifique** où, respectivement, 5,4 et 5,7 pour cent de la main-d'œuvre étaient au chômage en 2008.

Le rapport montre que les trois régions asiatiques – **Asie du Sud, du Sud-Est et du Pacifique**, et **Asie de l'Est** – ont contribué pour 57 pour cent à la création mondiale d'emplois en 2008. Dans les **économies développées et l'Union européenne** d'un autre côté, la création nette d'emplois en 2008 a été négative, moins 900 000 emplois, ce qui explique en partie la faible création d'emplois à l'échelle mondiale enregistrée cette année.

En comparaison avec 2007, la plus forte hausse d'un taux de chômage régional a été observée dans les **économies développées et l'Union européenne**, passant de 5,7 à 6,4 pour cent. Le nombre de chômeurs dans la région a fait un bond de 3,5 millions en un an pour atteindre 32,3 millions en 2008.

Selon l'étude, **l'Afrique subsaharienne** et **l'Asie du Sud** se distinguent comme étant des régions dotées de conditions extrêmement difficiles sur le marché du travail, ayant les plus fortes proportions de travailleurs pauvres de toute la planète. Bien que la tendance soit en recul ces dix dernières années, environ quatre cinquièmes des employés étaient encore classés comme travailleurs pauvres dans ces régions en 2007.

### Mesures politiques

La crise économique de 2008 a élevé le niveau d'inquiétude quant à la question des répercussions sociales de la mondialisation que le BIT avait déjà soulevée auparavant. Soulignant la nécessité de prendre des mesures pour soutenir les groupes les plus vulnérables sur le marché du travail, comme les jeunes et les femmes, le rapport du BIT remarque qu'un énorme potentiel de main-d'œuvre reste inexploité dans le monde. La croissance économique et le développement pourraient être bien supérieurs si l'on donnait à chacun la chance d'avoir un emploi décent grâce à l'investissement productif et à des politiques actives sur le marché du travail.

«L'Agenda pour le travail décent est un cadre stratégique approprié pour affronter la crise. Il con-

tient un puissant message: le dialogue tripartite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs devrait jouer un rôle central pour lutter contre la crise économique et élaborer des réponses politiques», a déclaré Juan Somavia.

Le rapport dresse une liste des mesures politiques, recommandées par le BIT et débattues par le Conseil d'administration du BIT de novembre 2008, qui ont été prises par de nombreux gouvernements, à savoir:

- une meilleure couverture des systèmes d'assurance et d'indemnisation du chômage, permettant de donner de nouvelles qualifications aux travailleurs licenciés et de protéger les retraites de l'effet dévastateur de la baisse des marchés financiers
- des investissements publics dans les infrastructures et le logement, les infrastructures communautaires et les emplois verts, y compris à travers des travaux publics d'urgence
- un soutien aux petites et moyennes entreprises
- le dialogue social au niveau de l'entreprise, du secteur d'activité et du pays

Si un grand nombre de pays, utilisant leurs propres réserves accumulées, les prêts d'urgence du FMI et des mécanismes d'aide renforcés, mettent en place des politiques coordonnées dans la lignée de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent, alors les effets de la récession économique sur les entreprises, les travailleurs et leurs familles pourront être atténués, et la reprise économique mieux préparée.



## CÉLÉBRATION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME SUR LE THÈME DE L'IMPACT DE LA CRISE FINANCIÈRE SUR LE TRAVAIL ET LA FAMILLE

Le BIT a célébré la Journée internationale de la femme 2009 avec un panel de discussion sur l'impact de la crise financière sur le partage des tâches familiales et domestiques entre hommes et femmes. La discussion tripartite sur le thème *Travail et famille: vouloir et pouvoir partager, c'est ce qui compte!* a également abordé les bonnes pratiques des pays et des organisations de travailleurs et d'employeurs en traitant du partage équitable des responsabilités entre hommes et femmes. «Travail et famille» était aussi le thème du mois de mars de la Campagne sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent (<http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--fr/index.htm>). Lancée en juin 2008, cette campagne a pour but d'accroître la prise de conscience générale et la compréhension des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail (voir ci-dessus pages 24-25).



© M. Crozet/BIT

Parmi les intervenants figuraient **M<sup>me</sup> Bibata Niandou Barry** (Ministre de la promotion de la femme et de la protection de l'enfant et lauréate du Flambeau mondial de l'OMD 3, Niger), **M. David Loughman** (Directeur général de A/S Norske Shell, Norvège) et **M<sup>me</sup> Francisca Jimenez** (Vice-présidente du Comité des femmes de la Confédération syndicale des travailleurs des Amériques (TUCA), République dominicaine).



© M. Crozet/BIT

## Asie: la réponse à la crise économique doit donner la priorité à l'emploi, aux PME et aux secteurs vulnérables

Des délégués représentant les travailleurs, les employeurs et les ministères des Finances, de la Planification et du Travail d'Asie et du Pacifique, réunis à Manille du 18 au 20 février, ont préconisé des politiques et des mesures à mettre en place d'urgence pour atténuer le grave impact de la crise financière et économique mondiale dans la région et pour stimuler une reprise plus rapide, plus durable et plus équitable.

Le Forum régional de haut niveau de Manille a étudié durant trois jours la récession mondiale et identifié des réponses politiques et des mesures pratiques vitales. Des fonctionnaires de la Banque asiatique de développement, de la Banque mondiale, du Fonds monétaire international (FMI), d'autres agences des Nations Unies, des universitaires et des diplomates étrangers y ont également participé.

Ce qui préoccupait les pays, c'étaient les secteurs dépendant de l'export et des transferts de devises et les effets secondaires du déclin sur d'autres secteurs économiques, sur les plus pauvres et les plus fragiles. Les possibles suppressions d'emplois et les menaces au travail décent qui touchent des millions de personnes dans la région furent la principale source de préoccupation des participants au forum. Leur capacité à réagir à travers des plans de relance inquiétait un certain nombre de pays dans lesquels les marges de manœuvre fiscales ou les réserves sont limitées.

Pour répondre efficacement à la crise de grande ampleur qui se déploie, il faut un système financier mondial qui garantisse stabilité, sécurité et justice pour tous. Les participants ont mis en exergue que l'action gouvernementale et internationale devait être coordonnée et cohérente. Les plans de relance économique doivent être complets et mettre la préservation et la création d'emplois ainsi que la protection sociale au cœur d'une reprise et d'une croissance durables. Les mesures pratiques prescrites comprennent:

- Protéger et soutenir les emplois décents.
- Favoriser la négociation collective et le dialogue social, en particulier pour la négociation des horaires flexibles, des salaires, du chômage partiel et des plans de licenciements.
- Étendre rapidement les projets d'infrastructures et de travaux publics à haute intensité de main-d'œuvre,

pour maintenir hommes et femmes au travail, en particulier ceux qui avaient été restreints.

- Concentrer les mesures de soutien aux entreprises, y compris l'accès au financement, sur les petites et moyennes entreprises (PME) et les entrepreneurs.
- Cibler le soutien sur des secteurs spécifiques tels que l'économie rurale et agricole et sur des groupes de travailleurs vulnérables – migrants expatriés et intérieurs, travailleurs du secteur informel, femmes et jeunes.
- Étendre les régimes de sécurité sociale et de protection sociale afin de soutenir les groupes vulnérables et d'accroître le niveau des revenus disponibles.
- Allouer des fonds internationaux et régionaux aux pays en développement et desserrer les conditions d'octroi des financements par les institutions internationales.
- Contribuer à mobiliser les partenaires et les acteurs du développement pour soutenir les mesures prioritaires mentionnées ci-dessus, fortifier la coopération régionale pour répondre à la crise et réduire les entraves au commerce et aux échanges, et renforcer les capacités de cohérence politique aux niveaux national, régional et international pour agir en faveur de la croissance, de l'emploi et du travail décent.

«Un message fort ressort de cette réunion selon lequel les réponses nationales, régionales et internationales doivent être cohérentes et coordonnées, et prendre en compte les facteurs sociaux autant que les facteurs économiques», a déclaré Sachiko Yamamoto, Directrice régionale de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique. «La crise est grave et nous n'avons pas encore vu le pire. Les plus pauvres et les plus fragiles pourraient être durement frappés par sa brutalité alors qu'elle s'amplifie. Pour être efficaces, nous devons nous assurer que l'aide parvient bien à tous les niveaux de la société et de l'économie.»

«C'est la première grande crise de l'ère de la mondialisation et elle exige une réponse mondiale; l'OIT a un rôle important à jouer dans l'élaboration de cette réponse», a-t-elle ajouté. «L'Agenda pour le travail décent et le dialogue social en particulier n'ont jamais été plus importants qu'aujourd'hui. Nous devons continuer à dialoguer et ne pas essayer d'endiguer nos problèmes en abandonnant nos acquis, tels que le salaire minimum, les droits fondamentaux ou les normes.» Le forum de haut niveau «Répondre à la crise économique – des politiques cohérentes de crois-

sance, d'emploi et de travail décent en Asie et Pacifique» a été convoqué par l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour discuter des effets de la crise sur les pays de la région et leurs travailleurs.

Le forum a été organisé avec la collaboration de la Banque asiatique du développement et le ministère du

Travail et de l'Emploi des Philippines, grâce au soutien du gouvernement de la Norvège. Il fait partie d'une série d'événements régionaux dont les résultats ont alimenté la discussion de haut niveau sur la crise économique convoquée par le Conseil d'administration du BIT.

## Europe: la réunion régionale de l'OIT plaide pour une réponse coordonnée à la crise économique

La 8<sup>e</sup> réunion régionale européenne de l'OIT s'est conclue le 13 février par des appels en faveur d'un effort concerté pour préserver l'emploi et restaurer la croissance économique dans le contexte de la «plus grave crise économique qui ait frappé l'Europe depuis soixante ans». Les délégués ont déclaré qu'il fallait absolument veiller à ce que les «plans de relance coordonnés soient bien conçus pour accroître la demande globale, éviter les spirales déflationnistes et préserver les possibilités d'emploi et de travail décent» et que «les marchés financiers réformés apportent les capitaux dont les entreprises durables ont besoin pour financer leur investissement productif et le travail décent».



© PHOTO BIT

Les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs des Etats Membres de l'OIT d'Europe et d'Asie centrale ont aussi appelé à protéger les membres les plus vulnérables de la population afin qu'ils ne soient pas mis à l'écart du marché du travail, qu'ils ne deviennent pas non plus des travailleurs pauvres. Ils ont souligné «l'urgence et la nécessité d'un dialogue social et d'une négociation collective véritables en raison de la gravité de la crise».

Ils ont prôné une «plus grande cohérence politique aux niveaux national, régional et mondial» comme moyen «d'éviter le protectionnisme sous toutes ses formes qui ne ferait qu'exacerber les effets de la crise à plus long terme».

Les mandants de l'OIT ont aussi promis de «rester extrêmement vigilants pour que le développement du chômage et de l'exclusion sociale ne se traduise pas par des réactions politiques empreintes de haine raciale ou religieuse, de discrimination à l'encontre des immigrés ou des minorités ethniques, de persécution des syndicalistes, ou par des politiques

économiques protectionnistes qui aggraveraient encore la crise».

«Cette fois, il ne s'agissait pas d'expédier les affaires courantes», a déclaré Petra Ulshoefer, Directrice du Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale dans son discours de clôture. «Le consensus et la solidarité sont plus nécessaires que jamais. Malgré la grande diversité des situations dans les pays, de nombreuses similitudes sont apparues dans les stratégies adoptées par les gouvernements pour combattre la crise. Un large consensus s'est dégagé parmi les mandants de tous les pays autour de l'Agenda pour le travail décent qui montre la voie pour atténuer les conséquences sociales de la crise.»

Dans leurs conclusions, les délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs ont déclaré que «la gravité de la crise économique touchait une grande partie des travailleurs sur le marché du travail, y compris beaucoup d'entre eux qui avaient des emplois sûrs... Jusqu'à ce que le marché du crédit retrouve un fonctionnement normal, la menace de baisses de salaires, de licenciements supplémentaires et d'un chômage croissant demeure.»

Les conclusions de la réunion ont également souligné que les principes et les droits fondamentaux au travail devraient être sauvegardés, les normes internationales du travail promues, la formation qualifiante renforcée et les institutions du dialogue social pleine-



>> ment utilisées. Elles ont aussi affirmé que les principes et les droits fondamentaux au travail étaient «un important moyen de défense face à une récession qui risque de conduire à une exploitation accrue des travailleurs».

«Nous devrions aussi favoriser une coopération plus étroite au niveau régional, grâce aux institutions européennes, aux agences des Nations Unies et aux réseaux régionaux des gouvernements et des organisations de travailleurs et d'employeurs», a déclaré M<sup>me</sup> Ulshoefer. «Nous ne devons pas oublier que la région d'Europe et d'Asie centrale a un rôle éminent à jouer dans le développement d'une cohérence politique

au niveau mondial, sans perdre de vue la nécessité de tracer la voie d'un développement durable.»

La réunion a également plaidé pour une plus grande implication des mandants dans les programmes par pays en faveur du travail décent qui constituent dorénavant un moyen précieux pour l'OIT et ses mandants de la région de développer des approches intégrées pour la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent.

Les Etats Membres de l'OIT d'Europe et d'Asie centrale se réunissent tous les quatre ans pour forger des politiques et fixer des priorités pour la région.

## L'OIT célèbre la première Journée mondiale de la justice sociale

Le BIT a célébré la première Journée mondiale de la justice sociale le 20 février par un débat sur le thème: «La crise: menace ou opportunité pour la justice sociale?» La journée mondiale a été instaurée par l'Assemblée générale des Nations Unies en novembre 2007 pour être observée chaque année le 20 février. L'événement du BIT a réuni des personnalités du monde académique, du secteur financier, des organisations internationales, des organisations non gouvernementales et du monde du travail pour un échange de vues sur les politiques internationales mises en œuvre dans ce contexte de crise mondiale et leurs conséquences pour la recherche de la justice sociale.



© M. Crozet/BIT

Au nombre des intervenants figuraient le Directeur général du BIT Juan Somavia; Raymond Torres, Directeur de l'Institut international d'études sociales du BIT; Khalid Janahi, Président de l'Ithmaar Bank, co-président des débats du Forum économique mondial sur le Moyen-Orient et PDG du Trust Dar al-Maal al-Islami (DMI); Jack Lowe, Président de Blue Orchard Finance; Anita Normark, Secrétaire générale de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB); Rick Samans, Directeur général du Forum économique mondial; et Karen Tse, Fondatrice et Présidente d'International Bridges to Justice.

Pour plus d'informations relatives à la Journée mondiale de la justice sociale, veuillez consulter la page Web spéciale sur [www.ilo.org/socialjustice](http://www.ilo.org/socialjustice) ou contacter le Département de la communication et de l'information du public du BIT au +4122/799-7912/7353 ou par courriel [communication@ilo.org](mailto:communication@ilo.org).

### CONSEIL D'ADMINISTRATION: LES MEMBRES DE L'OIT DÉBATTENT DE LA RÉPONSE À LA CRISE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Le Conseil d'administration s'est réuni du 5 au 27 mars pour examiner les nouvelles politiques et mesures prises en urgence pour atténuer le sérieux impact de la crise financière et économique mondiale sur le monde du travail et pour encourager une reprise économique durable. Le Professeur Joseph Stiglitz, lauréat du Prix Nobel d'économie et du Prix du BIT pour la recherche sur le travail décent en 2008, s'est adressé au Conseil d'administration au cours d'une session spéciale le 12 mars 2009. Le 23 mars, une réunion de haut niveau sur la crise financière et économique qui sévit dans le monde actuellement a débattu des réponses efficaces à la crise en s'appuyant sur un rapport couvrant 40 pays dans le monde. M. Dominique Strauss-Kahn, Directeur exécutif du Fonds monétaire international (FMI), s'est notamment exprimé lors de cette réunion. La Commission sur l'emploi et la politique sociale a étudié la réponse du BIT à la crise.



© M. Crozet/BIT

## Secteur financier: l'OIT lance un appel en faveur de nouvelles mesures politiques d'urgence pour faire face aux suppressions d'emplois croissantes dans le secteur de la finance

Des représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements ont lancé un appel pour que soient prises d'urgence de nouvelles politiques et mesures pour atténuer le grave impact de la crise économique et financière mondiale sur plus de 20 millions d'employés du secteur financier dans le monde et pour favoriser une reprise économique durable. Pendant deux jours, un Forum de dialogue mondial sur l'incidence de la crise financière sur les travailleurs du secteur de la finance s'est tenu au BIT; il a déclaré qu'une réponse efficace à l'effondrement de l'emploi en cours dans le secteur financier devrait trouver un équilibre entre les besoins de l'économie, sa nécessaire régulation, et l'incidence sur les emplois, les conditions de travail, les exigences de qualification et de protection sociale dans le secteur.



- appuyer les restructurations sur le dialogue et la consultation entre la direction, les syndicats et les délégués du personnel;
- garantir l'employabilité des travailleurs grâce au développement des compétences, à l'apprentissage tout au long de la vie et à des politiques actives du marché du travail pour faciliter leur adaptation;
- préserver les avancées en matière de parité, en particulier pour les très nombreuses femmes travaillant dans le secteur;
- traiter équitablement les travailleurs occupant un emploi atypique;
- coordonner les mesures pour éviter les politiques protectionnistes qui aggraveraient la crise.

Un rapport publié à l'occasion du forum indiquait qu'environ 325 000 travailleurs du secteur avaient perdu leur emploi depuis août 2007, dont 40 pour cent depuis octobre 2008. Il précisait que ce chiffre était probablement sous-estimé et que le nombre d'emplois supprimés dans le secteur pourrait s'accroître dans les mois à venir avec l'approfondissement de la récession et son extension à d'autres pays.

Les conclusions du forum prônent le dialogue entre représentants des employeurs et des travailleurs, et plaident pour que les licenciements ne soient utilisés qu'en «dernier recours», après que toutes les autres solutions auront été épuisées.

Les conclusions mettent aussi en lumière des mesures pratiques qui pourraient être adoptées pour atténuer l'impact social de la crise, et notamment:

- prendre en compte les principes et les droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, et impliquer les partenaires sociaux dans le processus de réforme dans la mesure où la dimension sociale et de travail est concernée;

Les conclusions se réfèrent aussi à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, à la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail, à la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et aux conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2007 relatives à la promotion des entreprises durables, comme à des références indispensables à l'élaboration de solutions politiques.

Finalement, les conclusions ont appelé l'OIT à poursuivre sa surveillance de l'incidence de la crise et des réformes sur l'emploi et sur la dimension sociale et de travail dans le secteur, à développer un plan d'action sur ces questions en collaboration avec les gouvernements et les partenaires sociaux, et à les aider à prendre en charge la dimension sociale et de travail de la crise financière et du processus de réforme.

### ALIMENTATION: ATELIER TECHNIQUE TRIPARTITE SUR L'INCIDENCE DE LA CRISE ALIMENTAIRE SUR LE TRAVAIL DÉCENT

Le BIT a organisé un atelier de deux jours, les 5 et 6 mars 2009, sur la crise alimentaire mondiale et son incidence sur le travail décent. La réunion a recommandé des mesures pour parvenir à une sécurité alimentaire mondiale et pour impliquer les réseaux d'organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'élaboration et la mise en place de plans nationaux pour le faire. Le BIT va travailler en partenariat avec l'Equipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise mondiale de la sécurité alimentaire pour s'assurer que le travail décent sera bien partie intégrante de la réponse globale.

# Autres nouvelles

## Le Panama et la Norvège sont les derniers grands Etats maritimes à ratifier la convention de l'OIT sur le travail maritime, 2006

© M. Crozet/BIT



Le Panama ratifie la convention du travail maritime, 2006

Le Panama et la Norvège ont déposé les instruments de ratification de la convention du travail maritime, 2006, auprès de l'OIT en février. Cela signifie que les marins qui travaillent sur plus de 40 pour cent de la flotte marchande mondiale (en tonnage brut) seront désormais couverts par les exigences de travail décent énoncées par la convention sur le travail maritime, 2006, lorsqu'elle entrera en vigueur.

Le Panama, le plus vaste Etat du pavillon au monde, avec près de 22 pour cent de la flotte marchande mondiale battant son pavillon, est le quatrième grand Etat maritime dans le monde à ratifier la convention adoptée par la 94<sup>e</sup> session (maritime) de la Conférence internationale du Travail qui s'est déroulée à Genève en février 2006.

La ratification du Panama revêt une importance particulière puisque, associée aux précédentes ratifications d'autres importants Etats du pavillon, le Libéria, la République des Iles Marshall et les Bahamas (les trois pays les plus importants après le Panama), cela signifie que l'une des deux conditions préalables à l'entrée en vigueur (33 pour cent du tonnage brut mondial) est plus que largement satisfaite. Les progrès enregistrés dans de nombreux autres pays indiquent que la seconde exigence, la ratification par au moins 30 pays, peut être attendue pour 2011.

La Secrétaire d'Etat au commerce et à l'industrie de Norvège, M<sup>me</sup> Rikke Lind, a souligné l'importance de renforcer les droits des gens de mer à l'échelle mondiale, et pour ce faire, la ratification de la convention du travail maritime, 2006, constitue une contribution vitale. La Norvège a joué un rôle éminent au cours des cinq années de préparation qui ont abouti à l'adoption de la convention en 2006. La Vice-ministre du Commerce et de l'Industrie de l'époque, M<sup>me</sup> Karin Yvrin, avait été spécialement invitée à s'exprimer lors de la Conférence internationale du Travail de février 2006 qui a adopté la convention.

La Norvège a aussi joué un rôle clé dans l'élaboration des directives internationales concernant les

inspections par les Etats du pavillon et les agents chargés du contrôle des Etats du port qui mènent des inspections en application de la convention du travail maritime, 2006. Ces directives ont été adoptées en septembre 2008 par une réunion tripartite d'experts. La ratification de la Norvège envoie un signal fort aux autres pays européens qui sont nombreux, aux côtés d'autres importants Etats maritimes, à avoir réalisé d'importants progrès dans cette direction.

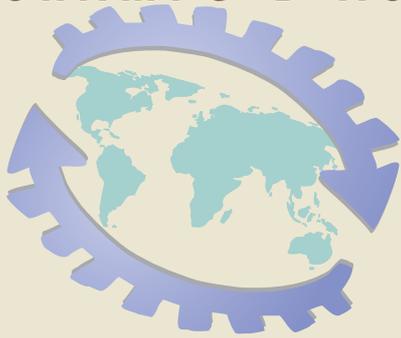
### Une «super convention»

Parfois surnommée «Super convention», l'adoption de la convention du travail maritime, 2006, a vu des gouvernements, des armateurs et des marins se mettre d'accord sur un ensemble d'exigences internationales pour les conditions de vie et de travail des gens de mer qui favorisent aussi des conditions égales pour un transport maritime de qualité.

En plus de créer des conditions égales pour les armateurs, la convention du travail maritime, 2006, 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, la sûreté et la sécurité des navires. Elle met en place un mécanisme solide d'application et de respect de la convention fondé sur un système d'inspection par les Etats du pavillon et de certification des conditions de vie et de travail des gens de mer. Ce système est renforcé par les inspections des navires par les autorités de l'Etat du port visant à assurer une conformité continue entre deux inspections. La convention du travail maritime, 2006, contient aussi des dispositions permettant de la maintenir à jour en fonction des besoins du secteur et contribuant à assurer son application et son entrée en vigueur universelles. C'est une convention complète qui regroupe et actualise 37 conventions existantes de l'OIT et couvre les exigences minimales des marins qui travaillent à bord: conditions d'emploi, horaires de travail et de repos, salaires, congés, rapatriement, hébergement, loisirs, alimentation et service de table, protection de la santé et de la sécurité au travail, soins médicaux, bien-être et protection sociale.

## CHAMPS D'ACTION

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



© M. Crozet/BIT

## Un nouveau guide contre le trafic des enfants

■ Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) a lancé un nouveau guide de ressources sur le trafic et l'exploitation sexuelle des enfants lors du troisième Congrès mondial contre l'exploitation sexuelle des enfants et des adolescents, qui s'est déroulé à Rio de Janeiro du 25 au 28 novembre. Le guide, intitulé *Combattre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail: kit de ressources à l'usage des décideurs politiques et des professionnels*, rend compte d'environ dix ans de travail de la part d'IPEC et de ses partenaires et met à disposition toute l'expérience et les connaissances du Programme pour ceux qui élaborent, mettent en œuvre et renforcent les politiques et les programmes pour lutter contre la traite des enfants. L'OIT considère l'exploitation sexuelle des enfants comme l'une des pires formes de travail des enfants (PFTE), un crime comparable à l'esclavage ou au travail forcé. Les 183 Etats Membres de l'OIT se sont tous engagés à éliminer toutes les PFTE d'ici à 2016.

Pour plus d'informations, contacter le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC): [ipec@ilo.org](mailto:ipec@ilo.org).

## Nouveau guide sur les principes du travail à destination du monde des affaires

■ «Les principes du travail du Pacte mondial des Nations Unies – un manuel à destination du monde des affaires» a été lancé lors d'une réunion du Groupe de travail du Pacte mondial des Nations Unies sur le travail, en présence de hauts représentants de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de chefs d'entreprise. Sous forme de questions-réponses, le manuel donne une brève description de chacun des quatre principes du travail du Pacte mondial: liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective; élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; abolition réelle du travail des enfants; et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Il contient aussi un inventaire des principales ressources de l'OIT concernant ces principes. Ce groupe de travail a été établi un peu plus tôt cette année à l'initiative de l'OIE et de la CSI pour donner davantage de visibilité aux principes du travail, promouvoir une conception commune et contribuer à garantir une approche cohérente de leur mise en œuvre.

Pour plus d'information, contacter le Programme du BIT sur les entreprises multinationales: [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org).

## Le Brésil devient le premier donateur de l'hémisphère Sud

■ Le gouvernement de la République fédérale du Brésil va verser une contri-

bution de 300 000 \$ au Compte supplémentaire du budget ordinaire de l'OIT (CSBO), devenant le premier pays donateur du sud à le faire. La contribution du Brésil va financer des programmes de terrain en Amérique latine et dans les Caraïbes qui promeuvent les principes et les droits fondamentaux au travail. Conformément à la place grandissante qu'il occupe sur la scène internationale, le Brésil soutient les efforts de développement international à travers la coopération sud-sud. L'OIT, en accord avec la Déclaration de Paris et l'Agenda pour l'action d'Accra, a encouragé les pays membres à le faire pour réaliser des contributions supplémentaires grâce au Compte supplémentaire du budget ordinaire de l'OIT. Le Brésil a réalisé d'importants progrès ces dernières années dans les politiques économique, sociale et de marché du travail en conformité avec l'Agenda de l'OIT pour le travail décent. Par sa contribution volontaire au Compte supplémentaire de l'OIT, le Brésil va diffuser des expériences réussies et des bonnes pratiques tout en renforçant l'appropriation des pays d'accueil.

Pour plus d'informations, contacter les Relations donateurs, le Département des partenariats et de la Coopération au développement: [codev@ilo.org](mailto:codev@ilo.org).

## Les nouvelles directives pour prévenir l'infection du VIH/Sida

■ Un nouveau recueil de directives conjointes présenté en décembre dernier par l'OIT et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) exhorte les autorités nationales à fournir une prophylaxie post-exposition au VIH dans le cadre de leur politique nationale sur le Sida. La prophylaxie post-exposition au VIH est la seule façon de limiter le risque de

© M. Crozet/BIT



développement de l'infection du Sida chez un individu qui a été exposé au virus. Chaque jour, des milliers de travailleurs, en particulier les personnels soignants – mais aussi le personnel de secours d'urgence, les éboueurs, les forces de l'ordre, les pompiers et d'autres – peuvent être exposés à du sang contaminé ou à d'autres fluides corporels dans l'exercice de leurs fonctions. Les directives conjointes OIT-OMS sur la prophylaxie post-exposition (PPE) pour prévenir l'infection par le VIH sont axées sur la façon de fournir la PPE, un traitement antirétroviral à court terme qui réduit la probabilité d'une contamination par le Sida après une possible exposition.

*Pour plus d'informations, contacter le Programme du BIT sur le VIH/Sida et le monde du travail: iloaid@ilo.org.*

## Le BIT et l'Allemagne signent de nouveaux accords

■ En novembre dernier, le ministre fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (CED) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont signé deux accords supplémentaires pour promouvoir les Programmes par pays en faveur du travail décent de l'OIT et l'Université mondiale du travail en Afrique du Sud. Dans le cadre des accords, l'Allemagne va soutenir des domaines thématiques spécifiques de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent en versant une contribution de 3 millions d'euros en 2009-2010 pour lutter contre le travail des enfants, en créant des emplois pour les jeunes et en soutenant le Programme Travailler Mieux, tout en

versant 180 000 euros pour l'Université mondiale du travail en Afrique du Sud. L'Allemagne est un partenaire de longue date de l'OIT dans le domaine de la coopération technique, avec une contribution de plus de 17 millions de dollars depuis 2001 investie dans des projets tels que la promotion des petites et moyennes entreprises en Afrique et la sécurité sociale en Asie.

*Pour plus d'informations, contacter les Relations donateurs, le Département des partenariats et de la coopération au développement: codev@ilo.org.*

## L'OIT et le Luxembourg signent un accord de long terme

■ En décembre dernier, le gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par son ministre en charge de la Coopération au développement, et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont signé un accord-cadre général de long terme pour promouvoir l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et pour financer des projets et des programmes de l'OIT dans différents pays. Aux termes de cet accord, le Luxembourg va soutenir des volets thématiques spécifiques de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent en versant chaque année une contribution au moins équivalente à celle versée en 2008, c'est-à-dire 1,46 million de dollars (900 000 euros). Les deux parties identifieront conjointement les domaines thématiques. Le Luxembourg a également donné son accord pour envisager le financement de projets et de programmes de l'OIT au niveau national, en particulier dans les pays qui jouissent du statut de partenaire de la Coopération au développement luxembourgeoise. Le Luxembourg est un partenaire de longue date de l'OIT dans le domaine de la coopération technique: il a contribué pour plus de 11 millions de dollars depuis 2002 dans des projets tels que l'emploi à haute intensité de main-d'œuvre en Afrique, la promotion des

petites et moyennes entreprises, également en Afrique, et la sécurité sociale en Asie.

*Pour plus d'informations, contacter les Relations donateurs, le Département des partenariats et de la coopération au développement: codev@ilo.org.*

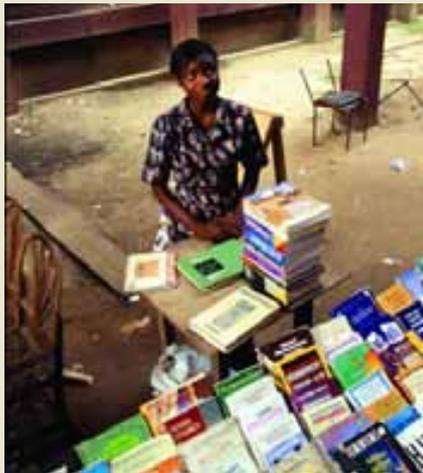
## La Belgique poursuit son partenariat avec l'OIT

■ Le 9 décembre 2008, le ministre de la Coopération au développement de Belgique, M. Charles Michel, a signé un accord avec le Bureau international du Travail (BIT) pour deux nouvelles contributions de 6 millions d'euros et de 2,4 millions d'euros pour, respectivement, étendre la sécurité sociale aux populations vulnérables et promouvoir le dialogue social en Afrique francophone. Grâce à la Direction générale de la Coopération au développement (DGCD) du Service public fédéral des affaires étrangères, le gouvernement de la Belgique va continuer à promouvoir deux importants programmes de coopération technique de l'OIT, y compris les troisièmes phases des programmes de Stratégies et techniques de lutte contre la pauvreté (STEP) et de Promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF) de 2009 à 2012.

*Pour plus d'informations, contacter les Relations donateurs, le Département des partenariats et de la coopération au développement: codev@ilo.org.*

## Promouvoir l'emploi des jeunes en Afrique de l'Ouest

■ Le 1<sup>er</sup> décembre 2008, le Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN en anglais) a lancé un mécanisme de fonds compétitif pour les organisations de jeunes en provenance des pays de la Mano River Union (Côte d'Ivoire, Guinée, Libéria et



© M. Crozet/BIT

Sierra Leone). Les candidats peuvent postuler pour des subventions de 2000 à 50000 dollars. Les pays de la MRU ont connu des conflits violents qui ont engendré d'importants défis pour les sociétés qui préparent leurs jeunes travailleurs à l'emploi, ainsi que pour la création de travail décent pour les jeunes. Le mécanisme sert aussi de laboratoire pour identifier et mettre en œuvre des projets innovants qui offrent un potentiel d'emplois pour les jeunes. Il fournit aussi une occasion aux organisations de jeunes de s'engager pleinement pour démontrer le potentiel des jeunes comme participants actifs au développement. Ce mécanisme fait partie d'un programme de quatre ans inter-agences des Nations Unies (ONU, OIT, PNUD et YEN) qui a pour but d'améliorer l'emploi des jeunes dans la MRU, financé par le gouvernement du Japon. La Banque mondiale a engagé des financements complémentaires.

Le Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN) est un partenariat entre les Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Banque mondiale, qui rassemble des responsables politiques, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des jeunes et d'autres acteurs pour mettre en commun leurs compétences, leur expérience et leurs connaissances de manière à proposer des politiques et des programmes qui relèvent le défi de l'emploi des jeunes.

*Pour plus d'informations, contacter le Secrétariat du YEN à Genève:*  
yennetwork@ilo.org.

## Evaluer le monde du travail

■ En décembre dernier, la 18<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail s'est achevée au Siège de l'OIT à Genève par l'adoption de nouvelles normes statistiques internationales sur le travail des enfants et le temps de travail, ainsi que de recommandations pour le travail futur sur la mesure du travail décent, la sous-utilisation de la main-d'œuvre et le travail bénévole. Entre autres, les 250 participants de la conférence de plus de 120 pays ont soutenu la résolution appelant à la mise en place «d'indicateurs de la sous-utilisation de la main-d'œuvre» qui sont complémentaires de l'indicateur traditionnel du taux de chômage et qui reflètent plus pleinement la réalité actuelle du monde du travail, y compris la démotivation de la main-d'œuvre, les bas salaires et l'inadéquation des compétences. En reconnaissance de la valeur du travail des bénévoles, la conférence a suggéré de nouvelles méthodes



© M. Crozet/BIT

pour mesurer plus précisément son importance pour l'économie et la société dans leur ensemble. La conférence a également adopté des normes concernant le temps de travail et les statistiques sur le travail des enfants, qui sont des éléments essentiels pour évaluer le travail décent. Les nouvelles normes proposent des directives internationales complètes sur des méthodes substantielles pour évaluer chaque sujet et son application dans des pays qui ont des niveaux de développement différents.

*Pour plus d'informations, contacter le Bureau des statistiques du BIT:*  
stat@ilo.org.



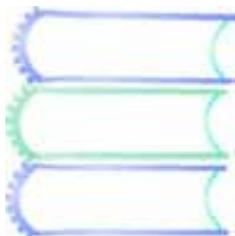
© M. Crozet/BIT

## L'OIT et le Mouvement mondial du scoutisme luttent contre le travail des enfants

■ En décembre dernier, Michele Janknish, Directrice du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et Luc Panissod, Secrétaire général par intérim de l'Organisation mondiale du mouvement du scoutisme (OMMS) ont signé un Protocole d'accord pour étendre leur coopération en matière de lutte contre le travail des enfants pour une nouvelle période de trois années. La coopération entre les deux organisations s'appuie sur une vision partagée de la recherche de la justice sociale et de la paix, de l'émancipation des jeunes, et de la promotion de la dimension sociale de la mondialisation. Au cours des trois dernières années, la participation enthousiaste et vibrante des jeunes à des initiatives et à des événements conjointement organisés par l'OIT et l'OMMS ont créé un intérêt local et mondial et développé de nouveaux réseaux impliquant les bureaux de terrain de l'IPEC et les organisations nationales de scoutisme. Alors que le partenariat se poursuit en cette année importante qui marque le 90<sup>e</sup> anniversaire de l'OIT et le 10<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la convention de l'OIT (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, un nombre croissant de scouts sera impliqué dans des campagnes de sensibilisation sur le travail des enfants et la promotion d'interventions pour aider les enfants les plus défavorisés.

*Pour plus d'informations, contacter le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC):*  
ipecc@ilo.org.

## MÉDIATHÈQUE



■ **Le vieillissement: gérer la diversité et l'égalité dans le monde du travail**

CD-ROM. ISBN 978-92-2-121017-7. Genève, BIT, 2009. 40 \$; 25 £; 25 €; 40 CHF. Trilingue anglais/français/espagnol.

Ce coffret de formation est avant tout conçu pour les organisations d'employeurs et les entreprises, pour les aider à élaborer des programmes et des politiques susceptibles de créer des conditions de travail et d'emploi décentes et productives pour les travailleurs plus âgés. Le maintien ou le recrutement de travailleurs plus âgés peut être partie intégrante d'une gestion compétitive et productive de l'entreprise. Facile d'emploi, offrant une grande variété d'informations, d'activités et d'exemples de bonnes pratiques, et d'autres ressources, ce coffret peut être utilisé à titre personnel ou à titre de référence.



■ **Kit pédagogique sur la Décennie asiatique du travail décent**

6 livrets + CD-ROM. ISBN 978-92-2-121200-3. Bangkok, BIT, 2008. 35 \$; 18 £; 23 €; 35 CHF. En anglais seulement.

Réunit en un seul coffret facile d'accès, l'expertise, les connaissances et les outils du BIT qui ont trait aux objectifs de la Décennie asiatique du travail décent (2006-2015). Le kit propose le nec plus ultra des connaissances sur des sujets tels que la compétitivité, la productivité et les emplois; la gouvernance du marché du travail; le développement local au service du travail décent; la protection des travailleurs migrants; et le défi de l'emploi de jeunes. Il a été créé pour aider les travailleurs, les employeurs, les gouvernements et toute autre partie intéressée à mieux connaître ces domaines prioritaires, ces enjeux essentiels et les ressources disponibles pour y faire face.



■ **Statistiques sur le travail des enfants**

Dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail, 2008, Rapport III

ISBN 978-92-2-121623-0. Genève, BIT, 2008. 20 \$; 10 £; 13 €; 20CHF. Egalement

disponible en anglais et en espagnol.

A l'échelle mondiale, la nécessité et la possibilité d'éradiquer les pires formes du travail des enfants dans un court délai font l'unanimité, donnant l'impulsion à un processus irréversible d'élimination totale de toutes les formes du travail des enfants. Ce rapport a pour but de fixer des normes de bonnes pratiques en matière de collecte, de compilation et d'analyse des statistiques nationales du travail des enfants, guidant les pays pour qu'ils mettent à jour les systèmes statistiques existants sur le terrain ou établissent un nouveau système quand c'est nécessaire.



■ **Coopérons pour lutter contre la pauvreté: la renaissance du mouvement coopératif africain**

Patrick Develtere, Ignace Pollet et Frederick Wanyama (ed.)

ISBN 978-92-2-120722-1. Dar es Salaam, BIT, 2008. 35 \$; 18 £; 23 €; 35 CHF. En anglais seulement.

Les coopératives qui réussissent et sont viables sur le plan économique offrent des opportunités économiques, un minimum de protection et de sécurité sociales et la possibilité, pour leurs membres, de s'exprimer et d'être représentés. Cet ouvrage présente une analyse objective de l'état de vitalité du secteur des coopératives en Afrique depuis la libéralisation de l'économie au début des années 1990. Il contient un panorama historique du développement coopératif sur le continent; des études de cas approfondies illustrant la structure et le fonctionnement du secteur coopératif; et une analyse des principales forces et faiblesses des diverses entreprises coopératives.



■ **Edward Phelan et l'OIT: Vie et opinions d'un acteur social international**

ISBN 978-92-2-121983-5. Et Genève, BIT, 2009. 50 \$; 35 £; 35 €; 50 CHF. En anglais seulement.

Membre du petit groupe d'hommes qui furent à l'origine de la planification de l'OIT dans le Traité de Versailles en 1919, et l'un des principaux auteurs de la Constitution de l'OIT, Edward Phelan est devenu le quatrième Directeur du BIT en 1941 et l'est resté jusqu'à sa retraite en 1948. Ses mémoires personnels, longtemps restés inédits, sont réunis dans un volume qui comprend une notice biographique de l'historien du travail Emmet O'Connor, des textes de Brian Cowen TD, de Sean Lemass TD et de l'ancien Directeur général du BIT Wilfred Jenks, ainsi qu'une sélection d'écrits moins connus de M. Phelan sur le devenir de l'OIT.



■ **Travail forcé et traite d'êtres humains: manuel à destination des inspecteurs du travail**

ISBN 978-92-2-121321-5. Genève, BIT, 2008. 25 \$; 12 £; 16 €; 25 CHF. En anglais seulement.

Travail obligatoire, travail forcé des enfants, travail forcé lié aux migrations et traite criminelle organisée dans l'industrie du sexe, ce sont toutes des formes de travail forcé. Ce manuel met en lumière le rôle actif que peuvent jouer les inspecteurs du travail dans la lutte mondiale contre le travail forcé et la traite des êtres humains. Il est conçu pour être utilisé dans des séminaires de formation et comme ouvrage de référence pour l'élaboration de politiques. Il comprend deux modules de formation adaptables et un CD-ROM contenant des matériels de formation pertinents.



■ **Directives pour les inspections des Etats du pavillon en vertu de la convention du travail maritime, 2006**

ISBN 978-92-2-221741-0. Genève, BIT, 2009. 15 \$; 10 £; 10 €; 15 CHF. Egalement disponible en anglais et en espagnol.

Adoptées par l'OIT en septembre 2008, les directives donnent des conseils pratiques aux autorités compétentes des Etats du pavillon, aux inspecteurs de l'Etat du pavillon et d'organismes agréés, sur la manière de mener les inspections et les certifications des navires en vue de vérifier le respect des prescriptions de la CTM 2006 dans leur mise en œuvre au niveau national. L'ouvrage offre un aperçu des caractéristiques spécifiques de la CTM 2006, une vue d'ensemble des procédures d'inspection et de certification des navires, y compris les marges de flexibilité nationales et des processus de traitement des plaintes, les critères de base à respecter, et une liste de contrôle permettant de vérifier les critères de base et des exemples de manquements.



■ **Directives pour les agents chargés du contrôle par l'Etat du port effectuant des inspections en application de la convention du travail maritime, 2006**

ISBN 978-92-2-221743-4. 15 \$; 10 £; 10 €; 15 CHF. Egalement disponible en anglais et en espagnol.

Adoptées par l'OIT en septembre 2008, ces directives offrent des conseils pratiques aux agents chargés du contrôle par l'Etat du port (ACEP) qui vérifient le respect par les navires étrangers des prescriptions de la CTM 2006. Le livre présente une vue d'ensemble de la CTM 2006, le profil professionnel requis pour les ACEP, la révision exigée des documents pour les navires qui

détiennent une certification CTM, explique dans quels cas mener une inspection plus détaillée, indique les critères de base auxquels il faut se conformer, les sources d'information permettant de vérifier cette conformité et des exemples de manquements dans les 14 domaines concernés des conditions de vie et de travail, offre des conseils en cas de manquement constaté et sur les cas d'immobilisation d'un navire au port, et fait référence au traitement des plaintes des marins à terre.



■ **Bibliothèque électronique sur les normes internationales du travail – ILSE 2009**

CD-ROM. ISSN 1020-9972. Genève, BIT, 2009. 25 \$; 16 £; 16 €; 25 CHF. Trilingue anglais/français/espagnol.

ILSE est une bibliothèque électronique de référence des principaux documents de l'OIT sur les normes internationales du travail, y compris les conventions et recommandations de l'OIT, la Constitution, le Règlement de la Conférence internationale du Travail, les Etudes d'ensemble, le Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Rapports globaux et les publications récentes sur les Normes internationales du travail. Une sélection de textes supplémentaires est aussi disponible en allemand, arabe, chinois, portugais et russe.



■ **Tendances sociales et de l'emploi dans les pays de l'ASEAN 2008: Allier compétitivité, prospérité et travail décent**

ISBN 978-92-2-121694-0. Genève, BIT, 2008. 25 \$; 13 £; 17 €; 25 CHF. En anglais

seulement.

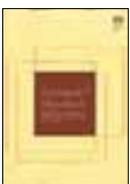
Ce rapport fait connaître les principales tendances en matière de conditions sociales et d'emploi dans la dynamique région de l'ASEAN. Il analyse les principaux facteurs qui sous-tendent la compétitivité et la productivité à long terme, et les défis politiques qui vont se poser si la croissance et la prospérité doivent être maintenues – y compris en encourageant l'innovation et des pratiques progressistes au travail, en augmentant la qualité de la main-d'œuvre, en renforçant le dialogue social et la cohésion sociale et en s'attaquant à la précarité. Il vise à favoriser le développement, dans toute la région de l'ASEAN et au-delà, de statistiques sur le marché du travail qui prennent en compte les critères de sexe et d'âge et soient comparables au niveau international.



■ **Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois**

Guide de mise en œuvre ISBN 978-92-2-221538-6. Genève, BIT, 2009. 30 \$; 18 £; 23 €; 35 CHF. Egalement disponible en anglais et en espagnol.

Les importantes disparités de rémunération entre hommes et femmes sont l'une des caractéristiques récurrentes des marchés du travail. Ce phénomène a de nombreuses causes dont l'une est la discrimination fondée sur le sexe. Ce guide de mise en œuvre présente les différents éléments méthodologiques du processus d'évaluation et explique les critères auxquels il faut satisfaire pour éviter toute pratique discriminatoire. Il convient à tous les contextes économiques et organisationnels, aux grandes comme aux petites entreprises. Il est destiné aux organisations d'employeurs et de travailleurs, aux responsables des organismes chargés des questions d'égalité, aux directeurs des ressources humaines, aux spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes ainsi qu'à tous les professionnels qui sont chargés de mettre en place un programme pour l'égalité de rémunération.



■ **Etude des dépenses et performances en matière de protection sociale et budget social – Tanzanie continentale**

ISBN 978-92-2-121265-2. Genève, BIT, 2008. 40 \$; 20 £; 25 €; 40 CHF. En anglais seulement.

La Tanzanie continentale est exposée à de nombreux facteurs liés au marché du travail et à l'environnement économique et démographique qui pourraient menacer son système de protection sociale. Le projet financé par le BIT et le ministère britannique pour le Développement international indique qu'un système mondial de protection sociale minimale contribuerait à réduire de façon substantielle le nombre de pauvres, à remédier au manque de consommation et serait économiquement durable. Ce rapport s'appuie sur ce travail pour analyser et préparer de futures analyses des options politiques en ce qui concerne la protection sociale comme moyen de réduire la pauvreté dans la région.



■ **Etude des dépenses et performances en matière de protection sociale et budget social – Zambie**

ISBN 978-92-2-121251-5. Genève, BIT, 2008. 40 \$; 20 £; 25 €; 40 CHF. En anglais seulement.

Ces dernières années, la Zambie a connu une expansion économique, une baisse du taux

d'inflation et une plus faible vulnérabilité aux facteurs externes. A cet égard, le projet financé par le BIT et le ministère britannique pour le Développement international qui vise à étendre la protection sociale et sa couverture comme moyen de réduire la pauvreté a produit de bons résultats. L'étude des résultats de la première année d'exercice passe au crible l'objectif d'extension de la protection sociale dans le pays. Elle se concentre sur cinq questions clés: les conditions de vie des ménages; les conditions de travail et les modèles d'informalité sur le marché du travail, la portée et le degré de performance des interventions publiques en matière de protection sociale; l'allocation de ressources à la protection sociale; et les futures tendances du budget social zambien.

**L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET LA QUÊTE DE JUSTICE SOCIALE 1919-2009**



■ **Gerry Rodgers, Lee Swepston, Eddy Lee et Jasmien van Daele**

ISBN 978-92-2-221955-1. Ithaca, ILR Press, Cornell University; Genève, BIT, 2009. 50 \$; 35 £; 35 €; 50 CHF. Egalement disponible en anglais et en espagnol.

Cet ouvrage retrace l'histoire de l'Organisation internationale du Travail, dont la fondation en 1919 répondait à la conviction qu'une paix universelle et durable est indissociable de la justice sociale. Depuis lors, l'OIT a contribué à la protection des personnes vulnérables, à la lutte contre le chômage, à la promotion des droits de l'homme, au développement d'institutions démocratiques et à l'amélioration des conditions de travail des femmes et des hommes dans le monde entier. Les auteurs explorent quelques-uns des grands concepts que l'OIT a élaborés et consacrés: droits au travail, qualité de la vie professionnelle, protection des revenus, emploi et réduction de la pauvreté, mondialisation équitable, et travail décent pour tous – objectif suprême dans un monde où la crise économique en cours souligne l'urgence d'une action globale en faveur de la justice sociale.

# L'OBSERVATOIRE DU BIT SUR LA CRISE DE L'EMPLOI

[www.ilo.org/jobcrisis](http://www.ilo.org/jobcrisis)

*Venez visiter le nouveau site Web du BIT consacré à la crise mondiale de l'emploi!*

Tenez-vous au courant des analyses et des informations les plus pertinentes, parmi lesquelles

- L'impact de la crise économique sur le monde du travail et les réponses politiques qui lui sont apportées
- De nouvelles sources d'informations du monde entier
- Des mises à jour hebdomadaires avec des analyses et des articles rédigés par des spécialistes du BIT
- Des informations régionales
- Des informations sur des domaines ciblés
- Un bulletin mensuel présentant une sélection d'indicateurs sur l'emploi, le chômage et les prix à la consommation
- Des outils et des bonnes pratiques du BIT qui peuvent contribuer à l'élaboration de stratégies pour l'emploi



***L'Agenda de l'OIT pour le travail décent offre un cadre stratégique pour faire face à la crise. Découvrez-le ici!***