

Au fil des décennies



Alors que l'OIT célèbre son 90^e anniversaire, la commémoration de son centenaire est déjà en préparation. Le Projet du Centenaire de l'OIT vise à garantir, autant que possible, que l'Organisation atteigne le siècle d'existence en ayant fait l'analyse approfondie des succès remportés à ce jour et des conditions de ces succès, ainsi que des défis et des difficultés rencontrés.

Pourquoi faut-il toujours que les anniversaires soient l'occasion de faire des bilans? Dans le cas de l'OIT, il est remarquable de voir que toutes les décennies ont été marquées par des événements historiques. Parmi eux, figurent:

1919. Fondation de l'OIT, créée par le Traité de Versailles, en même temps que la Société des Nations.

1939. A l'approche de la guerre, l'OIT a organisé son déménagement. Elle a traversé la seconde guerre mondiale en conservant ses principes, ses méthodes et ses objectifs non seulement intacts, mais réaffirmés et renforcés.

1949. La décision de lancer la coopération technique s'est, selon les termes du Directeur général David Morse, «révélée être la première phase d'une transformation vraiment radicale».

1959. Ouverture du premier bureau de terrain en Afrique.

1969. L'OIT se voit décerner le prix Nobel de la paix.

Et ainsi de suite. Cassant ce rythme, la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail fut adoptée en 1998 – mais 1999 a vu le premier Directeur général issu de l'hémisphère Sud prendre ses fonctions – alors qu'il était le neuvième désigné à ce poste. Le Directeur général Juan Somavia n'a pas perdu de temps pour ébaucher une vision avant-gardiste pour l'OIT: le concept de «travail décent».

Certes l'Agenda pour le travail décent prend de l'importance, il est de plus en plus reconnu à travers le monde, mais l'OIT célèbre son 90^e anniversaire alors qu'une onde de choc se propage dans les économies du monde entier: la crise financière mondiale. Une fois encore, le message clé de l'OIT de justice sociale prend une nouvelle résonance dans un contexte où le monde se débat avec les conséquences d'une mondialisation qui n'est «ni équilibrée, ni juste, ni durable».

Ce numéro anniversaire de *Travail* revient sur l'histoire de l'OIT et s'attache à la contribution essentielle qu'apporte l'organisation à une mondialisation équitable dans un monde qui va peut-être enfin prendre conscience de son interdépendance.



Inauguration du bâtiment du BIT, Genève, 6 juin 1926.

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 Öjermark

EDITION ESPAGNOLE:

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

RESPONSABLE DE LA PRODUCTION:

Kiran Mehra-Kerpelman

ASSISTANTE DE PRODUCTION:

Corinne Luchini

RECHERCHE PHOTO:

Marcel Crozet

GRAPHISME:

MDP, OIT Turin

COUVERTURE:

Gill Button

COMITÉ DE RÉDACTION:

Thomas Netter (président), Charlotte Beauchamp, May Hofman Öjermark, Kiran Mehra-Kerpelman, Corinne Perthuis, Hans von Rohland

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

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

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

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

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

www.ilo.org/communication

Imprimé par:

OIT Turin

ISSN 1020-0010

L'OIT a 90 ans

Avec la crise financière qui provoque des ondes de choc partout dans le monde, le 90^e anniversaire de l'OIT commence sur une note sombre. Pourtant, la vision et le mandat de l'OIT sont plus pertinents que jamais. Ce numéro de *Travail* consacré au 90^e anniversaire se penche sur l'histoire de l'OIT, mais s'intéresse aussi à sa stratégie pour façonner une mondialisation équitable; il présente – avec leurs propres mots – les espoirs et les aspirations de personnes du monde entier à un travail décent et à une vie décente.



© M. Crozet/ILCO

Page 4

EN COUVERTURE

Les 90 ans de l'OIT: Œuvrer pour la justice sociale **4**

ARTICLES GÉNÉRAUX

L'Agenda pour le travail décent:
Analyser le passé pour préparer l'avenir, un consensus croissant **6**

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable **10**

Chercher la paix en cultivant la justice:
L'histoire de l'OIT en photographies **12**

Le travail décent: qu'est-ce que cela signifie pour vous?
90 voix du monde entier **22**

Cahier central détachable:
Calendrier des cours de Turin 2009 **35**

Créer des capacités nationales pour le travail décent:
L'Approche de l'apprentissage de Turin **39**

Nouveaux partenariats, nouvelles initiatives **44**

Reportage photo: Promouvoir une activité maritime
de qualité et le travail décent en mer **48**

LECTURE

*Le nouveau rapport sur le travail dans le monde:
Les inégalités de revenu à l'épreuve de la
mondialisation financière* **55**

RUBRIQUES

Nouvelles **59**

- La crise financière mondiale pourrait augmenter le chômage de 20 millions
- Le travail décent: Des réunions internationales soulignent l'essor du «mouvement mondial en faveur du travail décent»
- Le changement climatique: Un nouveau rapport du BIT met en lumière les efforts pour créer des millions de nouveaux «emplois verts»
- Les inspections des navires:
Directives pour l'industrie maritime

Planète Travail **64**

- Ce que disent les journaux

Champs d'action **66**

Médiathèque **69**

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 182 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.

Les 90 ans de l'OIT

Œuvrer pour la justice sociale

par Juan Somavia, Directeur général du Bureau international du Travail



© M. Crozet/BIT

A lors que nous célébrons le 90^e anniversaire de l'OIT, les valeurs et le mandat de l'Organisation perdurent.

L'OIT a défini des normes qui sont devenues des points de référence pour nombre de dimensions du travail. Elle a joué un rôle primordial dans l'élaboration des politiques économiques et sociales. Nous avons mis en œuvre ces normes à travers nos programmes de coopération technique et avons développé un savoir relatif au monde du travail.

Nous devons rester en phase avec notre époque, répondre aux nouveaux défis et saisir les nouvelles occasions tout en restant fidèles à nos valeurs.

C'est ce qui fut notre force motrice quand nous avons façonné ensemble et mis en pratique l'Agenda pour le travail décent qui est l'expression du mandat de l'OIT dans la réalité du XXI^e siècle.

Les défis semblent énormes. Nous traversons une époque troublée. Nous ne connaissons ni la durée ni

la gravité de la crise financière et économique actuelle. Mais nous savons que son impact sur la vie des gens, leurs emplois et leurs conditions de vie sera fort, mondial et systémique.

Avant cette crise prévalait déjà une crise de pauvreté mondiale massive, d'informalité croissante et de travail précaire.

Alors que la mondialisation économique a produit et rapporté des profits et des possibilités considérables, l'OIT a souligné la nécessité de prêter attention à la dimension sociale de la mondialisation de façon à traiter les déséquilibres existants et les inégalités grandissantes, pour aider à briser le cercle vicieux de la pauvreté et s'attaquer aux angoisses et aux inquiétudes des classes moyennes.

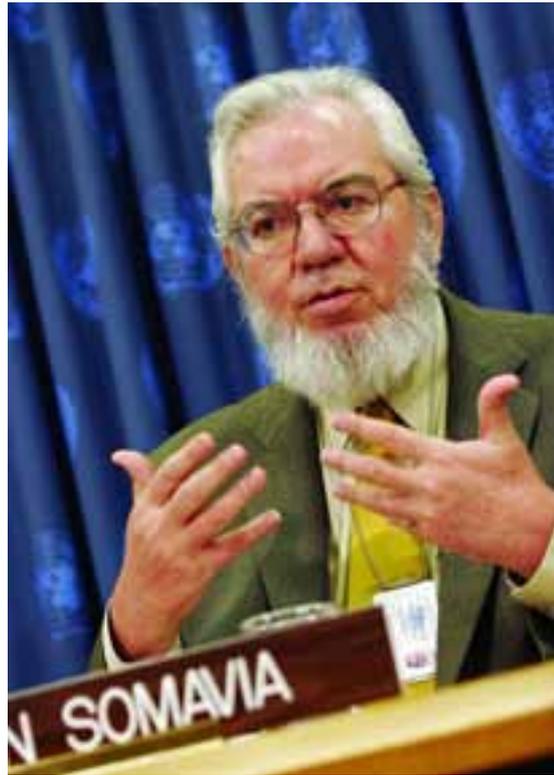
Nous avons déterminé le rôle du travail en renforçant la dimension sociale de la mondialisation et le rôle des secteurs productifs en plaçant l'économie mondiale sur des fondations solides. Nous avons mis en évidence la situation du monde du travail et du lieu

de travail à l'intersection de l'économie, de la société et de l'environnement et, par conséquent, le rôle central qu'il doit jouer dans le développement durable.

Les crises qui ont surgi alors que nous approchons de notre 90^e anniversaire ont clairement démontré la validité de la position de l'OIT.

Si l'on se tourne vers l'avenir, nos défis sont les suivants:

- Soutenir les entreprises durables parce que c'est là que sont générés les emplois, et en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Notre concept de l'entreprise durable réunit les dimensions économique, sociale et environnementale du monde du travail. La recherche de nouvelles façons de produire et de consommer qui soient plus respectueuses de l'environnement procure un énorme potentiel de création d'emplois décents et d'économies plus dynamiques.
- Chercher des réponses viables aux pressions croissantes pour parvenir à une plus grande diversité, adaptabilité et flexibilité dans les horaires et les méthodes de travail, tout en répondant aux demandes légitimes de sécurité de la part des individus et des sociétés, en termes d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de retraites et d'autres formes de protection sociale.
- Garder le rythme de l'innovation, ce qui va demander de constantes améliorations dans les systèmes d'éducation, de formation, de productivité et de partage des connaissances.
- Renforcer le tripartisme et soutenir le modèle de dialogue social qui a été le fondement de notre Organisation, et s'appuyer sur lui pour faciliter l'adaptation dans différents domaines à l'évolution du monde du travail et des marchés, tout en garantissant que les droits fondamentaux au travail sont respectés. Appliquer ce modèle dans de nouveaux domaines – y compris sectoriels.
- Coopérer avec le système multilatéral pour s'assurer que nos efforts collectifs, aux côtés de l'action nationale, servent à établir un plancher socio-économique de possibilité et de protection qui comble les besoins fondamentaux des gens, en termes sociaux et d'emploi au niveau du pays.
- Elaborer une meilleure gouvernance globale de la mondialisation fondée sur la convergence des domaines stratégiques suivants: finance, commerce, investissements et création d'emplois, main-d'œuvre et social, environnement et développement. Les organisations internationales concernées dans chaque domaine doivent travailler ensemble au service d'une mondialisation équitable.



Alors que nous essayons de relever ces défis et bien d'autres, nous pouvons puiser notre inspiration dans la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, une déclaration de principes essentielle, une stratégie qui tire son origine de la Déclaration de Philadelphie de 1944 et de la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail en 1998.

Cette Déclaration réaffirme l'universalité des objectifs de l'OIT; tous les Membres de l'Organisation doivent mener des politiques fondées sur les objectifs stratégiques de l'Agenda pour le travail décent – *création d'emplois et développement des entreprises, protection sociale, dialogue social, et droits au travail*.

Dans le même temps, elle met en exergue une approche holistique et intégrée en reconnaissant que ces objectifs sont «indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement» et définit le rôle des normes internationales du travail comme moyen effectif de les atteindre tous.

Cette Déclaration comprend une approche équilibrée qui résonne bien au-delà de l'Organisation et résume la contribution que nous pouvons faire pour satisfaire la demande croissante en faveur d'une architecture d'équité globale fondée sur le travail décent.

«Œuvrer pour la justice sociale», c'est bien plus que le thème de notre 90^e anniversaire; c'est notre bilan du passé et notre mission pour l'avenir.

L'Agenda pour le travail décent

Analyser le passé pour préparer l'avenir: un consensus croissant



© PHOTO BIT

Il y a dix ans, le 15 juin 1999, le lauréat du Prix Nobel d'économie Amartya Sen s'est adressé à la 87^e session de la Conférence internationale du Travail, commentant le rapport avant-gardiste du Directeur général du BIT Juan Somavia sur le *Travail décent*. Cet article présente quelques extraits de ce discours¹, ainsi que les vues d'autres éminentes personnalités sur le concept de travail décent de l'OIT.

GENÈVE, juin 1999 – Nous sommes à un moment crucial de l'histoire des travailleurs dans le monde. La première vague de la mondialisation est près de se briser et nous pouvons commencer à réfléchir de manière approfondie aux défis qu'elle pose et aux possibilités qu'elle offre.

C'est aussi un moment historique pour l'OIT en tant que gardienne des droits des travailleurs au sein du système des Nations Unies. Son nouveau Directeur général – le premier venu de l'extérieur du monde industrialisé – a choisi de mener l'organisation dans un effort concerté pour parvenir au travail décent

pour chaque homme et chaque femme qui le souhaitent sur la planète.

Le premier trait caractéristique de la nouvelle vision de l'OIT est la formulation de son objectif: permettre à «chaque homme et chaque femme d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité». La portée de cet objectif est véritablement immense: elle inclut tous les travailleurs où qu'ils soient, quel que soit leur secteur d'activité; elle ne concerne pas seulement les travailleurs syndiqués, ni les seuls salariés, mais aussi les travailleurs informels, les travailleurs indépendants et les travailleurs à domicile. L'OIT vise à répondre au terrible fait que «le monde est plein de personnes surchargées de travail et plein de chômeurs».

Cette universalité de la portée et des préoccupations et cette conception d'ensemble des objectifs constituent une alternative bienvenue à une action qui serait menée dans le seul intérêt de groupes de travailleurs particuliers... Bien sûr, l'universalité implique de faire face à de nombreuses et difficiles questions qui ne se poseraient pas si le domaine de préoccupation était restreint à des groupes plus réduits, tels que les travailleurs des secteurs organisés (abandonnant ceux du secteur informel) ou même à tous les salariés (excluant les travailleurs à domicile), voire à l'ensemble des actifs (excluant les chômeurs)... Les travailleurs se répartissent en plusieurs groupes distincts ayant leurs propres préoccupations et difficultés et demandent à l'OIT de prêter attention simultanément aux divers sujets de préoccupations qui les concernent...

La deuxième caractéristique de ce concept qui mérite d'être soulignée est l'idée de droits... Le cadre commence par la reconnaissance de certains droits fondamentaux, qu'ils soient l'objet d'une législation ou non, comme faisant partie d'une société décente. Les mesures pratiques qui découlent de cette reconnaissance peuvent aller au-delà d'une nouvelle législation et prendre la forme d'actions de types social,

¹ Amartya Sen, «Travail et droits», publié dans la *Revue internationale du Travail*, vol. 139 (2000), n° 2, et dans *Travailler pour des temps meilleurs: Repenser le travail pour le XXI^e siècle* (Genève, BIT, 2007).

Le travail décent est au cœur de la paix, parce que la paix ne peut être la simple absence de destruction, mais plutôt le combat pour créer une vie digne et valable pour tous les êtres humains.

S.E. Oscar Arias, président de la République du Costa Rica, discours à la Conférence internationale du Travail, 2006.



© M. Crozet/BIT

économique et politique... Cela s'inscrit dans le droit fil de l'approche générale progressivement adoptée par les Nations Unies d'une politique réaliste à travers une logique fondée sur des droits...

Une autre caractéristique distinctive de l'approche est qu'elle replace les conditions de travail et d'emploi dans un cadre économique, politique et social plus large. Par exemple, elle tient non seulement compte des exigences en matière de législation du travail et de pratiques, mais aussi de la nécessité d'instaurer une société ouverte et de promouvoir le dialogue social. La vie des travailleurs est bien sûr directement affectée par les règles et les conventions qui régissent leur emploi et leur travail, mais elle est aussi influencée, en fin de compte, par leur liberté de citoyen dont la voix peut agir sur les politiques et même sur les choix institutionnels.

En fait, il est possible de montrer que «la protection contre la vulnérabilité et les aléas» est, dans une grande mesure, conditionnée par le fonctionnement de la participation démocratique et par des mesures d'incitation politiques... L'absence de sécurité apportée par la démocratie peut n'être guère ressentie quand un pays a suffisamment de chance pour n'être confronté à aucune calamité et quand tout se déroule sans heurt. Mais l'insécurité qui découle des changements économiques ou d'autres circonstances (ou d'erreurs politiques non corrigées) peut se cacher soigneusement derrière l'apparence d'un Etat solide... Le rôle protecteur de la démocratie fait défaut quand on en a le plus besoin.

La vision globale de la société qui nourrit l'approche adoptée par l'OIT dans son concept de travail décent permet de mieux comprendre les besoins des institutions et les politiques en faveur des droits et des intérêts des travailleurs. Il n'est pas souhaitable de se concentrer uniquement sur la législation du travail puisque les gens ne vivent et ne travaillent pas dans

un environnement cloisonné. Les liens entre les actions économiques, politiques et sociales peuvent être décisifs pour la réalisation des droits et la poursuite d'objectifs plus larges que sont l'obtention d'un travail décent et la possibilité de mener une vie satisfaisante pour les travailleurs.

Je me tourne maintenant vers la quatrième et dernière caractéristique de l'approche dont nous débattons. Alors qu'une organisation telle que l'OIT doit aller au-delà des politiques nationales (sans ignorer l'importance cruciale des actions menées par les gouvernements et les entreprises au sein des nations), il existe une distinction essentielle entre une approche «internationale» et une approche «mondiale». Une approche *internationale* parasite inévitablement les relations entre nations, parce qu'elle fonctionne par l'intermédiaire de pays et de nations distincts. Au contraire, une approche vraiment *mondiale* ne perçoit pas les êtres humains comme n'étant que (ou essentiellement) des citoyens de certains pays, et n'accepte pas non plus que les interactions entre citoyens de différents pays passent systématiquement par des relations entre nations distinctes. De nombreuses institutions mondiales, y compris celles qui occupent une place centrale dans nos vies professionnelles, doi-



© M. Crozet/BIT

Le travail décent est une demande démocratique des peuples partout dans le monde. L'Agenda du travail décent est un agenda pour le développement qui offre une issue durable à la pauvreté.

S.E. Ellen Johnson Sirleaf, présidente de la République du Libéria, discours à la Conférence internationale du Travail, 2006

JOSEPH STIGLITZ À PROPOS DE JUSTICE SOCIALE



© M. Crozet/BIT

Le développement est plus qu'une simple accumulation de capital et qu'une meilleure efficacité de la répartition des ressources; c'est la transformation de la société. Un développement équitable, durable et démocratique repose sur les droits fondamentaux du travail, y compris la liberté d'association et la négociation collective.

En tant que communauté internationale, si nous voulons promouvoir un développement équitable, durable et démocratique – un développement qui promeut le bien-être social et se conforme aux principes fondamentaux de la justice sociale –, nous devons réformer l'architecture économique internationale. Nous devons nous exprimer plus fortement contre les politiques qui vont à l'encontre des intérêts des travailleurs. A tout le moins, nous devons en souligner les désavantages et plaider en faveur de processus démocratiques pour déterminer comment prendre les décisions économiques. Nous sommes restés trop longtemps silencieux sur ces questions – et les conséquences en ont été graves.

Joseph Stiglitz, «Emploi, justice sociale et bien-être», dans la Revue internationale du Travail, vol. 141 (2002), n° 1-2, et dans Travail et temps au XXI^e siècle (Genève, BIT, 2007).



© J. Sócrates

Le travail décent est la meilleure, la plus puissante et la plus durable garantie de développement économique et de cohésion sociale à l'échelle mondiale. C'est pourquoi je vois dans l'Agenda pour le travail décent un potentiel de mobilisation et d'intégration pour l'Europe.

M. José Sócrates, premier ministre du Portugal, s'exprimant lors du Forum de l'OIT sur le travail décent au service d'une mondialisation équitable, Lisbonne, octobre 2007.

Le combat en faveur du travail décent est en lui-même une valeur fondamentale... C'est un problème global, c'est-à-dire local et international à la fois.

La nouvelle déclaration de l'OIT nous rappelle, d'une part, que les normes du travail ne devraient pas être utilisées à des fins de protectionnisme commercial et elle clarifie, d'autre part, que la violation des principes et des droits fondamentaux ne peut être utilisée comme un avantage comparatif légitime.

Nous parlons donc d'une possible avancée dans la création d'une gouvernance mondiale qui mettrait la justice sociale sur le même plan que l'efficacité économique, pas seulement comme argument moral mais parce que cela fait sens. C'est efficace et moderne, cela prépare le terrain pour une entreprise durable. Je crois que c'est un véritable truisme de dire que cette équation est vraie et je crois fondamentalement qu'elle représente le cœur du contrat social pour le XXI^e siècle.

Ce n'est qu'en rendant la mondialisation plus juste que nous pourrons la rendre légitime et ce n'est qu'en la légitimant que nous pourrons rendre la mondialisation durable dans les sociétés démocratiques.

Jonas Gahr Store, ministre des Affaires étrangères de Norvège, s'exprimant lors de la Conférence d'Oslo, 5 septembre 2008.



© J. Gahr Store

vent aller bien au-delà des limites des relations «internationales».

Les prémices d'une approche vraiment mondiale peuvent être facilement détectées dans l'analyse qui sous-tend la nouvelle direction prise par l'OIT. L'économie mondiale, qui est de plus en plus mondialisée, exige une approche elle aussi mondialisée des procédures sociopolitiques et éthiques fondamentales. L'économie de marché elle-même n'est pas simplement un système international; ses connexions mondiales s'étendent bien au-delà des relations entre nations.

Cette approche mondiale est bien sûr en partie l'héritage des mouvements sociaux de l'histoire mondiale. Ce riche héritage... peut être fructueusement invoqué pour relever le défi du travail décent dans le monde contemporain. L'approche universaliste du travail et des relations de travail peut être reliée à une tradition de solidarité et d'engagement. La nécessité d'invoquer une telle approche globale n'a jamais été aussi forte qu'aujourd'hui. Le monde économiquement globalisé, avec toutes ses possibilités et tous ses problèmes, appelle à une analyse tout aussi globalisée de la priorité du travail décent et des multiples exigences que cela impose aux dispositifs économiques, politiques et sociaux. Reconnaître cette nécessité inéluctable est en soi un début prometteur.



© M. Crozet/BIT

Le concept de travail décent, qui fait l'unanimité au niveau international, facilite le dialogue et la coopération entre les pays industrialisés, les pays en développement et les économies émergentes, ainsi que le dialogue avec les acteurs non gouvernementaux.

Vladimir Spidla, commissaire de l'UE pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances, s'exprimant au Forum de l'OIT sur le travail décent pour une mondialisation équitable, Lisbonne, octobre 2007.

Les anciennes approches et les stratégies obsolètes ne sont plus ni appropriées ni efficaces. Nous ne voulons pas que la génération du Millénaire et les générations futures jugent que notre génération... ne leur a pas préparé un meilleur monde, que nous leur transmettons un monde indécent rempli de lieux de travail indécents... Construisons une mondialisation plus équitable. Faisons du monde un meilleur endroit où vivre grâce au travail décent et à une vie décente.

Dr Surin Pitsuwan, Secrétaire général de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), s'exprimant lors du Forum de l'OIT sur le travail décent pour une mondialisation équitable, Lisbonne, octobre 2007.



© ASEAN



© REALIZING RIGHTS

Il nous faut une méthode digne du XXI^e siècle pour mettre en œuvre l'Agenda pour le travail décent, nous avons besoin d'une approche multisectorielle... Il nous faut un vaste mouvement pour faire de l'Agenda pour le travail décent un élément central pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement et

pour instaurer la justice sociale au service d'une mondialisation équitable.

Mary Robinson, présidente de Réaliser les droits: L'initiative pour une mondialisation éthique, s'exprimant lors de la Conférence d'Oslo, le 5 septembre 2008.

**DÉCLARATION DE L'OIT SUR LA JUSTICE SOCIALE
LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DU BIT JUAN SOMAVIA COMMENTE LA DÉCLARATION**


© M. Crozet/BIT

L'Organisation internationale du Travail a adopté à l'unanimité la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* le 10 juin 2008. C'est le troisième grand énoncé de principes et de politiques adopté par la Conférence internationale du Travail depuis la Constitution de l'OIT en 1919. Elle s'appuie sur la Déclaration de Philadelphie de 1944 et la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail de 1998. La Déclaration de 2008 exprime une vision du mandat de l'OIT adaptée à l'ère de la mondialisation.

Cette Déclaration qui fera date est une puissante réaffirmation des valeurs de l'OIT. Elle est le fruit de consultations tripartites qui ont débuté dans le sillage du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. En adoptant ce texte, les représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des 182 Etats Membres ont souligné le rôle fondamental de notre Organisation tripartite pour réaliser le progrès et la justice sociale dans le contexte de la mondialisation. Ensemble, ils se sont engagés à améliorer la capacité de l'OIT à faire progresser ces objectifs grâce à l'Agenda pour le travail décent. La Déclaration institutionnalise le concept de travail décent développé par l'OIT depuis 1999, le plaçant au cœur des politiques de l'Organisation visant à atteindre ses objectifs constitutionnels.

La Déclaration arrive à un moment crucial au plan politique, reflétant un large consensus sur la néces-

sité de donner une forte dimension sociale à la mondialisation pour obtenir de meilleurs résultats, équitablement partagés entre tous. Elle offre un cap pour la promotion d'une mondialisation équitable fondée sur le travail décent, ainsi qu'un outil pratique pour faciliter la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent au niveau national. Elle reflète également une perspective productive en soulignant l'importance des entreprises durables qui créent davantage de possibilités d'emplois et de revenus pour tous.

L'Agenda de l'OIT a reçu un vaste soutien international, aux niveaux local et global, qui a culminé avec le Sommet mondial des Nations Unies en 2005. A cette occasion, les chefs d'Etat et de gouvernement ont déclaré: «*Nous sommes résolument en faveur d'une mondialisation équitable et décidons de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif les objectifs fondamentaux de nos politiques nationales et internationales en la matière et de nos stratégies nationales de développement.*» Cette position fait suite aux engagements du Sommet mondial pour le développement social de 1995.

La Déclaration exprime l'universalité de l'Agenda pour le travail décent: tous les membres de l'Organisation doivent conduire des politiques fondées sur les objectifs stratégiques – *emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail*. Dans le même temps, elle souligne une approche holistique et intégrée en reconnaissant que ces objectifs sont «indis-

ALE POUR UNE MONDIALISATION ÉQUITABLE CLARATION ET EN EXPLIQUE LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

sociables, interdépendants et se renforcent mutuellement», garantissant le rôle des normes internationales du travail comme un moyen utile de les atteindre tous.

La Déclaration demande à l'OIT d'aider ses membres dans leurs efforts en faveur de son application, en fonction des besoins et des circonstances du pays. A cette fin, elle lance un défi pour la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration et le Bureau international du Travail, signalant que «l'Organisation devrait revoir et adapter ses pratiques institutionnelles afin d'améliorer sa gouvernance et de renforcer ses capacités de façon à tirer le meilleur parti de ses ressources humaines et financières et du précieux avantage que représentent sa structure tripartite et son système normatif». C'est pourquoi l'Organisation et ses membres doivent mobiliser tous les moyens d'action disponibles, à la fois nationaux et internationaux, afin de promouvoir les objectifs de la Déclaration et de mettre en vigueur ses engagements de la manière la plus efficace et la plus tangible.

La Déclaration dote les dirigeants et les décideurs d'une approche équilibrée qui offre des solutions productives locales, tout en servant de plateforme commune de gouvernance au niveau international. Elle contribue à la cohérence politique en faveur du développement durable dans les politiques nationales, parmi les organisations internationales et dans la coopération au développement, conjuguant des objectifs sociaux, économiques et environnementaux. A cet égard, elle souligne que les organisations internationales et régionales dont les mandats s'exercent dans des domaines connexes peuvent jouer un rôle important dans la mise en œuvre d'une approche intégrée nécessaire et les invite à promouvoir le travail décent. Elle affirme que, étant donné que les politiques relatives aux échanges commerciaux et aux marchés financiers affectent toutes deux l'emploi, il incombe à l'OIT d'évaluer ces effets pour atteindre son but qui consiste à placer l'emploi au cœur des politiques économiques. La Déclaration plaide aussi en faveur de nouveaux partenariats avec des entités non étatiques et des acteurs économiques tels que les entreprises multinationales et les syndicats opérant au niveau sectoriel global, de façon à améliorer l'efficacité des programmes et activités opérationnels de l'OIT.

La *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* est une annonce renou-

velée de confiance dans l'OIT. Elle s'appuie sur des valeurs et des principes inscrits dans la constitution de l'OIT et les renforce pour relever les défis du XXI^e siècle. Elle témoigne d'une OIT confiante dans la pertinence de son mandat et de sa vision, et pleinement résolue à assumer ses responsabilités actuelles. La Déclaration arrive à un moment d'incertitude généralisée dans le monde du travail, de situations chroniques de violations des droits du travail, de préoccupations grandissantes quant à l'évolution de la mondialisation et la nécessité pour les organisations internationales de mieux travailler ensemble sur ces questions. Par-dessus tout, elle souligne l'avantage comparatif unique de l'OIT et sa légitimité fondée sur le tripartisme, ainsi que la richesse et la complémentarité des expériences pratiques de ses mandants gouvernementaux, employeurs et travailleurs pour traiter des politiques socio-économiques touchant à la vie des gens. Elle rappelle aussi la pérennité de sa méthode de travail basée sur le dialogue social comme fondement du consensus, ce qui est un signe d'espoir dans un monde où le dialogue est devenu si difficile.

La *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* marque le plus important renouveau de l'Organisation depuis la Déclaration de Philadelphie. Elle nous offre l'occasion historique et la responsabilité de renforcer les capacités de l'OIT. Avec tous ceux qui partagent les aspirations de la Déclaration, nous pouvons forger une réelle convergence des politiques nationales et internationales qui mènent à une mondialisation équitable et à un meilleur accès au travail décent pour les hommes et les femmes où qu'ils soient. Nous pouvons tous nous rassembler pour y parvenir et progresser vers un plus grand respect de la dignité humaine et vers la prospérité mondiale, afin de répondre aux besoins et aux attentes des peuples, des familles et des communautés du monde entier.

Juan Somavia
Directeur général



Chercher la paix en cultivant la justice

L'histoire de l'OIT en photographies

¹ La version originale de cette présentation photographique, préparée par Jaci Eisenberg en consultation avec les Archives historiques du BIT, est disponible sur www.ilo.org. Cette version courte a été réalisée par Victoria Mortimer pour le compte de *Travail*. Toutes les photos proviennent des Archives photos du BIT ou du Département de la communication du BIT, sauf mention contraire.



Commission de la législation internationale du travail, réunie pendant la Conférence de la paix de Paris, février-mars 1919. Cette commission était chargée de rédiger la Constitution de l'OIT, qui fut ensuite intégrée au Traité de Versailles.

A lors que l'OIT célèbre son 90^e anniversaire, *Travail* revient sur sa création et son histoire à travers des photographies des grands événements, depuis son lancement après la première guerre mondiale, dans une volonté de créer une société plus juste et plus stable, jusqu'à sa position actuelle de pièce centrale du système des Nations Unies et à sa quête continue de justice sociale et de travail décent pour tous. Témoignant de l'ampleur et de la variété des travaux de l'OIT, ces images illustrent quelques-uns des plus grands défis que l'Organisation ait eu à relever; elles montrent comment elle a évolué et s'est adaptée au fil des ans

pour conserver sa pertinence et son influence au gré de bouleversements sociaux et technologiques considérables¹.

Au lendemain de la première guerre mondiale, l'Organisation internationale du Travail fut créée dans le but d'instaurer une paix universelle grâce à la justice sociale. La Commission de la législation internationale du travail, que l'on voit sur la photo, était composée de deux représentants de chacune des grandes puissances de l'époque (Etats-Unis, Empire britannique, France, Italie et Japon), ainsi que de représentants de Belgique, de Cuba, de Pologne et de Tchécoslovaquie.



Le Directeur adjoint du BIT Harold Butler et le Directeur Albert Thomas profitent d'un moment de détente devant le premier bâtiment du BIT, La Châtelaine, à Pregny en Suisse, en 1920. Ce bâtiment abrite aujourd'hui le siège de Comité international de la Croix-Rouge.

L'article 392 du Traité de Versailles stipule: «Le Bureau international du Travail devra être établi au siège de la Société des Nations comme faisant partie de l'organisation de la SDN». Par conséquent, Genève, déjà choisie comme siège de la SDN, devint aussi le siège du Bureau international du Travail.

La Constitution traite des principes et des buts de l'organisation du travail, des conditions d'adhésion et des organes exécutifs et de contrôle. «La structure de base est simple», écrivait David Morse, le Directeur général du BIT resté le plus longtemps en place (1948-1972). Les Membres de l'OIT sont des Etats souverains, ils se réunissent une fois par an à la Conférence, à laquelle chaque membre a le droit d'envoyer une délégation tripartite composée de quatre délégués, deux représentant le gouvernement, les deux autres représentant respectivement les employeurs et les travailleurs du pays. Le Conseil d'administration dispose d'une responsabilité générale

pour coordonner les activités de l'Organisation dans un programme global qui peut être ajusté pour prendre en compte l'évolution des besoins et des priorités. Troisièmement, le Bureau international du Travail, doté d'un personnel permanent, est conduit par un Directeur général.

«Aussi simple que soit cette structure, elle inclut plusieurs innovations qui étaient surprenantes en 1919 et qui demeurent uniques aujourd'hui encore. En particulier, l'OIT donne aux représentants de la direction et de la main-d'œuvre un statut égal à celui des représentants des gouvernements. Dans la Conférence et au Conseil d'administration, les délégués des employeurs et des travailleurs siègent côte à côte avec les délégués gouvernementaux et jouissent des mêmes droits. Unique en ce sens parmi les organisations internationales, l'OIT a dû sa vigueur et sa vitalité, et dans une large mesure son succès, à la coopération équilibrée des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour l'élaboration des politiques et des programmes.»



Les délégués siègent en séance plénière lors de la 1^{re} session de la Conférence internationale du Travail, Washington DC, 1919.



Le personnel du BIT lors de la Conférence internationale du Travail, 1919.

Dans les sessions plénières et les réunions de commission lors de la Conférence internationale du Travail annuelle, les délégués débattent des problèmes auxquels est confronté le monde du travail. Les délégués peuvent adopter des conventions et des recommandations (qui doivent ensuite être ratifiées par les Etats Membres et transposées dans la législation nationale) sur ces questions et élire les membres du Conseil d'administration. Lors de la 1^{re} session de la Conférence à Washington DC du 29 octobre au 29

novembre 1919, 40 pays et territoires étaient représentés. La Conférence a adopté la première convention de l'OIT, la convention (n°1) sur la durée du travail (industrie), 1919, limitant la journée de travail à 8 heures et la semaine à 48 heures.

La requête française pour l'établissement d'une Conférence internationale du Travail abordant essentiellement les questions maritimes a mené à la convocation d'une 2^e session de la Conférence internationale du Travail en 1920 (voir le reportage photo pages 48-54), centrée sur les questions maritimes et, après cela, des sessions maritimes de la Conférence internationale du Travail furent convoquées chaque fois que nécessaire.



novembre 1919, 40 pays et territoires étaient repré-

3^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 1921.



La 12^e session du Conseil d'administration, Rome, Italie, du 4 au 7 avril 1922. Au premier plan, Léon Jouhaux, mandant français des travailleurs au Conseil d'administration pendant 35 ans (1919-1954).

Aussi important que la session annuelle de la Conférence internationale du travail, le Conseil d'administration du BIT, un conseil tripartite élu par la Conférence. Le Conseil d'administration est chargé du contrôle du travail du Bureau international du Travail, c'est-à-dire de la formation de commissions spéciales à l'examen des dépenses de l'OIT. Lors de son lancement, le Conseil d'administration était composé de 12 membres gouvernementaux, 6 membres em-

ployeurs et 6 membres travailleurs. Aujourd'hui, le Conseil d'administration s'est étendu à 28 membres gouvernementaux, 14 membres employeurs et 14 membres travailleurs, reflétant la hausse des adhésions à l'OIT. Depuis la création de l'OIT, les principales puissances industrielles sont automatiquement incluses parmi les membres gouvernementaux du Conseil d'administration.



Les trois clés symboles du tripartisme.

Les trois clés représentent la nature tripartite de l'OIT, se référant à la collaboration entre gouvernements, employeurs et travailleurs dans la production du droit international du travail. Le tripartisme, principe fondateur de l'Organisation, à l'origine une idée formulée par la délégation britannique à la Commission sur la législation internationale du travail, a per-

mis à l'OIT de s'attaquer aux questions «les plus réelles pour la plupart des personnes à travers le monde». Ces trois clés symboliques ont été utilisées lors de la cérémonie d'inauguration du nouveau bâtiment du BIT le 6 juin 1926. Plus de 60 entreprises et sculpteurs ont été embauchés pour construire et décorer le nouveau Bureau.



Le premier bâtiment construit spécialement pour l'OIT, conçu par Georges Epitoux de Lausanne, Suisse. Situé rue de Lausanne à Genève, il fut utilisé de 1926 à 1974; il deviendra plus tard le siège du GATT puis de l'OMC (visible depuis la place aujourd'hui baptisée place Albert Thomas).



Inauguration du bâtiment du BIT.



La bibliothèque du BIT, 13 mars 1967.

En tant que secrétariat permanent de l'Organisation, le Bureau international du Travail produit régulièrement des rapports, souvent publiés en plusieurs langues, à l'usage des Etats Membres et des partenaires sociaux (employeurs, travailleurs) de l'OIT, ainsi que des chercheurs et du grand public. En plus de la publication de rapports sur le travail, l'article 396 du Traité de Versailles demande au Bureau international du Travail, dans le cadre de son mandat, de collecter

et diffuser «de l'information concernant la réglementation internationale de la condition des travailleurs et du régime du travail». L'OIT publie également le compte rendu des travaux de la session annuelle de la Conférence internationale du Travail et des trois réunions annuelles du Conseil d'administration, ainsi que la *Revue internationale du travail*, une revue dédiée aux problèmes du monde du travail.



Les correspondants de l'OIT à la 4^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, juin 1922.

Au cours des années 1920, l'OIT a commencé à installer un certain nombre de correspondants dans les régions d'intense activité pour faciliter le déroulement de ses opérations dans le monde entier. Pendant les premières années, les fonctions des correspondants étaient de communiquer avec les ministres du travail locaux et les organisations patronales et syndi-

cales; de répondre aux demandes locales d'information; d'organiser des visites; de vendre des publications; et de tenir le siège de Genève informé de l'évolution des questions de travail dans la région. De nos jours, le rayon d'action des fonctionnaires de terrain et des correspondants nationaux s'est étendu et des bureaux se sont disséminés partout sur la planète.

La Dignité du travail, de Maurice Denis.

Les premières années de l'OIT ont été fructueuses, avec des conventions et des recommandations de grande importance adoptées par la Conférence internationale du Travail et ratifiées par les Etats Membres. En remerciement du travail accompli par l'OIT, un certain nombre de dons lui ont été faits. L'un de ces cadeaux est la fresque murale de Maurice Denis *La Dignité du travail*, qui dépeint le Christ s'adressant à des travailleurs d'aujourd'hui dans un atelier de Nazareth et qui fut offerte à l'OIT par la Confédération internationale des syn-

dicats chrétiens. Conçue pour être intégrée à la structure du bâtiment, cette fresque de 6 mètres sur 3 a été peinte dans la maison de Denis et acheminée à Genève pour être accrochée sur les murs et les arches du Centre William Rappard (qui abrite maintenant l'OMC). Après avoir été cachée pendant des décennies, la fresque fut redécouverte en 2007 par un groupe de bénévoles et d'amateurs d'art de l'OIT et de l'OMC; elle est maintenant fièrement exposée à nouveau.



Le Directeur du BIT Albert Thomas avec des enfants de travailleurs à Ogre, en Lettonie. «Une classe sociale qui prend soin de ses enfants est déjà une classe consciente de son destin», disait-il.

Albert Thomas, le premier Directeur du BIT, a fréquemment rendu visite aux Etats Membres pour discuter de la politique sociale au plus haut niveau: avec les chefs d'Etat et des représentants des gouvernements, avec des organisations d'employeurs et des

dirigeants syndicaux. En 1927, au cours d'une mission officielle de deux mois en Scandinavie et dans les Etats baltes, il a également visité une colonie de vacances en Lettonie où des enfants de travailleurs de Riga pouvaient passer du temps à la campagne.



Le personnel du BIT lors de la séance d'ouverture de la première Conférence du Travail des Etats d'Amérique, 1936

La première Conférence du Travail des Etats d'Amérique s'est ouverte à Santiago, au Chili, le 2 janvier 1936 après la proposition du gouvernement chilien d'accueillir une Conférence régionale. Ont participé 21 Etats américains Membres de l'OIT, ainsi que le Costa Rica (représenté par des observateurs). Rem-

portant un succès considérable, la Conférence régionale a pris des résolutions relatives aux principes fondateurs de l'assurance sociale, aux questions d'emploi et de chômage, et a demandé que des recherches soient entreprises par le Bureau sur l'immigration et les problèmes des Amérindiens.



La Délégation des Etats-Unis d'Amérique à la 20^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, juin 1936. Au premier rang, 2^e à partir de la gauche: John G. Winant, le délégué gouvernemental, qui est devenu Directeur du BIT en 1939.

La Conférence de paix de Paris et le Traité de Versailles s'inspiraient du Discours des «quatorze points» du président américain Woodrow Wilson. Mais le fait que le sénat américain n'ait pas ratifié le Traité de Versailles signifiait que les Etats-Unis n'étaient pas membre de la Société des Nations et donc pas non plus de l'OIT. La survenue de la Grande Dépression dans les années 1930 a suscité un intérêt grandissant aux Etats-Unis pour les travaux

publics et les programmes sociaux. L'OIT a continué d'encourager les Etats-Unis à participer à ses activités. La désignation de Frances Perkins comme ministre du Travail sous le Président Roosevelt a rapproché les Etats-Unis de l'adhésion, et le 19 juin 1934 les Etats-Unis, bien que n'étant pas membre de la Société des Nations, ont choisi de rejoindre l'OIT en vertu de la Résolution du Congrès SJ 131, finalement signée par le Président Roosevelt.



Femmes déléguées à la 20^e session de la Conférence internationale du Travail, 1936.





Un groupe de fonctionnaires du BIT et leurs épouses attendant d'embarquer à Lisbonne, au Portugal, en septembre 1940 (collection privée de Carol Riegelman Lubin).

En 1939, un comité d'urgence fut formé pour remplacer le Conseil d'administration si la guerre venait à éclater. Le Conseil fédéral suisse avait introduit une mesure par laquelle les organisations internationales ne se verraient donner que 24 heures pour quitter la Suisse en cas de conflit armé.

Après que les projets de déménager vers la France furent devenus irréalisables, le Gouvernement cana-

dien donna son accord pour accueillir l'Organisation à l'Université McGill de Montréal. Le personnel jugé essentiel pour les principales activités de l'OIT fut transféré, effectuant un voyage de cinq jours en train et en bus à travers la France vers Lisbonne, au Portugal, où il dut attendre un mois avant de pouvoir embarquer pour le nouveau site de travail à Montréal.



Osvald Stein (troisième en partant de la droite) et d'autres fonctionnaires du BIT en mission au Chili, en juillet 1942.

Malgré les difficultés causées par la guerre, le Bureau a réussi à assumer ses missions habituelles. Le déménagement a également donné l'occasion de se consacrer à la région latino-américaine, où le champ des programmes de coopération technique s'est soudainement développé pour devenir partie intégrante des opérations de l'OIT. Une mission de fonctionnaires au Chili à la mi-1942 a contribué à

réorganiser le système d'assurance sociale chilien et à préparer la Conférence américaine sur la sécurité sociale qui devait se tenir à Santiago un peu plus tard la même année. Les fonctionnaires ont aussi visité l'Argentine, la Bolivie, le Brésil et l'Uruguay dans une perspective d'améliorer les statistiques sur le travail.



Le Directeur du BIT Edward J. Phelan, s'exprimant à la réunion des Experts de la sécurité sociale et des auteurs de plans de sécurité sociale, Montréal, juillet 1943.

Au cours de ces années, l'OIT était même capable dans certaines circonstances d'innover: une consultation de quatre jours en juillet 1943 a convié des experts de la sécurité sociale pour rédiger une charte

internationale de la sécurité sociale, principalement axée sur le maintien des revenus et les soins médicaux.



Le Directeur du BIT Edward J. Phelan signant la Déclaration de Philadelphie à la Maison Blanche, Washington DC, le 17 mai 1944. Assis, de gauche à droite: le président américain Franklin Delano Roosevelt, Walter Nash, E. J. Phelan. Debout, de gauche à droite: le ministre américain des Affaires étrangères Cordell Hull, le ministre américain du travail Frances Perkins, le Directeur assistant du BIT Lindsay Rodgers.

L'organisation des conférences générales de ses Etats Membres était une tâche (et mission) difficile à accomplir en temps de guerre, mais deux conférences ont cependant pu être menées à bien. La première, une conférence spéciale sans pouvoirs ordinaires, s'est tenue à New York et Washington DC en 1941. La seconde, la 26^e session de la Conférence internationale du Travail, fut organisée à Philadelphie, en Pennsylvanie, au printemps 1944.

A l'ordre du jour de la Conférence de Philadelphie figuraient l'indemnisation des travailleurs et les politiques sociales dans les territoires coloniaux, de même que la question pressante de la reconstruction

après-guerre. L'OIT a réaffirmé ses principes fondateurs dans la Déclaration de Philadelphie: elle souligne que le travail n'est pas un bien matériel, que la liberté syndicale est indispensable au progrès durable, et que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue une menace pour la prospérité de tous. Ces principes devaient être garantis à travers le plein emploi, la formation professionnelle, des rémunérations justes, la négociation collective, la sécurité sociale, des mesures favorisant la santé professionnelle et la protection maternelle. Ces concepts étaient extraordinairement progressistes puisqu'ils devaient s'appliquer à tous, libres ou dépendants; ils «intéressaient l'ensemble du monde civilisé».

Les délégués à la 4^e réunion de la Commission sur le bâtiment, l'ingénierie civile et les travaux publics, octobre-novembre 1953, visitent le site de construction du barrage hydroélectrique de la Grande Dixence dans le Valais, en Suisse.

Les Commissions professionnelles, où les employeurs et les travailleurs peuvent se réunir pour débattre des problèmes et des progrès dans divers secteurs professionnels, sont une notion qui date de la 91^e session du Conseil d'administration, en décembre 1943. Cependant, ce n'est pas avant janvier 1945 qu'elles furent finalement approuvées dans les domaines suivants: le transport intérieur, les mines de

charbon, la sidérurgie, la métallurgie, le textile, le pétrole et les professions du bâtiment (y compris les travaux publics). Plus tard, des commissions furent ajoutées pour l'industrie chimique, les plantations et les emplois salariés. Tripartites par nature, les commissions professionnelles ont rapidement fait partie intégrante des activités de l'OIT.



P.J. Nehru s'adressant à la Conférence régionale préparatoire d'Asie, New Delhi, octobre-novembre 1947.



1^{re} Conférence régionale d'Afrique, Lagos, Nigéria, 1960.

Le succès de la première Conférence du Travail des Etats d'Amérique en 1936 a encouragé l'OIT à introduire progressivement des conférences régionales. Centrées sur une région du monde, ces conférences régionales permettent un examen approfondi des

questions intéressantes et pertinentes pour la région. La première Conférence régionale d'Asie s'est tenue à New Delhi en 1947; en 1955, la première d'Europe se tint à Genève et en 1960 la première d'Afrique à Lagos.

Le Directeur général David A. Morse accompagne le Premier ministre indien Jawaharlal Nehru à la 4^e Conférence du Travail d'Asie, 13 novembre 1957, à New Delhi, Inde.

Lors de la quatrième Conférence du Travail d'Asie à New Dehli du 13 au 25 novembre 1957, le Premier ministre indien Nehru a prononcé le discours d'ouverture, remarquant que, «dans un monde idéal, chacun devrait travailler et chacun devrait être à la fois producteur et consommateur. Cependant, en l'état

actuel des choses, vous avez essayé de les traiter par la coopération et je ne pense pas qu'il y ait aucune autre façon satisfaisante de les traiter». Parmi les sujets spécifiques traités à la Conférence se trouvaient les professions artisanales et les conditions de travail des métayers.



Miguel Ximenez, un ingénieur agronome, du projet Chimborazo du programme andin à Riobamba, en Equateur en 1957, avec le chef du village de Nitiluisa, Pedro Celestino Paucar. Ils discutent ici de la médiocre récolte d'orge et des options pour l'améliorer.

Le Programme d'assistance technique de l'OIT a commencé en 1949, suivi en 1950 par le Programme élargi d'assistance technique des Nations Unies. Les programmes de coopération technique et de renforcement des capacités de l'OIT, qui sont maintenant dans leur 60^e année, sont proposés aux pays sur tous les continents et à tous les stades de développement économique; ils aident à construire des ponts entre le rôle de créateur de normes de l'Organisation et les gens. Un réseau dense de bureaux à travers l'Afrique, l'Asie, l'Amérique latine, l'Europe centrale et orien-

tale et le Moyen-Orient dispense des conseils techniques sur les questions politiques et une assistance dans la conception et la mise en œuvre des programmes de développement. Les projets sont mis en œuvre grâce à une étroite coopération entre les pays bénéficiaires, les donateurs et l'OIT qui entretient un réseau de bureaux locaux et régionaux à travers le monde. Au cours de la dernière décennie, ce sont 130 millions de dollars en moyenne qui ont été investis chaque année dans des projets de coopération technique.





A. S. Tchistayakov, représentant permanent de l'URSS au Bureau européen des Nations Unies, dépose les instruments de ratification de 18 conventions de l'OIT le 10 août 1956. Sur la photo, le Directeur général du BIT David A. Morse (avec le stylo relevé).

Parfois, plusieurs conventions sont ratifiées en même temps, lors d'une nouvelle adhésion, ou après un retrait suivi d'une réadmission à l'OIT. Ce fut le

cas avec l'URSS: membre de l'OIT depuis 1934, elle s'était retirée en 1940, et est redevenue Membre après la seconde guerre mondiale, le 26 avril 1956.



Premier cours organisé à l'Institut international d'études sociales, septembre 1962.

En 1960, l'OIT a lancé l'Institut international d'études sociales (IIES), un cercle de réflexion pour la recherche avancée sur les questions relatives au travail. L'IIES mène des recherches, des débats, des forums politiques et gère des publications; il dispose d'un programme annuel de stage qui se déroule à Genève juste avant l'édition annuelle de la Conféren-

ce internationale du Travail. Les cours ont pour but d'aider les participants à promouvoir une politique sociale active dans leurs pays respectifs. L'Institut héberge aussi le Projet du Centenaire de l'OIT qui explore l'histoire des idées, des méthodes et des réussites de l'OIT.



Cours au Centre de formation de Turin, février 1969. Un instructeur polyglotte explique le fonctionnement d'un tour automatisé moderne monté sur un système électropneumatique, un modèle utilisé dans la fabrication de composants pour l'industrie automobile.

Le Centre international de formation de l'OIT fut établi en 1964. L'idée de créer ce centre date de 1961, quand l'OIT a coopéré à l'organisation de l'exposition internationale sur le travail à Turin sur le thème «Le travail humain comme facteur déterminant du progrès économique et social». Quand l'exposition s'est achevée, le Gouvernement italien a autorisé la

reconversion du principal pavillon de l'exposition en un centre international de formation technique supérieure, pour ceux qui ne disposaient pas d'une telle formation dans leur pays. Le Centre de Turin offre une formation professionnelle supérieure et est chargé des formations internes de haut niveau (voir article pages 39-43).



Travailleurs au Brésil

L'emploi a toujours été une préoccupation majeure de l'OIT; il est devenu un objectif central de la stratégie de développement promue par le système de l'ONU depuis les années 1960. En 1969, le Directeur général du BIT David Morse a lancé le Programme

mondial pour l'emploi (WEP) qui a mis sur pied un programme substantiel de recherche et d'action ayant pour but de créer des emplois, en particulier dans les pays en développement.



Le Directeur général David A. Morse reçoit le prix Nobel de la paix en 1969 au nom de l'OIT des mains d'Aase Lionaes, président du Comité Nobel du Parlement norvégien, dans le hall de l'Université d'Oslo, le 10 décembre 1969.

En 1969, pour le 50^e anniversaire de sa création, l'OIT a reçu le prix Nobel de la paix pour sa promotion de la justice sociale et de la paix entre les nations, une valeur gravée dans la pierre angulaire du bâtiment du BIT: «*Si vis pacem, cole justitiam*» (Si vous cherchez la paix, cultivez la justice).



Le Directeur général C. Wilfried Jenks et le Président du Cameroun, El Hadj Ahmadou Ahidjo, posent la première pierre du Centre régional africain pour l'administration du travail, siège d'un bureau local de l'OIT à Yaoundé, au Cameroun, le 28 juillet 1971.

Quand l'OIT fut fondée en 1919, les seuls Etats indépendants du continent africain étaient l'Ethiopie, le Libéria et l'Union d'Afrique du Sud. Cependant, avec la vague de décolonisation qui a suivi la seconde guerre mondiale, l'OIT a dû reconnaître les nouvelles responsabilités que ces changements lui confé-

raient et développer de nouvelles techniques et de nouveaux mécanismes. L'ouverture du premier Bureau de terrain africain à Lagos, au Nigéria, en janvier 1959 était l'une de ces avancées; plus tard, d'autres bureaux ont suivi, à Yaoundé au Cameroun par exemple.



Les juristes de la 42^e session de la Commission d'Experts pour l'application des conventions et recommandations, Genève, 16-29 mars 1972.

En plus de formuler les normes internationales du travail, l'OIT doit vérifier que cette législation, une fois ratifiée par les Etats Membres, est correctement appliquée. Un système a été institué en 1926 par lequel, chaque année, les gouvernements des Etats Membres soumettent des rapports à la Commission d'experts pour l'application des conventions (devenue la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations) énumérant les mesures qu'ils ont prises, en droit et en pratique, pour

appliquer ces conventions et superviser leur réussite. La Commission, un groupe d'éminents juristes désignés par le Conseil d'administration, revoit ensuite ces rapports, produisant une liste d'observations et de demandes directes basées sur le contenu du rapport. Les observations sont consignées dans le rapport annuel de la Commission, tandis que les demandes directes sont communiquées aux gouvernements concernés. Aujourd'hui, vingt juristes siègent à la Commission.



Le siège actuel du BIT, ouvert en 1974 au Grand-Saconnex, Genève.

Dans les années 1960, le bâtiment du BIT au bord du lac étant devenu trop petit, il fut décidé de le vendre et de construire un nouveau siège, plus vaste, route des Morillons, au Grand-Saconnex. Trois archi-

tectes (Eugène Beaudoin, Alberto Camenzind et Pier Luigi Nervi) participèrent à la conception du bâtiment, dont le coût de construction s'éleva à 146 203 099 de francs suisses.



Lech Walesa (délégué des travailleurs, Pologne), du syndicat Solidarité, lors d'une séance plénière de la 67^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 3-14 juin 1981.

A la 67^e session de la Conférence internationale du Travail en 1981, le délégué des travailleurs polonais, Lech Walesa (du syndicat Solidarité, qui sera plus tard président de la Pologne), prononça un discours célébrant l'autogestion des travailleurs, la justice sociale et l'indépendance syndicale. Son apparition provoqua des remous parce qu'un an auparavant seulement il avait mené une grève sur les chantiers de Gdansk qui avait contraint les autorités polonaises à signer les Accords de Gdansk qui donnaient aux travailleurs le droit de s'organiser en syndicats libres et indépendants. Cependant, la proclamation de la loi martiale en Pologne en décembre 1981 mit fin à l'existence ouverte des syndicats, y compris Solidarité qui comptait alors 10 millions de membres.

En juin 1982, les délégués travailleurs de la France et de la Norvège déposèrent une plainte contre la Pologne pour non-respect des conventions de l'OIT qu'elle avait ratifiées concernant la liberté d'association et le droit de se syndiquer. Une Commission d'enquête fut formée pour enquêter et son rapport conclut à la violation par la Pologne de plusieurs conventions. Il proposa au Gouvernement polonais et aux syndicats de travailler ensemble pour résoudre les problèmes, mais la Pologne notifia officiellement son retrait de l'OIT, une mesure qui cependant fut révoquée plus tard. Le rêve des travailleurs polonais d'un syndicat indépendant, autogéré, s'est finalement réalisé en 1989 quand Solidarité a retrouvé son statut légal.





Le 15 juin 1982, le pape Jean-Paul II s'est rendu à la 68^e session de la Conférence internationale du Travail, accompagné du Directeur général du BIT Francis Blanchard. Derrière eux, le Directeur de Cabinet Jean-François Trémeaud.

Dignitaires et chefs d'Etat sont invités à s'exprimer devant la session annuelle de la Conférence internationale du Travail où ils parlent des évolutions récentes du monde du travail dans leur pays et dans le monde. En 1982, la Conférence fut honorée de la

présence de Sa Sainteté le Pape Jean-Paul II, un orateur de choix étant donné son expérience de travailleur manuel, et son désir de promouvoir la dignité du travail, comme cela figure dans son encyclique *Laborem exercens*.



Le Directeur général du BIT Michel Hansenne et Nelson Mandela, Vice-président du Congrès national africain, en discussion lors de la 77^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, juin 1990.

Le 8 juin 1990, lors d'une de ses premières visites à une organisation internationale après sa libération de prison, Nelson Mandela s'est adressé à la 77^e session de la Conférence internationale du Travail. Il a salué l'OIT pour son «énorme contribution» au combat pour la démocratie et la promotion des principes démocratiques; il a poursuivi en affirmant que ses actions «sont des éléments importants dans les efforts communs de l'humanité tout entière pour isoler et, ce faisant, détruire le système d'apartheid».

En juin 2007, Mandela fut l'un des deux lauréats du premier Prix annuel de l'OIT pour la recherche sur le travail décent. Il rappela son discours de 1990 et déclara que l'OIT continuait à «promouvoir les valeurs que nous partageons, les droits que nous devons tous respecter et l'idéal selon lequel le progrès n'est possible qu'à travers un dialogue authentique».



Anciens coureurs de ballons de foot dans une école qui participe au projet de terrain de l'OIT à Sialkot, Pakistan, 2005.

Depuis son lancement, l'OIT a été impliquée dans la formulation de normes internationales du travail pour protéger les enfants et les jeunes adultes. En 1992, elle a démarré le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) pour s'atta-

quer précisément à ce fléau répandu, cherchant à faire changer les choses grâce à l'éducation, au contrôle, aux inspections du travail, aux mesures assorties de délais pour éliminer les pires formes de travail des enfants.



Une séance plénière de la 86^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 1998 accueille la Marche mondiale contre le travail des enfants.

En juin 1998, la Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail a établi un socle social pour l'économie mondiale. La Déclaration appelle les Etats Membres à promouvoir les conventions fondamentales de l'OIT sur la liberté

d'association et la négociation collective, l'éradication du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et l'élimination des discriminations au regard de l'emploi et de la profession.



Présentation du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Londres, 24 février 2004. De gauche à droite: Benjamin William Mkapa (Président de la République-Unie de Tanzanie), Tarja Halonen (Présidente de la Finlande) et Juan Somavia (Directeur général du BIT).

L'Agenda pour le travail décent, qui résume les buts de l'OIT et oriente son action, a reçu un important soutien de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Cette commission indépendante, établie en 2002 par l'OIT pour étudier comment améliorer l'accès aux bénéfices de la mondialisation et pour garantir que la mondialisation contribue à atteindre ses objectifs sociaux, était dirigée par deux présidents en exercice, le Président

Benjamin William Mkapa de Tanzanie et la Présidente Tarja Halonen de Finlande. Son rapport, publié en 2004, identifiait 57 mesures pour promouvoir une mondialisation équitable et soutenait que le travail décent devait être un objectif mondial, intégré à la fois dans l'action nationale et internationale. Le rapport fut largement diffusé et eut de l'influence tant dans la formulation des politiques nationales que dans les débats mondiaux.

Séance de clôture de la 94^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail, Genève, 23 février 2006. De gauche à droite: Ian Newton (Secrétaire de la Conférence), Jean-Marc Schindler (délégué gouvernemental – France, Président de la Conférence), le Directeur général Juan Somavia et Brian Orrell (délégué des gens de mer du Royaume-Uni).



Depuis 1976, une session maritime est convoquée environ tous les dix ans. La 94^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail en 2006 se fixa comme but la tâche sans précédent d'adopter une convention internationale complète sur le travail maritime afin de consolider l'ensemble des conventions et recommandations de l'OIT concernant le tra-

vail maritime alors en vigueur – plus de 60 textes – et de définir les conditions du travail décent dans un secteur maritime de plus en plus mondialisé. La convention entrera en vigueur 12 mois après la date à laquelle on aura enregistré la ratification d'au moins 30 Membres représentant au moins 33 pour cent du tonnage brut mondial.

Le personnel du BIT commémore la Journée mondiale contre le Sida en 2006

Avec l'apparition du VIH/sida au début des années 1980, les lieux de travail dans le monde entier furent confrontés à un nouveau défi. Affectant le travail et la productivité, et menaçant la vie de nombreux travailleurs et de ceux qui dépendent d'eux – familles, communautés et entreprises –, le VIH/sida est une question de première importance pour le milieu de travail. Le Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail a élaboré un recueil de directives pratiques avec des principes clés, et au premier chef la prévention, l'éducation et la non-discrimination

des travailleurs en fonction de leur statut sérologique réel ou supposé et la règle stipulant que le statut sérologique d'un postulant à un emploi ou d'un employé est confidentiel et ne doit pas être un motif de discrimination. Après l'adoption du recueil de directives pratiques en 2001, l'OIT a rejoint le Programme conjoint des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), de façon à consolider une riposte forte et cohérente à ce problème au sein du système des Nations Unies.



Journée internationale de la femme 2008. Rupa Manel Silva, fondatrice de la Banque des femmes du Sri Lanka et lauréate 2007 du Prix WWSF pour la créativité des femmes dans la vie rurale.

L'égalité entre hommes et femmes est un élément central de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent. Le Bureau de l'OIT pour l'égalité des genres, actuellement engagé dans une campagne pour accroître la visibilité des questions d'égalité entre les sexes, se bat pour garantir que les femmes disposent d'une autonomie économique, d'un égal accès au travail décent, et qu'elles reçoivent un traitement égal sur le marché du travail. La Journée internationale de la

femme offre chaque année un forum de discussion et de progrès et accueille des oratrices de premier plan, sources d'inspiration. L'année 2009 marquera les dix ans du plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes et donnera lieu à une discussion générale à la Conférence internationale du Travail sur «l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent».



M. Jaén Edwin Salamín, Président de la 97^e Conférence internationale du Travail, et le Directeur général du BIT Juan Somavia, lors de l'adoption de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, le 10 juin 2008.

Une déclaration historique, destinée à renforcer la capacité de l'OIT à promouvoir son Agenda pour le travail décent et à forger une réponse efficace aux défis croissants de la mondialisation, a été adoptée par acclamation des Etats Membres, des employeurs et des travailleurs participant à la 97^e Conférence internationale du Travail en juin 2008. La Déclaration marque le plus important renouveau de l'Organisation depuis l'adoption de la Déclaration historique de Philadelphie en 1944. Elle souligne les principes fondamentaux de la liberté d'association et du droit de

négociation collective, l'éradication de toutes les formes de travail forcé, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination des discriminations dans l'emploi et la profession en tant que pierres angulaires de l'Organisation. Elle rappelle la signification particulière de ces droits comme conditions préalables à la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'OIT: emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme et les principes et droits fondamentaux au travail. Un agenda qui symbolise l'entrée de l'OIT dans son deuxième siècle.



Le travail décent: qu'est-ce que cela signifie pour vous?

90 voix du monde entier

Qu'est-ce que les peuples du monde pensent du concept de travail décent? A l'occasion du 90^e anniversaire de l'OIT, en se tournant vers l'avenir, *Travail* a demandé à des personnes du monde entier de lui dire ce que le travail décent signifiait pour eux, à titre personnel. De nombreux contributeurs sont en première ligne – des représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs – mais beaucoup d'autres empruntent d'autres chemins de vie, qu'ils soient directeurs de société ou balayeurs de rues.

Le travail décent n'implique pas seulement le droit de travailler, le libre choix d'un emploi, de meilleures conditions de travail et la protection sociale, mais également la responsabilité de ceux qui gèrent les ressources de l'Etat de prendre les bonnes décisions et leur engagement à les mettre en œuvre, avec une implication appropriée de chacun dans les décisions, et un partage des bénéfices.

*Atong Achakoma, chercheur,
Congrès des syndicats du Ghana*

Le travail décent est une charte des droits pour les travailleurs et une assurance pour le bien. Le gouvernement du Guyana adresse ses plus chaleureuses félicitations à l'OIT; nous louons ses efforts et ses réalisations comme modèle de protection de la première ressource mondiale – notre capital humain. Nos prières vont à l'OIT pour qu'elle aille de mieux en mieux.

*M. Manzoor Nadir, ministre du Travail,
gouvernement du Guyana*

Pour moi, le travail décent, c'est tout ce à quoi j'aspire dans ma vie professionnelle. Autrement dit, il a trait à la qualité de la vie professionnelle (QVF) qui suppose l'accomplissement de ses objectifs individuels à travers le processus organisationnel. En particulier, le travail décent inclut: des possibilités de travail plus productif et qui apporte un revenu suffisant; la sécurité dans l'entreprise; la protection sociale des familles; de meilleures perspectives de développement personnel; la croissance et l'intégration sociale; la liberté d'exprimer ses revendications, de se syndiquer et de participer aux décisions qui affectent ma vie; et l'égalité des chances et de traitement pour les hommes et les femmes en termes de salaire et d'allocations.

*Kedar Prasad Acharya, Commission des bourses
universitaires (UGC), Népal,
participant à un cours du Centre de Turin*

Le travail décent est une entreprise digne et gratifiante, où la capacité de développement et les potentiels de chacun sont reconnus, où la sécurité et la santé font l'objet de suffisamment d'attention, où les droits du travailleur sont respectés et tenus pour sacrés, où règne une atmosphère de confiance et de dialogue entre la direction et les travailleurs.

*Melo Acuña, animateur radio et journaliste,
Philippines*

Le travail décent signifie la préservation de la dignité des individus, le respect, une juste rémunération et un environnement de qualité.

*N. Ahmedali,
Directeur exécutif, Cornucopia Asia, Inde*

Pour moi, un emploi décent est un moyen honorable de gagner sa vie.

Lea Alcaria, vendeuse ambulante, Philippines

C'est une idée importante qui peut améliorer les conditions de travail de chacun, dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement.

Andrea Amaro, Confédération générale italienne du travail (CGIL), Italie

Pour moi, le travail décent signifie que je peux m'engager pleinement et avec satisfaction pour aller au-delà des exigences de mon travail, sans avoir à m'inquiéter pour mon poste ou ma couverture sociale, mon revenu, mes allocations, la sécurité et la santé, les perspectives de carrière et la participation aux processus de décision, simplement parce que je suis une femme et une syndicaliste.

Eva Arcos, Association des travailleurs, Congrès philippin des syndicats

Le travail décent, c'est un emploi qui respecte vos horaires de travail et votre intégrité personnelle, et qui ne vous entraîne pas dans l'illégalité non plus.

Silvia Ballester, technicienne informatique, Costa Rica

En tant que praticien des ressources humaines, ma conception du travail décent est la suivante: «tout travail qui apporte une satisfaction à son titulaire de telle sorte qu'il ou elle va souhaiter rester sans penser à partir». Les facteurs qui déterminent cette situation sont de bonnes conditions de travail, la reconnaissance des efforts par les collègues et par les dirigeants, l'autonomie et la maîtrise des horaires de travail et des activités, la bonne gouvernance et l'engagement de l'organisation en faveur de valeurs professionnelles et de l'avancement des carrières.

Benjamin, Ghana, participant à un cours du Centre de Turin

Le travail offre de nombreux visages – rémunéré ou non, plaisant ou pénible, un prolongement et une expression de soi ou une tâche effectuée uniquement pour répondre aux exigences d'un «patron». Pour moi, le travail est authentique quand il est accompli pour ce que je suis censée «être» – et pas seulement «faire». En travaillant, nous pouvons trouver nos propres sens et valeur – mais cela signifie-t-il que ceux qui n'ont pas de «travail» n'ont ni valeur ni sens?

Julie Brackenreg, pasteur, HopeStreet Urban Compassion, Australie

Pour moi, le travail décent est celui qui permet au travailleur d'être autonome, voire indépendant (financièrement, économiquement et socialement).

Bréhima, Mali, participante à un cours du Centre de Turin

Salaires décents

Le travail décent est un travail qui vous laisse suffisamment de temps et d'énergie pour manger, parler et jouer avec vos enfants et pour les aider à faire leurs devoirs!

Julius Cainglet, syndicaliste, écrivain et artiste, Philippines

Le travail décent signifie une journée de travail de huit heures ou moins, la sécurité, la protection, l'hygiène, des relations respectueuses et fraternelles, une rémunération suffisante, l'accès gratuit à la formation et au renforcement des capacités, et des organisations syndicales fortes, unies, socialistes, révolutionnaires et dotées d'une conscience de classe.

Joaquín Bernal Camero, coordinateur général, Congrès permanent de l'Unité syndicale des travailleurs d'Amérique latine (CPustal), Cuba

Le travail décent implique la mise en vigueur de toutes les lois sociales pour tous les travailleurs – syndiqués ou non.

Malathi Chittibabu, secrétaire d'Etat, Centre syndical indien (CITU), Conseil d'Etat du Tamil Nadu, Inde

Le travail décent: un contrat permanent, un salaire digne pour une vie digne, un pouvoir d'achat adéquat, la sécurité sociale (assurance santé, retraite...), le respect des conventions de l'OIT.

Nadia Chonitem, Union générale des travailleurs algériens (UGTA), Algérie





Le concept de travail décent est un concept galvanisant. Il exalte la volonté politique et également la société civile. Peut-être pouvons-nous dire qu'il galvanise aussi les citoyens à titre individuel. Nous pouvons dire que c'est galvanisant parce que c'est un instrument efficace pour étudier les décisions et la manière dont elles influencent notre vie en tant que communauté.

M. José António Vieira Da Silva, ministre du Travail et de la Solidarité sociale du Portugal

Le travail décent, c'est pour ceux qui ont reçu une éducation et travaillent dans des bureaux comme employés ou comme cadres. Moi, je suis balayeuse de rues. Mais mon travail est aussi un travail décent parce que je ne dépends pas des autres. Je travaille dur et je transpire. Je gagne ma vie par des moyens honnêtes. Je ne vole rien à personne.

Josefina Danao, balayeuse de rues, Philippines

Il n'y a pas de plus beau rôle pour l'OIT que d'œuvrer à l'application de la Déclaration de Philadelphie et de la Déclaration des droits de l'homme qui mettent les êtres humains au centre du bien-être et de la dignité. L'adhésion de tous les êtres humains au travail décent appartient à cette logique.

Idrissa Diawara, président, Syndicat indépendant des forces ouvrières de Guinée (SIFOG), Guinée

Le travail décent, c'est un travail qui utilise mes compétences, ne me fait pas oublier mon estime de soi, m'aide à préserver un équilibre entre travail et vie privée et me procure une compensation décente.

Vijay Desupande, vice-président et responsable des RH de Greaves Cotton Ltd, Mumbai, Inde

Le travail décent, c'est un travail qui garantit une vie convenable pour un être humain et une manière de vivre saine et soucieuse de l'environnement, un travail qui préserve et indirectement défend les droits de l'homme de chaque être humain.

Dr Elfatih Abbas ElGourashi, Fédération soudanaise des hommes d'affaires et employeurs

Le travail décent signifie un environnement de travail convenable – humain, avec une juste rémunération et de bonnes conditions de travail.

Muftah El-Awieb, secrétaire adjoint, Syndicat de la Fédération générale des producteurs, Libye

Le travail décent est un travail protégé par la loi, avec un salaire supérieur au salaire minimum, une semaine de travail de 40 heures, des congés payés, la protection sociale, et la sécurité et la santé au travail. Tout cela dans un esprit de camaraderie, de respect et de compromis à la fois parmi les travailleurs et entre travailleurs et employeurs.

Esteban, professeur de maths et étudiant doctorant, Costa Rica

Mon travail décent: quand je réussis à encourager les jeunes qui sont mes étudiants, et qu'ils sortent dans le monde et réussissent dans ce qu'ils entreprennent, je me sens tellement bien. C'est particulièrement vrai quand j'ai des nouvelles d'anciens élèves qui vivent et travaillent dans les domaines et les professions qu'ils ont choisis, dans de si nombreux pays à travers le monde: du Timor-Leste à la Bolivie, de l'Allemagne à la Chine, de la Russie au Canada... Cela me remplit d'espoir pour l'avenir et je suis heureuse d'avoir contribué à l'amélioration du monde par mon enseignement et eux à leur tour m'apprennent à devenir meilleure dans mon travail.

Vivian Gilliam, professeure, Centre linguistique, Université de Bohême méridionale, République tchèque

Toute relation de travail peut être décente, mais le travail décent doit signifier un emploi stable avec une bonne rémunération. L'opposé, c'est le travail indécemment.

Julio Roberto Gómez-Esquerro, secrétaire général, Confédération générale du travail (CGT), Colombie

Le travail décent est une notion qui recouvre beaucoup de choses et qui a des significations différentes selon les personnes. Pour moi, c'est bien sûr la sécurité et la santé, c'est la protection sociale, c'est être capable de participer à ce qui se passe dans mon entreprise. Dans le même temps, le travail décent n'est pas seulement un très haut niveau d'exigence de ce que nous aimerions voir dans un emploi, mais c'est quelque chose qui devrait vraiment être présent dans chaque emploi. Nous devrions nous assurer qu'il y a un minimum de participation, un minimum de sécurité et de santé. Le travail décent, un concept selon lequel il existe des normes minimales, fixe des normes au-dessous desquelles vous ne voulez pas descendre, qui doivent être observées afin de garantir que chacun dans la société peut travailler avec les autres et créer des richesses pour tous. C'est ce que représente le travail décent pour moi.

Martin Hahn, administrateur technique, Service des activités sectorielles du BIT

Le travail décent est un outil pour parvenir à améliorer la société dans son ensemble, il ne concerne pas seulement les travailleurs, mais la société tout entière.

Myra Hanartani, directrice générale des relations professionnelles et de la sécurité sociale de la main-d'œuvre, ministre de la Main-d'œuvre et des Transmigrations (MOMT), Indonésie

Le travail décent: des personnes qualifiées et dévouées travaillant honnêtement pour un salaire décent.

Csaba Héjas, charpentier, Hongrie

Le travail décent signifie des revenus raisonnables pour les travailleurs, le respect des droits des travailleurs et la sécurité sociale pour tous.

Leonard Hikaumba, président, Congrès des syndicats de Zambie

Le travail décent est une nouvelle philosophie de la vie et de l'entreprise; c'est un nouveau paradigme dans lequel l'élément principal est le respect complet et absolu et l'application des droits fondamentaux au travail. Le travail décent est synonyme d'égalité des chances, d'accès à des emplois dignes, stables, sûrs et intégrateurs, tout en abolissant tous types de discrimination et d'injustice.

Joanne, graphiste, Costa Rica

C'est à la fois un concept et un instrument pour garantir une activité digne et une existence honorable aux travailleurs. Continuez! Nous avons besoin de vous!

Ouidiu Jurca, vice-président du bloc national syndical, Roumanie

Le travail décent: être embauché pour un poste, à partir duquel et à travers lequel je peux apporter ma valeur ajoutée à l'organisation, ainsi qu'aux partenariats auxquels appartient l'entreprise. Je voudrais avoir une sorte de bien-être sur cette base, mais au-delà, parce qu'il existe un niveau de qualité de vie auquel le travail est en équilibre avec mon développement personnel (au sens spirituel), ma vie familiale (vie privée/ambitions) et ma contribution comme membre de la société (citoyenneté).

Karen Angela, Pays-Bas, participante à un cours du Centre de Turin

Le travail décent implique un équilibre entre le travail et la vie sociale: cela veut dire que le travail doit apporter des facilités pour vivre et la vie doit permettre au travail d'être durable, de se développer et de satisfaire les espérances sociales et de vie. Une interaction est nécessaire et, quand elle est appropriée, le poste peut répondre aux attentes des individus et des organisations. Le résultat, ce sont des gens satisfaits, et des gens satisfaits vont continuer à faire avancer leur emploi et créer un cycle positif de soutien mutuel sur une longue période. Mais il n'existe pas de corrélation entre les résultats professionnels et la satisfaction de la vie, un manque d'équilibre peut faire que l'un d'eux va dominer et détruire progressivement l'autre. Cette approche du travail décent est une définition générale qui peut s'adapter à toutes sortes de cultures, niveaux sociaux et valeurs individuelles.

Kazem, Iran, participant à un cours du Centre de Turin

Le travail décent signifie des emplois dont le salaire vous donne accès à une vie décente, et aussi la sécurité de l'emploi et une maîtrise de votre travail, de bonnes conditions de travail sans aucune forme de discrimination ou de harcèlement.

Anita Kelles-Viitanen, vice-présidente, ATTAC, Finlande

Je ne sais que trop bien ce que cela signifie de ne pas avoir de travail décent. J'ai eu l'habitude de travailler vraiment dur, mais je pouvais à peine faire vivre ma famille. Tout a changé en 2003, quand je me suis rendue à un séminaire «Créez et gérez mieux votre entreprise». C'est là que j'ai découvert l'OIT parce que ce nom figurait sur les matériels de formation. Après le séminaire, j'ai pris un microcrédit et installé un mini-atelier à la maison pour faire du linge de lit. Aujourd'hui, je vends mes produits sur le marché de ma ville d'Ulyally et même à la capitale, Douchanbé. Je peux affirmer avec fierté que j'ai un travail décent parce qu'il me procure une vie décente pour moi et ma famille.

Khalima Khashimova, entrepreneur, République du Tadjikistan



Sécurité sociale

>> Le travail décent signifie que chaque travailleur jouit de conditions de travail décentes, d'une couverture de sécurité sociale, d'un contrat de travail, de tous les éléments de rémunération hors salaire tels que les possibilités de formation, l'apprentissage tout au long de la vie. Tout cela devrait être réalisé à l'échelon universel. L'élimination des disparités de revenus entre hommes et femmes, les emplois verts et le travail indépendant doivent être intégrés dans les programmes, de même que les mesures d'autosuffisance alimentaire pour tous. Nous espérons que l'OIT pourra contribuer à la réalisation de ces objectifs (en particulier les relations personnel-direction) dans les pays de l'ouest des Balkans afin que nous, dans les Balkans, puissions célébrer le 90^e anniversaire aux côtés de l'OIT.

*Tatjana Korockin,
ministre du Travail et de la Politique sociale, Serbie*

Emplois verts

Le travail décent signifie le droit de travailler, l'égalité des chances entre hommes et femmes, et l'égalité des droits à la sécurité sociale, pas de harcèlement ni de discrimination, et le droit de se syndiquer.

Pembla Lama, secrétaire, Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)

Le travail décent, c'est tout travail accompli en essayant d'atteindre l'excellence dans un esprit de service à l'humanité.

*Dr Melanie Lotfali, conseillère-éducatrice,
Centre antiviol Ruby Gaea de Darwin, Australie*

Pour moi, le travail décent est une question de dignité. Si mon emploi ne me permet pas de mener une vie décente, il ne peut pas être considéré comme un «travail décent».

Luca, Centre de Turin, Italie

Le travail décent signifie le droit des travailleurs à travailler dans de bonnes conditions, et les bons outils pour attirer des travailleurs qui seront recrutés à tous les postes. C'est un nouveau mode de vie.

*Bilal Malkawi,
Fédération générale des Syndicats de Jordanie*

Un emploi décent c'est celui dont une famille, un gouvernement, une communauté ou l'humanité tout entière peut être fier. D'après ce que je sais, un emploi décent est une question d'honneur.

Felix Maming Jr, président, Organisation des employeurs de PME, Philippines

En premier lieu, c'est la possibilité d'emploi, la sécurité de l'emploi. Pas de contractualisation. A travail égal, salaire égal. Appliquer la législation du travail en vigueur. Fournir un logement et des établissements pour l'éducation des enfants. Assurer le transport en toute sécurité. Etendre la pleine couverture de l'assistance médicale en cas d'accident, de maladie, etc. Adopter des mesures de sûreté. Fournir des uniformes selon les nécessités du métier.

Laisser l'OIT défendre la Déclaration de Philadelphie selon laquelle «le travail n'est pas une marchandise» et «la pauvreté où qu'elle existe constitue un danger pour la prospérité de tous».

T.R.S. Mani, secrétaire, Congrès panindien des syndicats (AITUC), Tamil Nadu, Inde

Pour moi, le travail décent c'est revivre, renouer avec la chance, être acteur de son destin; je crois qu'à cet égard mon rôle de dirigeant social est de développer un nouveau raisonnement dans les relations, les débats et l'agenda pour résoudre les problèmes de mes travailleurs, nos questions professionnelles et nos questions familiales; je pense que c'est une grande chance pour tous.

Gerardo Martinez, secrétaire général, Syndicat Union ouvrière du bâtiment de la République d'Argentine (UOCRA) et directeur des Affaires internationales, Confédération générale du travail (CGT)

Le travail décent signifierait qu'un travailleur peut travailler dans des conditions de vie et de travail sûres et saines. Le salaire devrait lui permettre de mener une vie normale avec un logement, suffisamment de nourriture pour vivre, une éducation pour ses enfants et des soins médicaux. Cela pourrait aussi inclure une sécurité sociale suffisante à la fois pour la maladie, les accidents et la retraite.

R.A. Mittal, secrétaire, Hind Mazdoor Sabha, Inde

«Travailler signifie vibrer au rythme des saisons», affirmait Khalil Gibran, et moi je dis que le travail décent est le travail que vous exécutez en donnant le meilleur de vous-même de façon à obtenir le meilleur résultat possible pour le plus grand nombre possible. La décence est la valeur ou la qualité que nous donnons à nos actions et non le contraire. Le travail n'est pas une action isolée; c'est une action qui est toujours menée pour quelqu'un ou pour quelque chose d'autre. Le but du travail décent est d'aider l'individu à construire quelque chose de mieux pour lui ou elle et pour le monde qui l'entoure.

Luz Maria Monroy, Mexique

Un travail est décent quand il vous permet de vivre, de vous nourrir et de vous habiller dignement plutôt que de pouvoir seulement joindre les deux bouts. Un travail est aussi décent quand il vous donne un petit peu plus pour aider les moins chanceux et vous permet dans le même temps de jouir de quelques «luxes». J'ajouterais également que le travail doit être décent pour le travailleur comme pour l'employeur.

Fernando Mora, Mexique

Le travail décent signifie la possibilité d'avoir du travail, de travailler dans des conditions de liberté, de respect des droits de l'homme et de l'égalité des sexes, l'absence de tous types d'inégalités, ainsi que l'accès aux besoins fondamentaux y compris les soins médicaux, l'information et la protection/sécurité sociale. L'action menée par l'OIT a eu un impact considérable dans le monde entier; bonne chance à elle pour faire face aux nouveaux défis qui se font jour dans le monde du travail.

Esther-Michelle Mshiu, consultante indépendante en santé publique – VIH/sida, République-Unie de Tanzanie

Le travail décent, c'est n'importe quel type de travail qui se soucie de la dignité humaine et paie bien eu égard au travail accompli, qui est exempt de toute discrimination, qui respecte toutes les constitutions et lois reconnues.

D^r Yahiya Msigwa, membre du Comité central du Syndicat tanzanien des employés du gouvernement et de la santé (TUGHE), République-Unie de Tanzanie

Le travail décent signifie disposer d'un emploi qui vous donne les moyens de satisfaire vos besoins quotidiens – par exemple, vous devez être capable de payer pour l'éducation, la santé, etc. L'OIT a fait beaucoup de choses pour la classe ouvrière, mais elle doit

Le travail décent pour moi signifie être capable de choisir mon prochain emploi, et si je n'en ai pas d'être capable de postuler pour un emploi étant donné que j'ai le droit de travailler et que je devrais pouvoir décider de faire tel ou tel job. Le travail décent veut dire que, quand j'obtiendrai ce poste, je devrai être capable d'obtenir un salaire dans les conditions que j'aurai négociées, que je ne serai pas contraint de travailler davantage ou dans d'autres conditions que celles convenues au départ. Cela veut dire qu'ils ne me demanderont pas de faire des heures supplémentaires en me donnant deux minutes de réflexion. Cela signifie aussi que je devrai pouvoir, si mon enfant tombe malade, faire comprendre à mon employeur que je ne peux pas venir travailler. Ou que je ne devrai pas abandonner ma mère seule à la maison sans personne pour veiller sur elle parce que je dois venir travailler, c'est-à-dire que je dois abandonner soit mon travail, soit ma mère. Il doit y avoir un terrain d'entente avec l'employeur. Cela signifie que, quand nous aurons fait tout cela, il sera clair que je ferai de mon mieux, que je prendrai plaisir à faire mon travail, que je pourrai aborder les questions qui me posent problème avec mon patron, et que je ferai en sorte de lui donner satisfaction avec la qualité du travail que j'accomplis.

Sir Leroy Trotman, secrétaire général, Union des travailleurs de la Barbade, et vice-président travailleur du Conseil d'administration du BIT

continuer d'agir dans les pays où les droits des travailleurs sont violés.

Betty Mtambo, secrétaire générale adjointe, Syndicat des fonctionnaires de Zambie

Le travail décent est un pilier essentiel des relations professionnelles durables.

Edwin R. Mwakyembe, chargé de la gestion des ressources humaines, République-Unie de Tanzanie

Le travail décent a les dimensions suivantes: des offres appropriées de travail constructif et porteur de sens et aussi de développement personnel au travail; la protection des droits fondamentaux tels qu'ils s'expriment dans les normes internationales du travail de l'OIT – liberté d'association, absence de discrimination, interdiction du travail forcé, du travail des enfants, sécurité physique et émotionnelle et un dialogue social sain. Le travail recouvre divers types: rémunéré ou non, salarié ou indépendant, formel ou informel.

Minal Naravane, professeur associé, Yeshwantrao Chavan Academy of Development Administration (YASHADA), Pune, Inde



Aspirations: Thèmes

Nous avons également demandé à nos «90 voix» de nous faire partager leurs espoirs et leurs aspi-

ration pour l'action de l'OIT au cours des prochaines années et d'identifier les thèmes auxquels, selon elles, l'OIT devrait se consacrer particulièrement. Les voici, sans ordre particulier: le menu est très riche.

Penser davantage aux gens ordinaires et à leurs besoins

Mettre fin à toutes les formes de travail forcé

Mettre fin aux discriminations sur le lieu de travail

Eradiquer le travail des enfants

Le travail des enfants dans le secteur informel

Le travail des filles

Créer une pression de l'opinion publique contre l'exploitation de la main-d'œuvre

S'adresser aux masses à travers les médias imprimés et électroniques

Répartir équitablement les bénéfices du développement économique

Salaires décents

Revenus réguliers

Faciliter la migration des personnes qualifiées

L'égalité des allocations pour les travailleurs migrants

Faire émerger une main-d'œuvre bien informée

Des initiatives orientées vers la gestion

Le respect des individus

Appliquer la justice naturelle tout en encourageant un marché libre

Donner la même importance au point de vue des employeurs qu'à celui des travailleurs

Œuvrer pour faire des chefs d'équipe d'aujourd'hui les directeurs de fabrication de demain

Développement des qualifications aux fins d'employabilité

Favoriser la polyvalence et l'exécution d'une multiplicité de tâches

Enseignement professionnel

Préserver le monde du travail des assauts de la récession mondiale

Améliorer la communication et la compréhension entre employeurs et syndicats

Faire mieux comprendre les politiques de flexibilité du marché du travail

La régulation des entreprises multinationales

Les systèmes de sécurité sociale

Des mesures d'aide sociale pour tous les travailleurs

Les droits syndicaux

Améliorer les conditions dans le secteur informel

Sécurité et santé au travail

La non-discrimination

La protection de la liberté d'association

Des conventions collectives efficaces

Promotion des emplois verts

Protection de l'environnement

Promotion du développement durable

Promotion des conventions fondamentales

Une mondialisation juste et équitable

Mettre fin aux aspects préjudiciables de la mondialisation

Contrôler les pratiques des usines dans le monde en développement

Insister sur l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux de représentation

Les droits de l'homme

Mettre fin à la stigmatisation et à la discrimination contre les personnes qui vivent avec le VIH/sida

L'exclusion sociale

Formation en matière de relations sociales

Formation syndicale

Eradication de la pauvreté, en particulier dans le monde en développement

Promouvoir les emplois décents pour les jeunes

Répondre aux besoins des jeunes

Les droits des travailleurs

Sensibilisation à l'Agenda pour le travail décent au niveau tripartite

Formation et recherche sur le travail décent

Créer des emplois décents

Protection des groupes défavorisés

Garantir que la mondialisation ne devient pas une nouvelle forme de colonialisme

L'égalité des sexes au travail

La motivation au travail

Formation sur le tas

Réduction de la pauvreté

clés pour l'OIT



Proclamer à nouveau que le travail n'est pas une marchandise

Respect des conventions par les pays

Dialogue social/Pacte social

Lutte contre le VIH/sida, en particulier en Afrique

Migration et droit de travailler

La mondialisation et ses effets sociaux et économiques secondaires

Eradication de la pauvreté et du chômage

Faim et besoins en eau

Entreprises durables

Questions sur l'égalité entre hommes et femmes, égalité des sexes

Economie informelle

Droit au travail

Responsabilité sociale des entreprises

Création d'emplois et entreprises durables

Comment aider chacun à obtenir un bon emploi

Promouvoir la démocratie dans le monde en développement et au sein de l'OIT elle-même

Plus de place pour l'Agenda pour le travail décent et pour le programme Travailler mieux

L'égalité entre hommes et femmes

Les droits des travailleurs migrants

Besoins fondamentaux décents

Plein emploi

Lutter contre le chômage

Davantage d'attention à la liberté d'association pour résoudre les problèmes de conflit et d'interférence

Renforcer le tripartisme

Souligner les dangers de la crise alimentaire

Une mondialisation équitable

Renforcer le rôle de l'OIT en soulignant sa structure tripartite

Le travail décent dans le contexte de la mondialisation

Promotion de la sécurité de l'emploi, droits au travail

Emploi des jeunes et intégration de la dimension de genre

Promotion du tripartisme au niveau national

Les travailleurs pauvres

Comblar le fossé entre les pays nantis (riches) et les pays démunis (pauvres)

Développement des ressources humaines, grâce à l'éducation, au développement des compétences, à l'apprentissage tout au long de la vie, pour améliorer l'employabilité

Créer de l'emploi sous différentes formes afin de réduire la pauvreté et en accord avec l'Agenda pour le travail décent

La traite des êtres humains

La réduction de l'emploi précaire

Formation sur les droits syndicaux

Formation aux compétences de direction et de négociation pour les syndicats

Garantir que le travail décent est correctement intégré dans les politiques nationale et internationale

Adopter des mesures pour sanctionner les pays qui n'ont pas réussi à fournir des emplois décents

Intensifier les programmes de sensibilisation à l'Agenda pour le travail décent et la protection sociale

S'intéresser à l'autonomisation des travailleurs ruraux défavorisés

Liberté d'association

Construire la capacité de recherche de tous les mandants tripartites

Enfants vendeurs ambulants

Développement des PME

Emploi des jeunes

S'efforcer de trouver un équilibre entre entreprise durable, création d'emplois et protection des droits des travailleurs

La flexibilité du marché du travail

Les violations des droits syndicaux

Le dialogue social à l'échelon national

Coopérer plus étroitement avec d'autres organisations internationales

Plaider pour davantage de contrôle et de transparence dans le secteur financier

Rester concentré et se préparer à changer avec son temps

Le travail décent pour tous en 2025



Le travail décent et la responsabilité sociale des entreprises sont bons pour les gens et bons pour les affaires. Je dis oui à l'Agenda pour le travail décent, fondé sur la croyance sincère que Kofi Annan avait raison quand il a dit il y a quelques années: «C'est l'absence et non la présence d'activités à vaste échelle dans le secteur privé qui condamne à la souffrance une grande partie de l'humanité. En effet, l'utopie est de croire que l'on peut venir à bout de la pauvreté sans un engagement actif des entreprises».

*Finn Bergensen Jr, directeur général,
Confédération norvégienne de l'entreprise
(NHO), s'adressant à la conférence d'Oslo,
5 septembre 2008*

Le travail décent vient couronner les efforts de tous les acteurs pour donner au travail sa dimension humaine. J'invite les partenaires sociaux et les gouvernements à travailler ensemble pour trouver des solutions aux nombreux problèmes et défis qui se posent dans le monde du travail.

*Diallo Nounkouman, délégué gouvernemental à la
Conférence internationale du Travail de 2008, Guinée*

Pour moi, le «travail décent» est un «moyen de sortir de la pauvreté», ce qui veut dire que, quel que soit le travail effectué, il devrait réunir les éléments suivants: être respecté, protégé et être entendu; être suffisamment productif pour répondre aux besoins fondamentaux de la famille; pas de travail des enfants.

*Olive Parrila, représentante des travailleurs
de l'économie informelle, Philippines*

Le travail décent, c'est améliorer le travail durable et, avec lui, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté.

*Tim Parkhouse, secrétaire général,
Fédération des employeurs de Namibie*

Pour moi, le travail décent est une activité qui produit un bien ou un service sans blesser ni les gens ni les animaux, et sans causer de dommage pour l'environnement, et pour laquelle vous percevez un salaire. Bien sûr, chaque personne décide pour elle-même ce que cela veut dire de causer un dommage. A mon avis, par exemple, il n'y a rien de décent à conduire un bus ou un taxi qui pollue l'environnement.

María de Lourdes Prieto, Mexique

Le travail décent est synonyme d'un environnement qui représente l'équité dans une atmosphère de travail; la protection des droits de l'homme; pas de discrimination liée aux origines de classe, de religion ou d'éducation; qui permet une amélioration continue des compétences et des comportements. L'OIT a joué les francs-tireurs et a fait office de pionnier dans le façonnage de la relation entre main-d'œuvre et employeur. Je souhaite plein succès à l'OIT dans toutes ses entreprises sur la voie de son centenaire.

*S. Raghuram, vice-président associé,
India Pistons Ltd, Inde*

Le travail décent devrait être un travail digne. Le travail n'est pas une marchandise, commercialisable sur la place publique. Les travailleurs devraient pouvoir obtenir un emploi en fonction de leurs qualifications, de leur expérience et de leur expertise, et récompensé par un salaire convenable qui répond à leurs besoins et à ceux de leur famille. Cela doit être amélioré peu à peu, proportionnellement à la hausse des prix sur le marché ouvert. Même dans les documents de l'OIT, le travailleur est montré comme un élément du «marché du travail». L'OIT, championne de l'intérêt des travailleurs, devrait éviter ces termes.

*P. Rajagopal, avocate, secrétaire nationale
de Bristol-Myers Squibb (BMS), Inde*

Pour moi, en tant que spécialiste de la sécurité et de la santé, le travail décent, c'est un travail sûr. Cela veut dire que les travailleurs n'ont pas à craindre pour leur vie quand ils vont au travail le matin ou le soir, ou à n'importe quel moment. Cela veut dire que leurs familles ne craignent pas pour leur vie. Cela signifie aussi que les employeurs savent qu'ils font tout ce qu'ils peuvent pour améliorer les conditions de travail au point qu'elles sont synonymes de bonnes affaires pour eux d'une certaine façon.

Annie Rice, SAFEWORK, BIT

Une mondialisation juste

Le travail décent signifie que les conditions de travail sont bonnes et que les droits des travailleurs sont protégés et accessibles; que les profits sont équitablement partagés entre employeurs et travailleurs; qu'il existe une compréhension mutuelle et une harmonisation des pratiques entre employeurs, travailleurs et gouvernement qui vont mener au bien-être et à la qualité des ressources humaines dans la nation.

*Areeya Rojvithee, directeur général adjoint,
Département du développement des compétences,
ministère du Travail, Thaïlande*

Le travail décent est un travail qui non seulement vous permet de développer vos capacités au service de l'entreprise, mais qui vous donne aussi la possibilité de vous épanouir vous-même. Le travail décent se concrétise aussi par un salaire qui vous permet de transcender le simple niveau de la survie pour atteindre celui de la créativité. Finalement, c'est un travail compatible avec le fait d'avoir une famille et de profiter d'activités culturelles et sportives, entre autres.

Ana Román, Mexique

Le travail décent signifie un plus grand respect des normes de l'OIT et leur surveillance, cela et rien d'autre.

Mostafa Rostom, Fédération des syndicats égyptiens

Le travail décent est synonyme de sécurité sociale et de dignité. Nous avons besoin de la paix – pas de la guerre –, d'un avenir pour nos enfants, de vivre mieux, sans peur.

*Farouk Saad, Confédération internationale
des syndicats arabes*

Le travail décent est une activité sociale par laquelle un homme ou une femme peut développer pleinement son potentiel en partageant les fruits de son effort avec la société au sens large. Et cette société en retour lui fournit le filet de sécurité indispensable.

*Pedro Robles Saavedra, président,
Centrale autonome des travailleurs (CAT), Chili*

Le travail décent, ce sont de bonnes conditions de travail, un salaire ou une rémunération convenable, et un environnement de travail sans accident. J'espère que l'OIT va poursuivre son bon travail de promotion de l'Agenda pour le travail décent pour faire du lieu de travail un lieu sûr.

*Josephine N. Sakala, secrétaire, Comité des
femmes, Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU)*

Pour moi, le travail décent, ce sont les conditions dans lesquelles les gens travaillent – et cela veut donc dire créer un meilleur environnement, s'assurer que les normes d'hygiène sont vraiment adaptées, que la sécurité et la santé au travail sont garanties et que les gens sont convenablement payés, c'est-à-dire que leur rémunération reflète bien le travail qu'ils font.

*Malam Soffo Salifou, secrétaire général,
Union générale des travailleurs du Niger (UGTN)*

Formation

Le travail décent comprend la liberté d'expression, de bonnes relations entre employeur et employé, de bons salaires et de la formation pour les employés, sans harcèlement ni intimidation.

*Musa Sambou, vice-président, Syndicat des
travailleurs du Conseil de la recherche médicale
(MRCWU), Gambie*

C'est le travail dont les conditions respectent les droits de l'homme et la justice sociale. Considérons le 90^e anniversaire comme une occasion pour l'OIT de promouvoir des revenus plus équitables de façon à lutter victorieusement contre la pauvreté dans les Etats Membres.

*Alfred Musimba Munkuti-Nkuti Satala, secrétaire
général du ministère de l'Emploi, du Travail et de la
Prévoyance, République démocratique du Congo*

Le travail décent est un concept central. Il ouvre la voie à des discussions constructives sur une série de questions mondiales essentielles, du changement climatique à la violence et au terrorisme... Les racines de la violence et du terrorisme ne peuvent être éliminées sans une mondialisation équitable qui procure un travail décent.

*Dr Dayan Jayatilaka, président du Conseil
d'administration du BIT, ambassadeur et
représentant permanent de Sri Lanka aux
Nations Unies à Genève*



>> La formule «travail décent» était très utilisée par la génération de nos parents – comme l’axiome «A travail égal, salaire égal» – et se référait à un emploi raisonnablement rémunéré, légal, qui n’était ni salissant, ni exténuant, ni dégradant selon les normes de l’époque. Cependant, la notion de «travail décent» peut aussi faire référence à l’emploi rémunéré qui est moralement et/ou culturellement acceptable: par exemple, à Fidji dans les années 1960-1970, être infirmière n’était pas considéré comme un «travail décent» pour les jeunes femmes indo-fidjiennes, en comparaison par exemple avec le travail de secrétariat dans le secteur bancaire (bien que le travail infirmier soit perçu comme décent dans d’autres communautés ethniques à la même époque).

Patricia Schoeffel Meleisea, Réseau d’information des femmes du Pacifique, Australie

Égalité des genres

C’est un travail qui n’exige pas des gens qu’ils compromettent leur dignité personnelle, leurs principes et leurs valeurs. Il devrait leur assurer un salaire proportionné à leur travail et leur permettre de mener une vie confortable. Il ne devrait pas mettre en danger leur sécurité personnelle, leur sûreté ou leur liberté.

Seetha, pigiste, The Telegraph, Inde

Le travail décent correspond à un environnement permettant à ceux qui souhaitent travailler de trouver les moyens de gagner leur vie et de travailler dans la dignité, dans une atmosphère de liberté, de sécurité et de sérénité, sans être victimes de discriminations, mais en étant capables de fermeté pour exiger leurs droits au travail. J’apprécie le travail de l’OIT pour donner un visage humain au monde du travail au milieu des transformations rapides et des défis de l’économie mondiale.

Dr Helen R. Sekar, Fellow, Institut national du travail V.V. Giri, Inde

C’est la main-d’œuvre qui crée les richesses. C’est pourquoi sa contribution doit être honorée. Il ne devrait y avoir aucune différence entre un homme et

un autre au seul motif que l’un est riche et l’autre pauvre. Voilà notre vision du travail décent.

La mondialisation a montré que le monde était trop petit. Elle s’est concrétisée par des organisations commerciales représentant la main-d’œuvre devenues insignifiantes. A cause de la mondialisation, le secteur non syndiqué s’est développé dans des proportions inquiétantes, rendant impossible la création de meilleures conditions de vie et de travail pour ces travailleurs. Il serait bienvenu que l’OIT, qui est une organisation mondiale, prenne en charge la cause de ces travailleurs pauvres.

M. Shanmugan, secrétaire général, Labour Progressive Federation, Inde

En Slovaquie, au cœur de l’Europe, les contes folkloriques sont une grille de lecture culturelle bien ancrée. Au sein d’un atelier d’écriture l’année dernière, sept adolescents et moi avons produit un «conte folklorique» qui traite du long processus, qui s’étend sur plusieurs générations, d’établissement et de développement de la paix. Si le travail décent est essentiellement défini comme créatif, entrepreneurial et exigeant par nature, satisfaisant pour l’individu, dont le produit est moralement responsable, qui d’une certaine manière tire la société vers le haut en prenant le meilleur de chacun, alors ce que je fais est le travail le plus décent qu’on puisse imaginer. Cependant, si on le met en balance avec un emploi fortement rémunéré, assorti d’allocations garanties et d’un forfait retraite, alors ce que je fais n’a pas encore atteint ce stade.

Joseph Roy Shepperd, anthropologue et écrivain, Slovaquie

Le travail décent est un outil de lutte contre la pauvreté, qui garantit la dignité au travail et pour le travail, redonnant un visage humain au monde de l’économie. Il est contrebalancé par la croissance économique en elle-même. Le travail décent ne

Je définirais le travail décent comme une possibilité d’emploi offerte à un individu de vivre dans la société avec dignité et avec la satisfaction de contribuer à son bien-être. Il devrait lui permettre de réaliser pleinement son potentiel, de prendre confiance en lui et d’être conscient de sa valeur, lui permettre aussi de développer une communauté d’intérêt avec l’organisation qui l’emploie et de satisfaire les besoins de sa famille.

N. Venkataramani, Directeur exécutif d’India Pistons Ltd.; président de la Fédération des employeurs d’Inde

devrait pas être une option mais une obligation pour chaque politique nationale. Depuis sa création, le but de l'OIT a été de créer un cadre social pour la paix et la stabilité dans un monde ravagé par la guerre, la misère et la pauvreté. Dans ce contexte de changements «sismiques» profonds causés par la mondialisation, le rôle de l'OIT est devenu fondamental pour redonner un visage humain au monde du travail et promouvoir le travail décent pour tous.

Dijana Sobota, chef du Département international, Union des syndicats autonomes de Croatie (UATUC)

Le terme «travail décent», pour moi, fait référence à la bonne relation qui existe entre employeur et travailleur, à la sécurité, à une bonne paie et à la sécurité sociale. Ainsi qu'à une bonne coordination entre les secteurs tripartites. Pour son 90^e anniversaire, je veux souhaiter à l'OIT plein succès pour toutes les conventions, et aussi pour son assistance aux projets dans les pays pauvres.

Demba D. Sonko, secrétaire général, Syndicat des travailleurs du Conseil de la recherche médicale (MRCWU), Gambie

Pour moi, le travail décent signifie une juste rémunération basée sur la performance, puis la transparence des décisions prises par la direction sur un sujet quelconque, avec des raisons pour les justifier. Le planning de la main-d'œuvre et les autres questions liées au salaire devraient être connus.

Kavita Srivastava, directrice adjointe, Concor, Inde

Le travail décent, cela veut dire travailler dans un environnement sûr et sain, avec une rétribution à la hauteur des efforts mobilisés, avec une liberté d'expression et d'association, et sans discriminations sur aucun motif.

Rosemary M. Ssenabulya, directrice exécutive, Fédération des employeurs ougandais

Le travail décent apporte une stabilité raisonnable et permet de faire des projets pour l'avenir.

Sonja Strohmer, Département de sociologie du travail, Université de Vienne, Autriche

Le travail décent, c'est la sécurité de l'emploi et des normes de vie décentes.

Edward Tswaipe, chercheur sur le travail, Fédération des syndicats du Botswana

Le travail décent pour nous en espagnol est davantage lié à la dignité: c'est ce que nous appelons *trabajo digno*. Il est lié à deux concepts. L'un d'eux, c'est le sentiment qu'il nous faut dans nos pays une gestion claire et forte de l'Etat: une bonne administration, la transparence, le règne du droit et son application – c'est ce dont nous avons besoin en tant qu'employeurs également. Parce que, si vous avez cela, vous pouvez débattre de la structure du système juridique et de la raison pour laquelle il s'applique aux travailleurs; des règles communes pour tous les travailleurs de votre propre pays qui leur donnent la possibilité de vivre dans de bonnes conditions, des conditions de justice, avec un bon niveau de rémunération, prenant en compte le niveau de productivité et de compétitivité du pays d'origine. L'autre concept, ce sont les entreprises décentes, les entreprises durables. Au cœur de notre vision se trouve l'équilibre au niveau sociétal entre travail décent et entreprises durables, et c'est certainement pour cela que nous avons besoin d'un bon niveau d'application des normes de la part de l'Etat et d'un bon niveau de gouvernance.

De mon point de vue, le travail décent est lié à un certain nombre de valeurs, liées à la dignité – et la dignité est une question clé pour tous, pas seulement pour les travailleurs mais pour les citoyens et les employeurs. Ensuite, nous avons besoin d'une bonne gouvernance, de travail décent et certainement d'une entreprise durable. Vous ne pouvez pas imaginer le travail décent sans protection sociale. Vous ne pouvez pas imaginer le travail décent avec des discriminations, ou avec n'importe quelle sorte de violation des principes et droits fondamentaux au travail. Vous ne pouvez pas imaginer le travail décent sans une couverture sociale et médicale. Le niveau des salaires est certainement celui qui permet aux gens de travailler dans la dignité de leurs propres familles.

Daniel Funes de Rioja, vice-président de l'Organisation internationale des employeurs, vice-président employeur du Conseil d'administration du BIT

>>

Droit de travailler, droits au travail

Travail décent pour tous

>> Ce n'est pas si facile mais, si vous avez le désir de travailler et si vous avez des relations, vous pouvez trouver un travail décent avec un salaire décent.

Nikola Utržan, chauffeur de taxi, groom et étudiant en gestion d'hôtel, Serbie

Le travail décent pour moi est celui qui va apporter sa contribution à l'humanité au sens large et m'aider à atteindre un bien-être physique et spirituel.

Supriya Vanjare, bénévole pour le programme de sensibilisation au VIH/sida de l'EFI, Inde

Le travail décent correspond à un travail qui génère les conditions nécessaires pour que les travailleurs et leurs familles vivent dans la dignité et le respect des autres.

Eduardo Vázquez, coordinateur pour les affaires d'Amérique latine du Secrétariat des affaires et politiques internationales (CRDR)

Le travail décent veut dire que l'on vous apprécie comme contributeur au processus de valeur ajoutée et de création de valeur et que l'on vous respecte comme individu et non comme un élément interchangeable. C'est le sentiment d'être un être humain créatif et pas un esclave du propriétaire qui s'est enrichi dans un processus de privatisation injuste. C'est un sentiment de dignité et de bonheur au travail plutôt que l'amertume de l'humiliation.

Aida Vezic, employée d'ONG, Bosnie-Herzégovine

Le travail décent pour moi c'est quand les gens vivent et travaillent sans peur d'être renvoyés tant qu'ils font leur travail comme le leur a demandé leur employeur. Ils veulent que leur évaluation ne dépende que de leur performance – pas d'amitiés ou de relations, ni d'affiliation politique. Un traitement préférentiel, un renvoi non justifié, une pression sur les gens pour qu'ils quittent leur emploi en leur refusant ou en leur limitant l'accès à l'information relative à leurs fonctions et leur communication, le transfert de leurs fonctions à d'autres qui les laissent inoccupés, etc., ce n'est pas du travail décent. Cela incite les

Comme tout dirigeant syndical, je crois que le concept de travail décent veut dire avant tout:

- Respect des droits fondamentaux au travail dans tous les pays, le droit à la liberté d'association et à la négociation collective de façon à protéger les intérêts économiques et sociaux des travailleurs;
- Respect du droit de tous les travailleurs à une rémunération décente pour leur travail; la pauvreté – le vice de la société moderne – doit être éradiquée pour toujours;
- La création de conditions de travail sûres et saines sur tous les lieux de travail; les travailleurs ne devraient pas avoir à risquer leur santé ou leur vie quand ils vont au travail;
- Le respect du droit de chaque citoyen d'accéder réellement à des services sociaux d'importance vitale, à une éducation de qualité et à des soins médicaux qui placent les gens avant les profits;
- Le respect des droits des jeunes travailleurs à commencer décemment dans leur vie professionnelle et à avoir accès à un avenir décent, et le respect des droits des retraités à une vieillesse décente et sûre.

Mikhail Shmakov, président de la Fédération des syndicats indépendants de Russie, président du Conseil régional paneuropéen, Confédération syndicale internationale

employés à se replier sur eux-mêmes et à ne penser qu'à la façon de se défendre, plutôt que de penser aux autres et à leur contribution.

Wubie, Ethiopie, participant à un cours du Centre de Turin

Dans notre pays, le terme de travail décent a été accepté comme quelque chose qui contient la possibilité d'atteindre une norme de vie décente à travers l'emploi productif, dans des conditions qui excluent toute exploitation ou intimidation.

Vicki Ya Toivo, conseiller spécial du ministre, ministère du Travail et des Affaires sociales, Namibie.

Le travail décent veut dire travailler dans un environnement qui permet de se débrouiller tout seul et de subvenir aux besoins de sa famille, d'être capable de vivre une vie décente une fois retraité.

Kennedy Zaro Barsisa, Commission de la Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)

Cours réguliers 2009

CIF 
Centre international de formation

Le développement des capacités au service du travail décent

تعلم تعلم تعلم Learn учиться Apprendere Apprendere 學習 學習 Imparare Learn تعلم
Comprender 理解 Understand понимать Comprendre فهم Understand Capire
الحصول الحصول الحصول Gain Obtenir 获得 Obtenir зарабатывать
الاستماع الاستماع الاستماع Listen Escouter Escuchar 听取 Ascoltare استماع Escuchar слушать Listen
الإنجاز الإنجاز الإنجاز Achieve Réaliser достигать Raggiungere إنجاز

Normes internationales du travail

International Labour Standards (ILS) reporting
(distance learning course) (NOUVEAU)
02/02/2009 - 10/04/2009 • 10 semaines • Distance

International labour standards
Normes internationales du travail
Normas internacionales del trabajo
18/05/2009 - 29/05/2009 • 2 semaines • Turin/Genève

Normas internacionales del trabajo para
magistrados, juristas y docentes en derecho
06/07/2009 - 10/07/2009 • 1 semaine • Quito (Équateur)

Communicating labour rights - a training
course for media professionals (COURS
MIXTE)
13/07/2009 - 13/11/2009 • (distance) • 18 semaines
03/08/2009 - 07/08/2009 (Turin)

International labour standards for judges,
lawyers and legal educators
Normes internationales du travail pour juges,
juristes et professeurs de droit
31/08/2009 - 11/09/2009 • 2 semaines

International labour standards and corporate
social responsibility: tools for a globalized
world of work
Les normes internationales du travail et la
responsabilité sociale des entreprises:
instruments pour un monde du travail mondialisé
09/11/2009 - 20/11/2009 • 2 semaines

Travail des enfants

Education for all and child labour elimination
Éducation pour tous et éradication du travail
des enfants
Educación para todos y eliminación del
trabajo infantil
23/03/2009 - 27/03/2009 • 1 semaine • En/Fr
30/11/2009 - 04/12/2009 • 1 semaine • En/Es

Tackling the worst forms of child labour in
agriculture
18/05/2009 - 22/05/2009 • 1 semaine

International labour standards reporting: child
labour Conventions
Elaboración de memorias sobre las Normas
Internacionales del Trabajo: Convenios sobre
el trabajo infantil
12/10/2009 - 16/10/2009 • 1 semaine

Labour inspection and child labour: policies
and practices
19/10/2009 - 23/10/2009 • 1 semaine

The labour dimension of trafficking in children
L'exploitation du travail inhérente à la traite
des enfants
Dimensión laboral de la trata de niños
02/11/2009 - 06/11/2009 • 1 semaine
30/03/2009 - 03/04/2009 • 1 semaine

Travail forcé et traite des êtres humains

Building a global alliance against forced labour
Une alliance mondiale contre le travail forcé
22/06/2009 - 26/06/2009 • 1 semaine

Liberté syndicale

Liberté syndicale et dimension sociale de
l'intégration régionale
Libertad sindical y dimensión social de la
integración regional
22/06/2009 - 03/07/2009 • 2 semaines

Égalité et non-discrimination

Tackling discrimination at work: from theory
to practice (NOUVEAU)
04/05/2009 - 15/05/2009 • 2 semaines

Indigenous and tribal peoples: rights and
development
Pueblos indígenas y tribales: derechos y
desarrollo
19/10/2009 - 23/10/2009 • 1 semaine

Politiques de l'emploi et emplois verts

Designing effective wage policies (NOUVEAU)
23/02/2009 - 27/02/2009 • 1 semaine

Labour market inclusion of people with
disabilities
20/04/2009 - 29/04/2009 • 1,5 semaines

Tackling youth employment problems
29/06/2009 - 10/07/2009 • 2 semaines • Turin + visite
d'étude

Répondre aux problèmes de l'emploi des jeunes
21/09/2009 - 02/10/2009 • 2 semaines • Turin + visite
d'étude

Des politiques pour l'emploi pertinentes pour
les stratégies de réduction de la pauvreté:
phase I
9/10/2009 - 23/10/2009 • 1 semaine

Des politiques pour l'emploi pertinentes pour
les stratégies de réduction de la pauvreté:
phase II
26/10/2009 - 30/10/2009 • 1 semaine

Conducting impact evaluation of development
programmes (NOUVEAU)
16/11/2009 - 20/11/2009 • 1 semaine

Information sur le marché du travail

Labour market information and analysis
23/03/2009 - 03/04/2009 • 2 semaines • Turin + visite d'étude

Informação do mercado de trabalho para a
formação profissional e a formulação de perfis
profissionais
21/09/2009 - 02/10/2009 • 2 semaines • Turin + visite d'étude

Développement des compétences et formation professionnelle

Politiques et bonnes pratiques de formation
professionnelle
16/02/2009 - 27/02/2009 • 2 semaines

Green Jobs: linking environment, climate
change and the world of work (NOUVEAU)
19/10/2009 - 23/10/2009 • 1 semaine

Políticas y gestión de sistemas de formación
profesional
23/11/2009 - 04/12/2009 • 2 semaines • Turin + visite d'étude

Policies and best practice in vocational training
23/11/2009 - 27/11/2009 • 1 semaine • Arabe

Développement des entreprises

Enterprise development through value chains
and business service markets: a market
development approach to pro-poor growth
(COURS MIXTE)
02/03/2009 - 01/12/2009 • 39,5 semaines

Sustainable enterprise promotion through
good workplace practice and human resource
management
16/03/2009 - 27/03/2009 • 2 semaines

Know about business (KAB) training of
trainers (entrepreneurship education)
14/04/2009 - 24/04/2009 • 2 semaines

Conference on promoting women's
entrepreneurship development (WED)
in the Arab region (NOUVEAU)
27/04/2009 - 29/04/2009 • 3 jours • Arabe

Diploma course in market-oriented small
business development services
Servicios de desarrollo empresarial orientados
al mercado (SDE) (DISTANCE)
04/05/2009 - 31/08/2009 • 17,5 semaines • Distance

The ILO Summer Academy on sustainable enterprise development
Université d'été de l'OIT sur le développement de l'entreprise durable
22/06/2009 - 03/07/2009 • 2 semaines

Exportación, calidad y competitividad territorial: el rol de los Consorcios de Promoción - actividad conjunta ONUDI/OIT (NOUVEAU)
28/09/2009 - 09/10/2009 • 2 semaines
Turin + visite d'étude

Corporate social responsibility and decent work for Asian countries
12/10/2009 - 23/10/2009 • 2 semaines • Nanjing, Chine

Training of trainers in promoting Women Entrepreneurs going for Growth (WEGROW) in the Arab region
26/10/2009 - 06/11/2009 • 2 semaines • Arabe

Curso de especialización en desarrollo empresarial y globalización
09/11/2009 - 25/11/2009 • 2,5 semaines
Turin + visite d'étude

Creating an enabling environment for sustainable small enterprise development
30/11/2009 - 11/12/2009 • 2 semaines

Microfinance

The Boulder Microfinance Training Program
Programme Boulder de formation en microfinance
20/07/2009 - 07/08/2009 • 3 semaines

Développement local

Iniciativas y herramientas para el desarrollo local sostenible (NOUVEAU)
02/03/2009 - 13/03/2009 • 2 semaines

Iniciativas e instrumentos para o desenvolvimento local sustentável (NOUVEAU)
02/03/2009 - 13/03/2009 • 2 semaines

Reducción del riesgo de desastres en el marco del desarrollo local sostenible (COURS MIXTE)
19/03/2009 - 18/12/2009 • 39,5 semaines (distance)
29/06/2009 - 10/07/2009 • 2 semaines (Turin)

Desenvolvimento local com perspectiva de género (DISTANCE)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semaines • Distance

Gestión del desarrollo local (DISTANCE)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semaines • Distance

Desarrollo local con perspectiva de género (DISTANCE)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semaines • Distance

Generar procesos de desarrollo económico local mediante cooperativas (DISTANCE)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semaines • Distance

Management of local development (DISTANCE)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semaines • Distance

Gestão do desenvolvimento local (DISTANCE)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semaines • Distance

Disaster risk reduction within the framework of sustainable local development (NOUVEAU COURS MIXTE)
10/09/2009 - 18/12/2009 (distance)
05/10/09 - 16/10/2009 (Turin) • 14,5 semaines

Strategies for local economic development
18/05/2009 - 29/05/2009 • 2 semaines • Turin + visite d'étude

Estrategias para el Desarrollo Económico Local (DEL)
18/05/2009 - 29/05/2009 • 2 semaines
Turin + visite d'étude

Sécurité sociale pour tous

Social health insurance
09/03/2009 - 20/03/2009 • 2 semaines

Governance and investment of public pension schemes
27/04/2009 - 08/05/2009 • 2 semaines • Turin + Amsterdam

Régimes de pensions et financement de la sécurité sociale
11/05/2009 - 29/05/2009 • 3 semaines
Turin + Bruxelles

Formulación de políticas y gestión de la seguridad social en América Latina (DISTANCE)
29/06/2009 - 27/11/2009 • 22 semaines • Distance

Pension schemes and social security financing for Arab States
29/06/2009 - 10/07/2009 • 2 semaines • Arabe

Financiamiento y gobernanza de la seguridad social
18/08/2009 - 28/08/2009 • 2 semaines
Cartagena de Indias (Colombie)

Pension schemes
21/09/2009 - 09/10/2009 • 3 semaines • Turin + Rome

Estrategias para la extensión de la protección social
19/10/2009 - 30/10/2009 • 2 semaines • Santiago (Chili)

Strategies for the extension of social protection
02/11/2009 - 13/11/2009 • 2 semaines

Stratégies d'extension de la protection sociale
23/11/2009 - 04/12/2009 • 2 semaines

Santé et sécurité au travail et conditions de travail (SST)

Gestión de la seguridad y salud en la empresa
11/05/2009 - 22/05/2009 • 2 semaines

Occupational safety and health inspection systems
13/07/2009 - 24/07/2009 • 2 semaines

HIV/AIDS and the world of work (NOUVEAU)
07/09/2009 - 18/09/2009 • 2 semaines

OSH management in the construction sector
12/10/2009 - 23/10/2009 • 2 semaines

Méthodologies pour améliorer les conditions de travail dans les micro- et petites entreprises (NOUVEAU)
23/11/2009 - 27/11/2009 • 1 semaine • Douala (Cameroun)

Migrations de main-d'œuvre

International labour migration
23/03/2009 - 03/04/2009 • 2 semaines

Migraciones laborales internacionales (NOUVEAU)
06/07/2009 - 17/07/2009 • 2 semaines

Migrations internationales de main-d'œuvre
05/10/2009 - 16/10/2009 • 2 semaines

Dialogue social et relations professionnelles

Joint union/management negotiation skills
23/03/2009 - 27/03/2009 • 1 semaine

Curso de especialización para expertos latinoamericanos en relaciones laborales
31/08/2009 - 11/09/2009 • 2 semaines

Législation du travail

Participatory labour law-making (course A)
22/06/2009 - 26/06/2009 • 1 semaine

Participatory labour law-making (course B)
29/06/2009 - 03/07/2009 • 1 semaine

Élaboration de la législation du travail: une approche participative
07/09/2009 - 11/09/2009 • 1 semaine

Administration du travail

Strengthening and re-engineering labour administration
12/10/2009 - 23/10/2009 • 2 semaines

Prévention et résolution des litiges

Conciliation and mediation of labour disputes
20/04/2009 - 24/04/2009 • 1 semaine

ACTIVÉS POUR LES EMPLOYEURS

General course on an effective employers' organization
Dates à déterminer • 4-5 jours

L'organisation d'employeurs efficace
Dates à déterminer • 4-5 jours

Macroeconomic concepts essential for effective participation in tripartite dialogue
Dates à déterminer • 4-5 jours

Concepts macroéconomiques essentiels à l'usage des négociateurs qui participant au dialogue tripartite
Dates à déterminer • 4-5 jours

Lobbying and advocacy by EOs, an in-depth course
Dates à déterminer • 2-3 jours

Curso avanzado en estrategias y técnicas de cabildeo
Dates à déterminer • 2-3 jours

EOs and training services: how to set up, run and expand them
Dates à déterminer • 3-4 jours

Employers' organizations and employment policies, especially on youth employment
Dates à déterminer • 3-4 jours

Las organizaciones de empleadores y las políticas de empleo, especialmente el empleo de los jóvenes

Dates à déterminer • 3-4 jours

Strengthening EO capacities in export promotion and trade

Dates à déterminer • 4-5 jours

Renforcer les capacités des organisations d'employeurs en matière de commerce extérieur et d'exportation

Dates à déterminer • 4-5 jours

Fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores en el ámbito del comercio exterior y de la promoción de las exportaciones

Dates à déterminer • 4-5 jours

Maximizing the opportunities for employers' organizations in the framework of Decent Work Country Programmes (NOUVEAU)

Dates à déterminer • 3-4 jours

Maximizar las oportunidades para las organizaciones de empleadores en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País (NOUVEAU)

Dates à déterminer • 3-4 jours

Developing efficient services for members, an in-depth course (NOUVEAU)

Dates à déterminer • 5 jours

Social dialogue

Dates à déterminer • 5 jours

Negotiation skills (NOUVEAU)

Dates à déterminer • 3 jours

Techniques de négociation (NOUVEAU)

Dates à déterminer • 3 jours

Project cycle management and resource mobilization (NOUVEAU)

Dates à déterminer • 4-5 jours

Gestion de projets et mobilisation de ressources (NOUVEAU)

Dates à déterminer • 4-5 jours

Notes: Tous les cours sont ouverts aux organisations d'employeurs nationales, sectorielles ou provinciales et aux représentants des employeurs, après désignation par l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) et sélection finale par le CIF-OIT. Les cours se déroulent à Turin ou sur le terrain. La participation aux cours du Programme des activités pour les employeurs n'est possible que sur invitation. D'autres candidats payant un montant approprié pourront y être admis.

ÉDUCATION DES TRAVAILLEURS

Trade union training in labour education methodology

16/02/2009 - 04/03/2009 • 2,5 semaines • Turin + Europe

Trade union training in information management for trade union research and education

09/03/2009 - 25/03/2009 • 2,5 semaines • Turin + Allemagne

Formation syndicale sur les relations professionnelles

23/03/2009 - 09/04/2009 • 3 semaines • Turin + Paris

Formation syndicale sur la sécurité et la protection sociale

11/05/2009 - 29/05/2009 • 3 semaines
Turin + Montréal, Canada

Formación sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT y la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo y su seguimiento

18/05/2009 - 05/06/2009 • 3 semaines • Turin + Genève

Trade union training in social security and social protection policies

29/06/2009 - 17/07/2009 • 3 semaines • Turin + Tokyo, Japon

Trade union training in social security and social protection policies

29/06/2009 - 15/07/2009 • 2,5 semaines • Turin + visite d'étude

Formación sindical sobre economía internacional, economía política e integración regional

31/08/2009 - 18/09/2009 • 3 semaines
Turin + visite d'étude

Trade union training in occupational safety and health and HIV/AIDS

28/09/2009 - 16/10/2009 • 3 semaines • Arabe

Formação sindical sobre capacitação para a organização

28/09/2009 - 16/10/2009 • 3 semaines • Turin + Lisbonne

Trade union training in human rights and international labour standards

19/10/2009 - 30/10/2009 • 2 semaines

Trade union training in freedom of association

02/11/2009 - 20/11/2009 • 3 semaines • Arabe

Note: La participation aux cours du Programme des activités pour les travailleurs n'est possible que sur invitation. D'autres candidats payant un montant approprié pourront y être admis sous réserve de l'approbation du groupe des travailleurs et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du Bureau international du Travail.

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS INSTITUTIONNELLES POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Financial management for development projects

09/03/2009 - 20/03/2009 • 2 semaines

Gestion de projets

Project management in World Bank-funded projects: control of project delivery (time, scope, procurement, budget and resources)

06/07/2009 - 10/07/2009 • 1 semaine

Project cycle management

20/04/2009 - 30/04/2009 • 2 semaines • Turin + visite d'étude

Project cycle management

19/10/2009 - 30/10/2009 • 2 semaines • Turin + visite d'étude

Project management in World Bank-funded projects: control of project delivery (time, scope, procurement, budget and resources)

07/12/2009 - 11/12/2009 • 1 semaine

Gestion des achats publics

Sustainable procurement – social, economic and environmental considerations in public procurement

30/03/2009 - 03/04/2009 • 1 semaine

Procurement of information systems in World Bank-funded projects (WB-ITCICO)

20/04/2009 - 30/04/2009 • 2 semaines

International procurement management

11/05/2009 - 22/05/2009 • 2 semaines • Russe

Works procurement management (WB-ITCICO)

18/05/2009 - 05/06/2009 • 3 semaines • Turin + visite d'étude

Advanced contract management

08/06/2009 - 12/06/2009 • 1 semaine

Procurement audit (NOUVEAU)

22/06/2009 - 26/06/2009 • 1 semaine

Procurement management in the public sector (OECD-WB-ITCICO)

7/09/2009 - 25/09/2009 • 3 semaines • Turin + visite d'étude

Introduction to international financial reporting standards

05/10/2009 - 09/10/2009 • 1 semaine • Russe

Equipment procurement management (WB-ITCICO)

12/10/2009 - 30/10/2009 • 3 semaines • Turin + visite d'étude

Public-private partnerships (PPPs) (NOUVEAU)

02/11/2009 - 06/11/2009 • 1 semaine

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects (WB-ITCICO)

16/11/2009 - 20/11/2009 • 1 semaine

Sustainable procurement - social, economic and environmental considerations in public procurement

30/11/2009 - 04/12/2009 • 1 semaine

Gestion du secteur public

Reforma da administração pública: uma abordagem participativa

04/05/2009 - 22/05/2009 • 3 semaines • Turin + Lisbonne

Public service reform: a participatory approach

08/06/2009 - 26/06/2009 • 3 semaines • Turin + Dublin

Réforme de la fonction publique: une approche participative

02/11/2009 - 20/11/2009 • 3 semaines • Turin + Paris

Change management for public and private sector institutions (NOUVEAU)

07/12/2009 - 11/12/2009 • 1 semaine

Dimension sociale du commerce et de l'investissement

The labour dimension of corporate social responsibility: from principles to practice

10/06/2009 - 12/06/2009 • 3 semaines

Implementing labour principles in global supply chains (NOUVEAU)

12/10/2009 - 14/10/2009 • 3 semaines

Responsabilité sociale des entreprises

Employment-intensive investment for sustainable development

23/03/2009 - 27/03/2009 • 1 semaine

Multi-stakeholder partnerships for local service delivery
13/07/2009 - 17/07/2009 • 1 semaine

Les investissements à fort coefficient d'emplois pour le développement durable
21/09/2009 - 25/09/2009 • 1 semaine

International trade and labour markets (NOUVEAU)
02/11/2009 - 06/11/2009 • 1 semaine

Gestion des ressources humaines

Conception de modèles de gestion des ressources humaines par compétences
16/03/2009 - 27/03/2009 • 6,5 semaines

Design of competency-based human resources management
16/02/2009 - 27/02/2009 • 6,5 semaines

Descripción de puestos y selección de recursos humanos por competencias
18/05/2009 - 29/05/2009 • 2 semaines • Turin + Madrid

Evaluación del desempeño y certificación del personal por competencias
18/05/2009 - 29/05/2009 • 2 semaines • Turin + Madrid

Gestión de recursos humanos por competencias (DISTANCE)
01/06/2009 - 31/08/2009 • 13,5 semaines • Distance

Gestión de recursos humanos por competencias (DISTANCE)
05/10/2009 - 31/12/2009 • 13 semaines • Distance

INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

Le Centre intègre les questions de genre dans toutes ses activités. Les autres cours et ateliers traitant des questions de genre dans des domaines spécifiques figurent dans les catégories concernées.

Mainstreaming gender equality in the world of work (DISTANCE)
02/02/2009 - 04/12/2009 • 44 semaines • Distance

Gender, poverty and employment (DISTANCE)
02/02/2009 - 04/12/2009 • 44 semaines • Distance

Genre, pauvreté et emploi (DISTANCE)
02/02/2009 - 04/12/2009 • 44 semaines • Distance

Género, pobreza y empleo (DISTANCE)
02/02/2009 - 04/12/2009 • 44 semaines • Distance

Égalité des genres: principes et cadre d'action normatif (NOUVEAU et DISTANCE)
02/02/2009 - 29/05/2009 • 17 semaines • Distance

Mainstreaming gender equality: concepts and instruments
09/03/2009 - 20/03/2009 • 2 semaines

An introduction to gender budgeting
23/03/2009 - 27/03/2009 • 1 semaine

Analysing gender disparities in the labour market (NOUVEAU)
30/03/2009 - 03/04/2009 • 1 semaine

Training for gender audit facilitators
20/04/2009 - 24/04/2009 • 1 semaine

Towards an inclusive society: how to tackle discrimination in the world of work (NOUVEAU)
15/06/2009 - 25/09/2009 • 15 semaines • Distance

Mainstreaming disability equality in the world of work (NOUVEAU - DISTANCE)
14/09/2009 - 04/12/2009 • 12 semaines • Distance

Gender in the global development agenda: tools for gender-sensitive planning and implementation (NOUVEAU - DISTANCE)
02/02/2009 - 24/04/2009 • 12 semaines • Distance

Genre et développement: concepts et instruments
12/10/2009 - 23/10/2009 • 2 semaines

Une introduction à la budgétisation sensible au genre (NOUVEAU)
26/10/2009 - 30/10/2009 • 1 semaine

Formation des facilitateurs et facilitatrices en audit de genre (NOUVEAU)
09/11/2009 - 13/11/2009 • 1 semaine

MÉTHODOLOGIE ET TECHNOLOGIES DE L'APPRENTISSAGE

Competency-based human resources development (DISTANCE)
02/02/2009 - 29/05/2009 • 17 semaines • Distance

Développement des ressources humaines par compétences (DISTANCE)
02/02/2009 - 29/05/2009 • 17 semaines • Distance

Lifelong e-learning: innovative solutions (COURS MIXTE)
16/03/2009 - 30/04/2009 • 7 semaines
Distance + 1 semaine Turin

Facilitating distance learning (COURS MIXTE)
20/04/2009 - 29/05/2009 • 6 semaines • Turin + Distance

Formación de formadores por competencias (DISTANCE)
01/06/2009 - 31/08/2009 • 13,5 semaines • Distance

Développement des ressources humaines par compétence (DISTANCE)
14/09/2009 - 18/12/2009 • 14 semaines • Distance

Competency-based human resources development (DISTANCE)
14/09/2009 - 18/12/2009 • 14 semaines • Distance

Formación de formadores por competencias (DISTANCE)
05/10/2009 - 31/12/2009 • 13 semaines • Distance

L'e-apprentissage permanent: solutions innovantes (COURS MIXTE)
02/11/2009 - 11/12/2009 • 6 semaines
Distance + 1 semaine Turin

Facilitating face-to-face learning (COURS MIXTE)
09/11/2009 - 18/12/2009 • 6 semaines
Distance + 2 semaines Turin

PROGRAMMES POST-UNIVERSITAIRES

Master's course in management of development
17/11/2008 - 05/06/2009
Distance: 17/11/2008 - 06/02/2009
Turin: 09/02/2009 - 05/06/2009

Post-graduate course in international trade law
25/03/2009 - 19/06/2009 • 12,5 semaines

Post-graduate course in occupational safety and health in the workplace
05/10/2009 - 26/03/2010
Distance: 05/10/2009 - 15/01/2010
Turin: 01/02/2010 - 26/03/2010

Master of Science (MSc) in public procurement management for sustainable development
27/04/2009 - 18/12/2009
Distance: 27/04/2009 - 23/08/2009
Turin: 31/08/2009 - 18/12/2009

Master of Laws (LL.M.) in intellectual property
01/06/2009 - 18/12/2009
Distance: 01/06/2009 - 31/08/2009
Turin: 07/09/2009 - 18/12/2009

Master's course in cultural projects for development
15/06/2009 - 18/12/2009
Distance: 15/06/2009 - 28/08/2009
Turin: 31/08/2009 - 18/12/2009

Master's in world heritage at work
15/06/2009 - 18/12/2009
Distance: 15/06/2009 - 28/08/2009
Turin: 31/08/2009 - 18/12/2009

Master of Science (MSc) in public procurement management for sustainable development
01/11/2009 - 03/07/2010
Distance: 01/11/2009 - 26/02/2010
Turin: 01/03/2010 - 03/07/2010

Admission

Toutes les personnes titulaires d'une bourse ou disposant d'une source de financement propre peuvent participer aux cours réguliers organisés par le Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie. Ces personnes doivent s'inscrire directement auprès du Centre.

Pour les inscriptions, informations et prix, prière de s'adresser à :

Unité du recrutement des participants
Centre international de formation de l'OIT
Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127
Turin, Italie
Tél.: (39)011 • 6936 671/6936 629 / 6936 111
Télécopie: (39)011 • 6936 767 / 6638 842
Courrier électronique: recruitment@itcilo.org
Visitez notre site web: <http://www.itcilo.org>

Créer des capacités nationales pour le travail décent

L'Approche de l'apprentissage de Turin

A lors que l'OIT franchira le cap des 90 ans en 2009, son Centre international de formation basé à Turin, en Italie, approche les 45 ans, la moitié de l'âge de sa maison mère. C'est un symbole, puisque la création du centre en réponse à la Déclaration de Philadelphie marquait une nouvelle période dans l'histoire de l'OIT. Cet article s'intéresse à son rôle en tant que l'un des principaux outils opérationnels de l'OIT, et examine la façon dont le centre a fait évoluer son Approche de l'apprentissage pour répondre aux changements dans le monde du travail.

TURIN – Pendant les vingt années qui ont suivi la fin de la seconde guerre mondiale, quelque cinquante Etats ont rejoint l'OIT, pour la plupart des économies en développement issues du processus de décolonisation. Avec l'arrivée de nouveaux Membres, la mission et les activités de l'OIT ont dépassé sa fonction principale de créatrice de normes pour inclure la coopération technique et le renforcement des capacités. Tout en souscrivant aux valeurs et aux principes de l'OIT, les nouveaux Etats Membres espéraient le soutien de l'Organisation pour les aider à élaborer une législation, des politiques, programmes et institutions qui leur permettraient d'atteindre les niveaux de développement économique et social qui renforceraient l'application concrète de ces valeurs et principes.

C'est dans le contexte d'un nouvel effort de l'OIT pour renforcer les capacités que le Centre international de formation fut créé. Le gouvernement italien et la ville de Turin ont généreusement offert à l'OIT les locaux qui avaient été construits le long du Pò pour la célébration du premier centenaire de l'Unité italienne en 1961. En octobre 1965, un premier groupe de 40 stagiaires venus d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine est arrivé sur le campus. Depuis lors, plus de 160 000 personnes venues de 190 pays différents sont passées par les programmes de formation et d'enseignement du centre.



© S. Bettini/OIT

De la formation professionnelle à l'enseignement et au partage des connaissances

A l'origine, le centre fut créé en tant qu'institut de formation professionnelle pour développer les compétences des travailleurs et des instructeurs. Parallèlement au développement des systèmes et institutions nationaux de formation professionnelle – et grâce aux propres efforts du centre –, cette mission a dû être reconsidérée. Le centre a donc progressivement évolué vers ce qu'il est aujourd'hui: un établissement de haut niveau pour la formation et l'apprentissage des dirigeants politiques, chefs d'entreprise, praticiens et formateurs des mandants de l'OIT et de ses organisations partenaires, engagés à construire leurs propres capacités au service de la justice sociale, à travers le développement économique et social. Pendant ce temps, le centre a continué à développer son modèle de formation et d'apprentissage conformément aux meilleures pratiques internationales. Sa méthodologie, connue sous le nom d'Approche de l'apprentissage de Turin, est présentée plus loin dans cet article. Mais, tout d'abord, quel est le rôle du Centre de Turin dans la stratégie globale de l'OIT en matière de coopération technique?



>> Un outil unique et central pour développer les capacités

Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) définit la capacité comme «l'aptitude des individus, organisations et sociétés à remplir des fonctions, résoudre des problèmes, fixer et atteindre des buts. Le développement de la capacité entraîne la création durable, l'utilisation et le maintien de la capacité, de façon à réduire la pauvreté, à accroître l'autonomie et à améliorer la vie des gens».

En tant qu'agence technique spécialisée, la contribution de l'OIT à la capacité financière et matérielle est modeste. En effet, cette capacité est cruciale pour le développement. Par exemple, la faible rémunération des fonctionnaires et le système de profits qui prévalent dans de nombreux pays risquent sérieusement d'entraver le développement des capacités. Les ressources financières et matérielles sont aussi décisives: il ne sert à rien d'avoir des inspecteurs du travail compétents et motivés s'ils n'ont aucun moyen de mener leurs inspections. L'autonomie juridique et politique est une condition indispensable à un impact durable: si les ministres du Travail interviennent peu dans l'élaboration politique, ou si les organisations d'employeurs et de travailleurs ont des limites politiques et juridiques pour agir, leur action ne sera pas fructueuse. Enfin, l'environnement politique, économique et social général peut influencer substantiellement leur efficacité institutionnelle.

A l'inverse, la contribution de l'OIT aux autres dimensions du renforcement des capacités est impor-

tante par rapport à l'ampleur et à la portée du programme de coopération technique de l'OIT. Au fil du temps, l'OIT s'est progressivement retirée de la mise en œuvre directe et a mis l'accent sur le transfert de savoir-faire et le renforcement de la capacité des institutions nationales à prendre en charge la responsabilité de développer les politiques et les programmes. La mise en œuvre directe doit toujours s'inscrire dans une stratégie plus large: c'est la démonstration que les outils et les approches de l'OIT peuvent fonctionner localement et nationalement et peuvent être dupliqués à plus grande échelle par les autorités responsables. Ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles – par exemple, des situations d'urgence telles que les catastrophes naturelles ou la guerre civile – que l'OIT a pris une responsabilité plus directe en l'absence de capacités nationales suffisantes.

L'avantage comparatif du Centre de Turin au sein de l'OIT, c'est précisément sa capacité à traduire les politiques, les valeurs et l'information dans des stratégies et des outils d'apprentissage qui améliorent l'efficacité et l'impact du développement et du partage des connaissances et des compétences. Le centre fournit des conditions égales pour toutes les institutions issues de pays et de sociétés les plus divers pour comparer des observations sur la manière dont les questions de travail, sociales et de développement ont été abordées, pour partager les bonnes pratiques et tirer les leçons les uns des autres. Il offre une plateforme pour la promotion et la diffusion des valeurs de l'OIT, de ses politiques et de ses outils contenus dans l'Agenda pour le travail décent, mais aussi pour valider et obtenir une appréciation sur la base du plus vaste éventail d'expériences et de pratiques nationales. Cette dimension représente la plus grande valeur ajoutée et le caractère unique du Centre de Turin; aucune autre organisation de l'ONU n'est dotée d'un outil de développement des capacités comparable. L'utilisation appropriée du centre peut considérablement augmenter la pertinence et l'impact de la coopération technique de l'OIT.

Développer savoir et compétence: l'Approche de l'apprentissage de Turin

S'appuyant sur plus de 40 ans d'expérience, le centre a peu à peu développé une stratégie d'apprentissage, qualifiée d'Approche de l'apprentissage de Turin (AAT), qui se fonde sur trois piliers essentiels: pertinence, différenciation et impact.

Pertinence

Plus les activités de formation et d'apprentissage sont intégrées dans des politiques et des stratégies nationales plus larges et/ou dans des programmes de coopération technique ou de construction d'institutions, ou spécialement dédiées à un environnement favorable, plus l'apprentissage va se traduire dans la performance de l'organisation et plus l'ultime niveau institutionnel du développement des capacités sera traité. Cela exige, d'une part, une solide connexion des activités de formation et d'apprentissage avec des cadres de développement plus larges, tels que les priorités nationales de développement, les stratégies de réduction de la pauvreté et les programmes de l'ONU. Ce qui demande, de la part du centre, un effort systématique pour identifier et démontrer la pertinence des actions proposées au regard des buts ultimes partagés par l'OIT et ses mandats nationaux dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent. Cet effort est généralement entrepris

© S. Bettini/OIT



L'APPROCHE DE L'APPRENTISSAGE DE TURIN: COMMENT APPRENDRE AVEC LE CIF-OIT



© OIT Turin

Permettre aux organisations de faire face aux changements globaux, de saisir les nouvelles possibilités et de gérer l'évolution rapide des défis qui affectent l'environnement des organisations et des individus, ou trouver un emploi qui correspond à ses compétences, requiert de plus en plus d'apprendre dans des circonstances spécifiques et à travers des modalités variées. La séparation entre le travail, la vie privée et l'apprentissage devient floue. Les possibilités de se former pour augmenter le bien-être dans la vie et au travail sont nombreuses, et la clé pour y parvenir est l'apprentissage continu. L'Approche de l'apprentissage de Turin propose une nouvelle expérience, basée sur les caractéristiques suivantes:

Elle est orientée sur l'apprenant

- Les besoins d'apprentissage des individus et des organisations sont systématiquement évalués, mis en correspondance et ajustés.

Elle est de conception flexible

- La conception est très importante. Elle est flexible et adaptée aux besoins des participants et, quand cela est possible, basée sur leur situation.

Elle est contextuelle

- La formation est liée aux postes de travail des participants, dispensée en huit langues, et comprend trois phases:
 - e-apprentissage: partage des informations, des ressources et des connaissances en ligne;
 - résidentielle: partage des pratiques, revalorisation des connaissances, des compétences et des attitudes et mise en relation avec des experts internationaux;
 - e-apprentissage: ressources en ligne, forum et blog; application de l'apprentissage.

Elle apporte des valeurs globales

- La mission première du centre consiste à développer les capacités institutionnelles des pays Membres de l'OIT. Les thèmes et les contenus reposent sur les valeurs globales, les connaissances et l'expertise de l'OIT et promeuvent le travail décent et le développement.

Elle est dotée de ressources complètes

- Le CIF-OIT possède une base de ressources d'apprentissage générées par plus de 40 ans d'expérience au sein de l'OIT et de ses opérations globales de développement, des activités d'e-apprentissage, de création de matériels pédagogiques multilingues, d'accès à une sélection unique de données, de coopération avec les agences de l'ONU, de liens avec les universités et les centres de perfectionnement du monde entier.

Elle est empirique

- L'apprentissage est empirique et basé sur l'expérience; la méthode est active, participative et orientée vers la pratique et l'usage extensif des technologies de l'information et de la communication (TIC).
- Pas de cours magistral! Au moins 60 pour cent du temps sont consacrés à l'apprentissage structuré grâce au partage d'expérience entre praticiens, aux exercices pratiques et applications (pas plus de 40 pour cent de présentations par des experts).

Elle est intégrative

- Une partie des ateliers du CIT est dédiée à la façon dont les participants peuvent concrètement partager ou intégrer ce qu'ils ont appris dans leur organisation, y compris par la formation (effet multiplicateur).

Elle est diversifiée

- La diversité (nationalité, genre, origine et expérience) est un atout; elle est mise à profit dans la conception des activités de formation. La dimension de genre est intégrée dans toutes les activités et les matériels didactiques.

Elle est gérée de façon professionnelle

- Toutes les formations font systématiquement l'objet d'une évaluation par rapport aux objectifs fixés. La prise en compte des conclusions dans la conception est documentée.

Elle crée un réseau d'anciens

- Les anciens participants peuvent continuer à bénéficier de l'expertise du centre et rester connectés à travers un réseau des anciens élèves («collègues d'apprentissage»).

Elle est dotée de personnel compétent

- Le personnel du centre responsable de la formation participe au développement permanent et à la mise à niveau des pratiques pédagogiques modernes et de l'expertise du sujet.

Elle se déroule dans un environnement d'apprentissage high-tech

- Le campus du CIF-OIT dispose d'infrastructures de formation qui optimisent l'apprentissage: des salles équipées d'ordinateurs dotés de connexions Internet gratuites, certaines équipées pour la vidéoconférence ou l'interprétation simultanée. Plusieurs services apportent un soutien à la formation: documentation, conception et production de matériels multimédias, traduction et interprétation, informatique.
- Pour les formations hors campus, les locaux sont dans la mesure du possible adaptés pour offrir un environnement propice à l'apprentissage.



© OIT Turin

>> grâce au réseau de bureaux de terrain de l'OIT. D'autre part, s'intéresser à la pertinence nécessite d'analyser quelles sont les principales capacités qui existent et quelles capacités additionnelles pourraient être nécessaires pour parvenir au résultat souhaité. Cette évaluation des capacités est menée au niveau des individus (leurs connaissances, compétences et attitudes) qui sont contactés en ligne avant un atelier en groupe restreint. Les capacités sont aussi évaluées au niveau des organisations des participants (leurs mécanismes, outils et procédures) et du contexte plus large (les règles du jeu et l'environnement favorable). L'évaluation ne peut être réalisée qu'avec l'engagement et la participation des acteurs concernés.

Différenciation

La différenciation est un ingrédient essentiel dans l'effort global pour passer d'un concept de «formation», où le contenu et les méthodes sont centrés sur ce que sait le formateur et qu'il souhaite transmettre, à la notion «d'apprentissage», centré sur les besoins du stagiaire, ses demandes et sa situation. C'est un défi pour le Centre de Turin qui travaille avec un public global d'institutions nationales issues de 190 pays différents avec des caractéristiques politiques, socio-économiques, culturelles et linguistiques diverses.

Le profil évolutif des participants, en termes d'origine scolaire, de responsabilité professionnelle, d'accès aux technologies de l'information et d'obligation de s'adapter rapidement au contexte changeant du travail, est un autre facteur. Le centre doit formuler des solutions d'apprentissage qui répondent aux attentes d'un public de plus en plus sophistiqué, tout en prenant en compte les contraintes relatives à la disponibilité et la motivation d'individus trop occupés pour entreprendre une formation, et le besoin de justifier la rentabilité d'investir des ressources publiques dans la formation internationale.

L'Approche de l'apprentissage de Turin (AAT) propose un moyen unique de concevoir et de mettre en œuvre des activités de formation et d'apprentissage, prenant en compte le principe de différenciation. Un aspect fondamental est le besoin de modalités de formation flexibles, centrées sur le stagiaire et adaptées au contexte. Les besoins d'apprentissage des individus et des organisations sont mis en correspondance et ajustés, et les solutions d'apprentissage sont offertes pour y répondre. La valeur ajoutée des cours internationaux est de favoriser la fécondation croisée et l'apprentissage par les pairs parmi autant d'institutions et d'expériences nationales que possible, dans un environnement propice à l'étude. Dans le même temps, près de la moitié des activités de formation du centre sont mises en œuvre dans le pays. Cela permet au centre de mieux adapter la conception de la formation aux demandes et aux situations spécifiques des institutions, ainsi que d'atteindre un public potentiellement plus vaste de participants des mêmes institutions.

Impact

L'impact relève d'une préoccupation internationale plus large relative à la cohérence et à l'efficacité de la coopération internationale pour le développement et du besoin de responsabiliser l'utilisation des ressources publiques rares – à la fois nationales et internationales – investies dans le développement des capacités.

Ces dernières années, le centre a beaucoup renforcé sa capacité d'évaluation des programmes. Les activités de formation individuelle sont systématiquement évaluées par les participants et leur appréciation est prise en compte dans la conception et la fourniture des activités ultérieures. L'évaluation de l'apprentissage individuel est réalisée en tenant compte de la nature des participants, pour la plupart des hauts fonctionnaires d'institutions nationales qui souhaitent mettre à jour et développer leurs compétences professionnelles afin d'améliorer leur performance au travail. L'accent est mis sur l'autoévaluation; peu de programmes du centre prévoient des tests finaux ou d'autres formes d'évaluation externe liées à la reconnaissance de crédits universitaires.

Un effort important a également été fait pour mettre à jour la capacité générale du centre à mesurer l'impact de ses programmes. Idéalement, l'évaluation devrait avoir lieu à différents niveaux: le développement des compétences individuelles grâce à la formation et à l'assistance technique; l'application des compétences nouvelles ou renforcées dans les processus de travail; l'amélioration de l'efficacité institutionnelle résultant de processus améliorés; l'impact socio-

économique d'une meilleure efficacité institutionnelle. Il faut l'admettre, c'est un exercice difficile et coûteux et il peut ne pas toujours produire les résultats escomptés, en particulier parce que de nombreuses variables externes – personnelles, politiques, sociales et économiques – influencent le résultat final. Un ensemble de méthodologies et d'indicateurs de réussite plutôt sophistiqué doit être élaboré, testé et appliqué. En dépit de ces difficultés, le centre développe sa culture interne d'évaluation et sa capacité à améliorer constamment la qualité de ses produits et services didactiques.

Les trois phases pédagogiques

A l'appui de ses activités de formation, le centre a développé des matériels de formation et d'apprentissage sur support papier et en format électronique, dans les huit langues dans lesquelles il mène ses activités. Une autre caractéristique essentielle de l'Approche de l'apprentissage de Turin est sa nature empirique, qui exclut les présentations magistrales et implique les participants autant que possible, à travers des méthodes participatives et des applications pratiques, en acquérant les connaissances, les compétences et les attitudes dont ils ont besoin pour augmenter leurs compétences individuelles et organisationnelles.

Le centre a constamment élargi et approfondi l'application des technologies de l'information en appui à ses programmes d'apprentissage. L'enseignement à distance et l'e-apprentissage, en particulier, sont de plus en plus adoptés, à la fois comme un moyen de compléter la formation résidentielle – en préparant mieux les participants en amont et en les suivant en aval – ou comme alternative économe pour des groupes cibles qui, pour des raisons économiques ou de disponibilités, ne peuvent rester longtemps en formation, loin de leurs postes de travail.

Alors que l'e-apprentissage commercial a connu un véritable essor au cours des dernières années dans le monde, ce mode de formation est d'abord devenu populaire auprès des communautés d'apprentissage qui étaient bien équipées en technologies high-tech et disposaient de connexions faciles et peu chères. Le développement d'applications spécifiques et de techniques de facilitation pour des publics travaillant dans des institutions pauvres dans les pays en développement, où les connexions sont rares et coûteuses, a été l'une des contributions les plus importantes réalisées par le centre pour l'agenda général du développement international. De plus en plus, les activités du centre sont mélangées et mises en œuvre dans trois phases consécutives. L'efficacité des ateliers en groupes res-

treints est augmentée grâce à une phase en ligne qui se tient en amont, pendant laquelle les participants se familiarisent avec le contenu de l'activité, et par une phase en ligne qui suit l'atelier et permet de continuer à partager des ressources et à communiquer avec et entre les participants.

Le défi pour le Centre international de formation de l'OIT est de traduire son caractère unique en méthodologies efficaces et en activités de formation, tout en répondant aux besoins des consommateurs qui évoluent très vite. Alors que l'apprentissage est devenu une compétence de survie à l'âge du savoir, l'Approche de l'apprentissage de Turin est une tentative de relever ce défi. A la question «Apprend-on pour soi ou pour les autres?», la réponse est bien sûr «pour les deux», mais le centre se concentre particulièrement sur l'apprentissage des individus pour contribuer aux objectifs de leurs organisations. Dans le cadre de l'AAT, le centre développe une série de méthodes qui incorporent deux composantes: l'animation de thèmes connexes à l'OIT et la formation sur la façon dont les compétences acquises seront concrètement partagées, transférées et intégrées dans les organisations des participants.

Ce processus dynamique, dans lequel les participants sont engagés dans un continuum d'apprentissage et de formation, est défini comme un apprentissage continu partagé. Les participants multiplient les effets de leur investissement en apprenant. Ils génèrent un flux de regroupement d'informations et de création de savoir qui va progressivement contribuer à développer des capacités et à atteindre les objectifs de leurs organisations. C'est le rôle du centre de développer des outils et des directives et de former ses participants à la promotion du changement souhaité en partageant les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises. L'Approche de l'apprentissage de Turin exige par conséquent une adaptation continue afin de rester en phase avec les efforts de développement des capacités de l'OIT.



© OIT/Turin

Nouveaux partenariats, nouvelles initiatives



© ADBF

Il y a soixante ans, en 1949, l'OIT a pris «les premières mesures d'une transformation vraiment radicale» de l'Organisation en apportant une assistance technique aux pays en développement. Maintenant, en 2009, de nombreux projets sont mis en œuvre dans le cadre de ces nouveaux partenariats. Dans cet article, *Travail* s'intéresse à deux initiatives majeures prises récemment: le Fonds pour l'innovation en micro-assurance et le Fonds pour les coopératives d'Afrique.

LIMA – Une grande compagnie d'assurance et une association d'usagers de l'irrigation ont fait équipe pour devenir le premier fournisseur de micro-assurance vie pour des millions de petits agriculteurs au Pérou. L'Assemblée nationale des usagers de districts d'irrigation du Pérou (JNUDRP), qui compte 1,6 million de membres à travers le pays, est en passe de mettre en œuvre une nouvelle initiative qui vise à aider un tiers de la population rurale. Le plan de micro-assurance, administré par La Positiva Seguros, une compagnie d'assurance bien connue au Pérou, marquera la première étape vers la protection sociale pour un grand nombre des 9 millions de citoyens ruraux du Pérou.

Le système propose une micro-assurance vie à un coût marginal en fonction du revenu généré par les récoltes. Ce coût sera ajouté au prix de l'irrigation payé par les fermiers. Les assurés devraient payer entre 0,5 et 2 dollars américains par mois pour adhérer au système.

«C'est une excellente innovation qui va améliorer la qualité de vie des agriculteurs, dont une grande part est confrontée à d'immenses difficultés lors de la perte d'un membre de la famille», déclare Virgilio Brenis, président de la JNUDRP.

L'irrigation rurale est pratiquée au Pérou depuis l'ère précolombienne. La JNUDRP, créée au milieu des années 80, est actuellement constituée de 112 comités régionaux dans les zones côtières, en montagne ou dans la jungle du pays.

«Sa base sociale représente 1 584 368 fermiers. Ces assurés (à la fois des femmes et des hommes) représentent 92 pour cent des propriétaires de parcelles agricoles sur le territoire péruvien», ajoute M. Brenis.

Cette initiative proposée par La Positiva et la JNUDRP était l'un des 9 projets sélectionnés en 2008 au cours de la première session du Fonds pour l'innovation dans la micro-assurance de l'OIT, qui a reçu au total 127 candidatures de 40 pays.

Le Fonds est administré par le Programme de finance sociale du BIT, avec l'appui financier de la Fondation Bill & Melinda Gates. Au cours d'une période de cinq ans qui se terminera en 2012, on espère distribuer un total de 18 millions de dollars à 40-50 projets de micro-assurance dans le monde en développement.

Les services financiers tels que les comptes d'épargne, les assurances et les prêts peuvent considérablement aider les personnes à faibles revenus à gérer les risques de la vie, à mieux exploiter leurs possibilités et à se libérer du piège de la pauvreté. En épargnant, elles peuvent constituer des réserves et payer pour la santé et l'éducation. Grâce aux récoltes, à la santé et à l'assurance vie, elles peuvent se prémunir contre les conséquences financières désastreuses de la sécheresse, de la maladie ou de la mort d'un soutien de famille. Cependant, très peu d'entre elles ont accès à des services financiers institutionnels.

La micro-assurance est un mécanisme qui protège les plus pauvres de ces risques en échange du paiement d'une prime adaptée aux besoins et aux revenus des assurés. La première session du Fonds de l'OIT pour l'innovation dans la micro-assurance a sélectionné trois projets en Afrique, trois en Asie-Pacifique et trois en Amérique latine et dans les Caraïbes, tous financés par la Fondation Bill & Melinda Gates.

En plus du projet péruvien, les projets suivants ont été choisis:

L'Union des assurances du Burkina Vie (UAB), au Burkina Faso, prévoit de lancer son produit épargne plus assurance vie, adapté aux entrepreneurs du secteur informel, à grande échelle grâce aux nouvelles technologies. Le projet s'attaque à des défis essentiels – y compris la sécurité de la collecte des primes, le coût élevé des collectes quotidiennes et la fraude – en équipant les clients de cartes à puce et de terminaux de paiement. La technologie devrait améliorer l'administration du produit et aider l'UAB à étendre ses opérations.

Le centre suédois des coopératives (SCC), avec un consortium de partenaires, vise à lancer sur une plus grande échelle BIYA MA JAMI – *Une Assurance pour la famille*, un forfait d'assurance pour la santé, les accidents et les obsèques, destiné à la population à bas revenu du Kenya. Le projet s'attaque à trois grands problèmes: le manque de capacité des courtiers en micro-assurance, le fait que les produits destinés aux personnes à revenus modestes ne satisfont pas tous leurs besoins et que l'infrastructure pour fournir les micro-assurances n'est pas aussi efficace qu'elle devrait. Le projet prévoit donc de renforcer les capacités à gérer et distribuer le nouveau produit. Le consortium prévoit également de développer une campagne d'éducation financière et de renforcer les partenariats avec de nouvelles chaînes de distribution (les SACCO, les IMF, les associations d'artisans, de jeunes, les groupes d'aide sociale ou religieux).

L'Assurance Hollard, un assureur familial d'Afrique du Sud veut apprendre comment fournir des produits d'assurance volontaire accessibles et de qualité aux plus pauvres. Le projet est centré sur les assurances à court terme pour les biens mobiliers et immobiliers par exemple, qui ne sont pratiquement pas disponibles pour les ménages à bas revenus dans les pays en développement. L'assureur va explorer l'utilisation de chaînes de distribution innovantes, y compris les détaillants et les vendeurs de minutes de communication pour les téléphones mobiles, pour atteindre le marché des bas revenus.

Le Centre d'assurance et de gestion des risques (CIRM) est une organisation universitaire indienne à

but non lucratif, engagée dans une série d'initiatives de recherche active auprès des assureurs, des ONG et des contrôleurs afin de concevoir et de promouvoir des produits d'assurance innovants et d'améliorer les connaissances sur les mécanismes d'atténuation des risques. Dans ce projet, le CIRM prévoit de développer une cartographie des meilleures pratiques des produits d'assurance en Inde.

ICICI Prudential – la plus grande compagnie d'assurance privée en Inde – cherche à tester une assurance vie, avec une composante épargne, distribuée à de grands groupes d'employés. Le groupe ciblé à l'origine pour ce projet, c'étaient les ouvriers des plantations de thé. Le but est de réduire significativement les coûts de transaction et d'améliorer le service client en recourant à la technologie.

En partenariat avec la compagnie d'assurance SANASA Ltd (SICL) et BASIX, **Desjardins Développement International (DID)** va conduire une étude de faisabilité au Sri Lanka pour examiner la demande, la viabilité et la conception du produit, particulièrement pour l'assurance indexée sur le climat. A travers une combinaison d'assistance technique de BASIX (Inde) et de DID (Canada), l'assureur sri-lankais va ensuite chercher à dupliquer et améliorer les expériences réussies de BASIX en matière de services d'assurance rurale.

En Haïti, **la Compagnie Alternative Insurance** va lancer un produit d'assurance obsèques à grande échelle en coopération avec une grande banque de détail (BNC) et un réseau de maisons funéraires. Elle s'appuie sur un projet réussi de micro-assurance en 2007 avec l'IMF Fonkoze et sur une étude de marché complète qui a démontré que les coûts des funérailles étaient l'un des plus importants risques rencontrés par les ménages pauvres en Haïti.

Grâce à une alliance stratégique avec les organisations rurales et les compagnies d'assurance du secteur privé, **l'Association mexicaine des Unions de crédit du secteur social (AMUCSS)** prévoit de développer un modèle institutionnel pour diffuser la micro-assurance dans les zones rurales isolées du Mexique. Le projet comporte plusieurs composantes, y compris la formation d'un réseau de distribution de micro-assurance, le développement de produits sur mesure, une éducation des clients et des agents, et une recherche appliquée. L'AMUCSS propose de conclure un partenariat avec plus de 65 organisations, issues du secteur privé ou académique, ou associations de terrain.

Pour plus d'informations sur le Fonds de l'OIT pour l'innovation en micro-assurance, merci de visiter <http://www.ilo.org/microinsurance>.

© ADBF



Ci-dessus: un puits d'irrigation pour une coopérative villageoise au Pérou

En-dessous: micro-assurance pour les populations rurales démunies au Mexique



© COOPAFRICA



DAR ES-SALAAM – Une recherche entreprise par l'OIT en Afrique en 2005 a révélé que les coopératives y étaient sur le point d'entrer dans une phase de «renaissance» mais qu'elles avaient besoin d'un environnement juridique et institutionnel favorable, d'une plus grande visibilité, d'une voix plus forte, d'une diversification supplémentaire, d'une meilleure gouvernance, d'une meilleure gestion, de réseaux et de structures améliorés.

L'OIT a été active dans le développement des coopératives au cours des 88 dernières années; elle est la seule agence des Nations Unies à avoir développé une norme internationale dans ce domaine (la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002). A la fin de 2007, l'OIT a lancé le Fonds pour les coopératives d'Afrique (COOPAFRICA) afin de mobiliser les mécanismes d'auto-assistance des coopératives et d'améliorer leur gouvernance, leur efficacité et leur performance de façon à renforcer leur capacité à créer des emplois, à accéder au marché, à générer des revenus, à réduire la pauvreté, à fournir une protection sociale et à donner aux gens la possibilité de s'exprimer dans la société.

Principalement financé par la Coopération britannique (DFID), le programme est également soutenu par la coopération suédoise (SIDA), le gouvernement de Finlande et le Programme AGFUND; il est hébergé par le Bureau de l'OIT pour l'Afrique de l'Est à

Dar es-Salaam, en République-Unie de Tanzanie. Neuf pays d'Afrique orientale et australe – Botswana, Ethiopie, Kenya, Lesotho, Ouganda, Rwanda, Swaziland, Tanzanie et Zambie – ont participé au programme jusque-là; d'autres pays de la région viendront les rejoindre sous peu. Au cours des douze mois qui se sont écoulés depuis son lancement, le programme a développé un grand nombre d'activités, travaillant à la base comme au niveau politique.

Sur le front politique, COOPAFRICA soutient une politique coopérative et des réformes législatives au Lesotho, à Madagascar, au Mozambique et à Zanzibar (Tanzanie) entre autres. Le programme est aussi activement engagé dans la conception des programmes par pays de promotion du travail décent au Botswana, aux Comores, en Namibie et au Rwanda, et il est actif dans trois pays pilotes sur quatre du projet «Unis dans l'action» en Afrique (Mozambique, Tanzanie et Rwanda).

COOPAFRICA renforce également la capacité des institutions coopératives de la région à améliorer les services fournis à leurs membres. Parmi elles figurent la Fédération tanzanienne des coopératives (TFC), l'Alliance des coopératives d'Ouganda (UCA) et la Fédération des coopératives de Zambie (ZCF). Le programme soutient aussi des collèges coopératifs, conjointement avec le Collège coopératif britannique, en réexaminant leurs programmes et en renforçant leur capacité à fournir des services aux sociétés coopératives de premier niveau.

D'autre part, le Fonds COOPAFRICA a récemment sélectionné dix propositions sur les 145 soumises lors de la première session des candidatures en juin 2008. Le fonds est un mécanisme de financement ouvert qui alloue des subventions à l'issue d'un processus concurrentiel. Les fonds sont mobilisés pour répondre à des objectifs spécifiques tels que l'extension des services financiers aux plus pauvres. Les offres sont évaluées selon des critères transparents par un comité de sélection assisté d'un panel de spécialistes des domaines spécifiques de l'entreprise. Ci-après sont énumérés les projets qui ont été approuvés sous condition jusqu'ici:

L'Ambo University College, d'Ethiopie, va entreprendre une étude de faisabilité sur l'introduction réussie des coopératives de santé en Ethiopie pour améliorer la fourniture d'une protection sociale.

CIC Ltd – Co-operative Insurance Company, au Kenya, a pour but d'évaluer le type de risques auxquels sont confrontées les organisations coopératives au Kenya, en collectant et en diffusant l'information pertinente relative aux risques affectant particulièrement les coopératives, faisant ainsi la promotion du développement durable de l'entreprise.

Au Kenya, la **Fédération nationale kenyane des coopératives (KNFC)** va mener un projet de gouvernance des coopératives pour améliorer le développement d'un mouvement coopératif efficace tout en renforçant la gouvernance des coopératives, la transparence et la responsabilité dans leur direction.

Uri Farmers Co-operative Society Ltd., au Kenya, vise à transformer le mode de vie qui prévaut dans la région méridionale de Nyanza en diversifiant et en introduisant de nouvelles cultures telles que les fèves de soja, en créant de nouvelles activités génératrices de revenus et des possibilités d'emploi pour les fermiers locaux.

Dunduliza Company Ltd., en République-Unie de Tanzanie, va introduire un outil de communication qui facilitera le suivi des équilibres financiers sur une base quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle pour toutes les sociétés coopératives de crédit et d'épargne (SACCO) regroupées au sein de Dunduliza. Ce projet va contribuer à augmenter la portée et l'efficacité des SACCO, à apporter la microfinance aux plus pauvres et à réduire la pauvreté.

En Ouganda, l'**Uganda Crane Creameries Cooperative Union** va mener un projet pour permettre aux producteurs de lait de jouer un plus grand rôle dans la chaîne des valeurs ajoutées de la filière laitière. Les résultats du projet se mesureront en termes de hausse des emplois et des revenus, d'organisations coopératives plus fortes et d'amélioration de la qualité des produits.

Monze Dairy Farmers Cooperative Society, en Zambie, va conduire un programme de reconstitution des cheptels de vaches laitières pour réduire la pauvreté et pour augmenter la sécurité alimentaire des petites fermes concernées dans le district de Monze et en partie dans celui de Choma.

En Zambie, **Twatasha Multipurpose Cooperative Society** va conduire un projet d'assainissement, fournissant un service de qualité pour la collecte des déchets, des ordures et des détritiques dans la ville de Mansa, tout en offrant aux membres des coopératives des emplois et des revenus durables.

Sicalo Sabomake Association, au Swaziland, va augmenter la production et la commercialisation des produits locaux, fabriqués par une association pré-coopérative des femmes pour la communauté locale, et donc créer de nouvelles possibilités d'emploi pour les femmes sans emploi.

La **Fédération des coopératives de Zambie** établit une stratégie complète de développement des coopératives pour faire face à la restructuration du mouvement coopératif de façon à permettre aux coopératives de fournir des services compétitifs et de meilleure qualité, ainsi que de créer des entreprises coopératives durables.



Dunduliza Company Ltd., une coopérative de crédit et d'épargne (SACCO) soutenue par le fonds COOPAFRICA



Uri Farmers Co-operative Society Ltd., au Kenya, l'un des bénéficiaires du Fonds COOPAFRICA



Un membre de la Dunduliza Company Ltd., en République-Unie de Tanzanie

Cette nouvelle initiative majeure de l'OIT fonctionne en partenariat avec l'Alliance internationale des coopératives (ICA), le Collège coopératif de Grande-Bretagne, le Comité pour la promotion et l'avancement des coopératives (COPAC), la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique), l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et le Secrétariat de l'Union africaine, de façon à faire la différence dans la vie quotidienne des femmes et des hommes à travers l'Afrique.

Pour plus d'informations sur le fonds de l'OIT pour les coopératives d'Afrique (COOPAFRICA), veuillez consulter www.ilo.org/coopafrika.

Promouvoir une activité maritime de qualité et le travail décent en mer



© PHOTO BIT



En 2006, après cinq années de préparation par les organisations internationales de gens de mer et d'armateurs et par les gouvernements, la Conférence internationale du Travail de l'OIT a adopté une nouvelle convention majeure qui consolidait et mettait à jour presque tous les instruments existant dans le domaine du travail maritime. Le Directeur général du BIT Juan Somavia a fait référence à l'adoption de la convention du travail maritime 2006 (CTM), comme à une «nouvelle page d'histoire» en train de s'écrire. Martin Murphy, Hans von Rohland et Marcel Crozet ont visité Londres et Gênes pour voir la nouvelle CTM à l'épreuve des faits.

Dès ses premiers jours, les Membres de l'OIT, gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs, se sont rendu compte que dans le monde du travail les gens de mer et les armateurs étaient à part. C'est pourquoi ils ont décidé que la deuxième session

de la Conférence internationale du Travail qui devait se tenir à Gênes, en Italie, serait une «conférence spéciale marins». Ainsi, la session de 1920 du Parlement mondial du travail a mis à l'ordre du jour des thèmes tels que la durée du travail et les conditions d'emploi des gens de mer, la prohibition du travail des enfants de moins de 14 ans à bord des navires et la possible élaboration d'un code international des marins.

Depuis 1920, l'OIT a adopté quelque 70 conventions et recommandations pour garantir des conditions de vie et de travail décentes en mer et à terre. Le volume et le détail de ces instruments ont parfois créé, pour les gouvernements, des difficultés pour leur ratification et leur entrée en vigueur. En outre, un grand nombre de ces instruments contenaient des exigences qui devaient être mises à jour pour refléter les évolutions technologiques et opérationnelles dans ce secteur d'activités. D'où la nécessité d'une nouvelle convention du travail maritime, 2006.



2^e session de la Conférence internationale du Travail,
1^{re} session de la Conférence maritime, Gênes, Italie,
1920

La CTM contribue à créer des «conditions égales pour tous» pour les armateurs de qualité et à protéger, à l'échelle mondiale, plus de 1,2 million de gens de mer. Elle introduit d'importantes évolutions concernant le respect et la mise en vigueur de ses dispositions. Elles sont censées garantir que les normes du travail sont mises en œuvre aussi efficacement que les conventions de l'Organisation maritime internationale (OMI) sur la sûreté des navires, la sécurité et la protection de l'environnement (SOLAS/MARPOL) à la fois par les Etats du pavillon et les Etats du port.

Une fois que la CTM 2006 sera entrée en vigueur, les pays pourront adapter à leur situation nationale les nouvelles directives qui ont été adoptées en septembre 2008¹ afin que les inspecteurs des Etats du pavillon et du port puissent veiller à ce qu'un navire auquel s'applique la convention la respecte bien. Des conseils dans ce domaine et le respect dans la pratique sont particulièrement nécessaires en raison de la possibilité, aux termes de la CTM 2006, d'immobiliser au port un navire pour manquement grave et répété aux dispositions de la convention (y compris les droits des marins).

Le contrôle par l'Etat du pavillon: embarquement pour un avenir décent

La CTM fixe les exigences minimales pour les gens de mer travaillant à bord d'un navire et contient des dispositions relatives aux conditions d'emploi, aux horaires de travail et de repos, à l'hébergement, aux équipements de loisirs, à la restauration, à la protection sanitaire, aux soins médicaux, au bien-être et à la sécurité sociale. Elle conjugue les droits et principes avec des normes précises et des conseils relatifs aux modalités de leur mise en œuvre. Chose importante, et de plus large portée, elle introduit un système dans lequel les Etats du pavillon certifient que les conditions de travail des gens de mer à bord d'un navire remplissent les conditions de «travail décent» qu'elle préconise.



¹ Voir Les Nouvelles, pages 62-63.



A bord du «*City of London*», un gros cargo britannique, la CTM est déjà mise à l'épreuve. Chaque fois que le machiniste John Grout franchit la porte étanche, il pointe son casque du doigt, semblant dire: «Attention à votre tête». On n'échange aucune parole

en salle des machines – chacun doit y porter des oreillettes. Pendant six mois de l'année, cet environnement bruyant est son lieu de travail. Les cabines et le pont qu'il partage avec onze autres membres d'équipage font office de foyer. Dans un travail comme le sien, des conditions de vie et de travail décentes sont une planche de salut.

«Les directives relatives aux conditions de vie et de travail sont très claires et strictes», dit-il. «Nous respectons toujours les directives sauf quand il faut faire des heures supplémentaires pour remédier à une panne».

Aux termes de la CTM, les Etats doivent inspecter tous les navires arborant leur pavillon et doter d'un certificat de travail maritime et d'une déclaration de respect du travail maritime les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 500 qui effectuent des voyages internationaux. Si l'inspection conduite par l'Etat du pavillon ne donne pas satisfaction, l'inspec-

teur ne délivrera pas le certificat, refusera de l'endosser ou, dans les cas particulièrement mauvais, pourra le retirer. Ce sont des pouvoirs plus étendus que ceux dont disposent les inspecteurs dans le régime actuel.

Les motifs d'immobilisation d'un navire vont également changer une fois que la CTM entrera en vigueur. «Pour le moment, l'immobilisation est limitée aux questions relatives à la sécurité», précise Neil Atkinson, inspecteur pour l'agence britannique Maritime and Coastguard Agency. «La nouvelle convention va au-delà et couvre aussi le bien-être social des gens de mer. Cela signifie qu'un inspecteur pourra retenir un bateau ou l'empêcher de prendre la mer si les droits du travail et les droits sociaux sont violés, par exemple si les salaires ne sont pas payés ou si les contrats de travail ne sont pas en ordre.»



En inspectant le «*City of London*» à Greenwich



Le contrôle par l'Etat du port: maintenir les navires en bon état

Les inspections par l'Etat du port sont effectuées sur les navires étrangers qui font escale dans un port du pays concerné. Ces inspections sont non seulement destinées à renforcer et à compléter les inspections par l'Etat du pavillon mais aussi à protéger les armateurs qui se sont engagés à offrir des conditions de vie et de travail décentes à leurs marins, conformes aux normes de la CTM 2006. Elles contribuent à prémunir ces armateurs contre la concurrence déloyale de navires qui ne respectent pas les normes et qui pourraient utiliser le pavillon de pays qui n'ont pas ratifié la CTM 2006 ou qui, à tout le moins, semblent être moins exigeants dans la mise en œuvre des dispositions de la CTM.

La CTM 2006 permet de mener ces inspections sur tous les navires étrangers qui font escale dans ses ports, même si ces navires sont en provenance de pays

sérieuses raisons de penser qu'un navire n'est pas conforme ou quand il reçoit la plainte d'un marin.

En réponse à une marée noire qui avait contaminé la côte atlantique de la France en 1978, les ministres européens avaient pris la décision d'établir un système régional d'inspection des navires étrangers en 1982. Pourtant, le nombre grandissant des immobilisations de navires dans de nombreux ports du monde montre la nécessité d'un système mondial d'inspections régulières dans les ports.

Tous les marins ne sont pas chanceux. Les équipages de nombreux navires dans le monde – qui emploient aujourd'hui plus d'un million de marins et assurent 90 pour cent du commerce mondial – travaillent dans des conditions difficiles, dangereuses et insalubres qui mettent en danger leur sécurité, et parfois leur vie.



qui n'ont pas ratifié la CTM 2006. Cependant, si un navire bat pavillon d'un pays signataire de la convention et produit un certificat en bonne et due forme délivré par l'Etat du pavillon, l'Etat du port doit accepter ces documents comme une preuve de conformité, sauf dans des circonstances particulières comme lorsqu'un inspecteur a de





Près de 90 ans après que la 1^{re} session maritime de la CIT s'est tenue à Gênes, nous sommes retournés dans cette ville pour accompagner dans son travail un agent chargé du contrôle par l'Etat du port. Le port de Gênes est le premier port de marchandises d'Italie et, avec près de 60 000 employés, l'un des principaux pourvoyeurs d'emplois de la région. Par une belle journée, dans cette cité ligurienne surnommée «la Superba» en raison de ses splendides palais de marbre, ainsi que de son impressionnante «Gare maritime», le garde-côte inspecte ce qui semble être un navire en bon état.

Le lieutenant Vincenzo Paolo Leone est membre des garde-côtes et l'un des trois officiers en charge du contrôle par l'Etat du port (OCEP). Les OCEP sont des officiers spécialement formés et autorisés à mener des inspections sur les navires étrangers qui entrent au port. Leurs inspections ont pour but de s'assurer que les navires respectent les normes internationales en matière de sécurité des navires, de prévention de la pollution marine et de conditions de vie et de travail décentes pour les marins. Ces inspections menées dans les ports étrangers complètent et renforcent

celles que doivent diligenter sur ces navires leur Etat du pavillon.

Le *YM Orchid*, un navire cargo de 275 mètres de long, de construction récente, battant pavillon panaméen, est en parfait état. Quand on lui demande ce qu'il pense de ces inspections, le capitaine Sheng-Jou Yau, maître du navire, déclare: «Nous subissons trop de contrôles de l'Etat du pavillon et de l'Etat du port en fonction de différents accords régionaux alors que les normes sont plus ou moins les mêmes».

Un jeune marin, M^{lle} Wang Chung-Hai, brise bien des stéréotypes. Elle figure parmi les 1 à 2 pour cent de femmes marins et espère devenir un jour l'une des rarissimes femmes officiers ou capitaines de navire.



Inspection à bord du «YM Orchid»: colonne de gauche, le port de Gênes; le Lieutenant Vincenzo Paolo Leone; le Lt Leone trouve les documents de travail en ordre; le Capitaine Sheng-Jou Yau avec des membres d'équipage; le marin Wang Chung Hai; le Lt Leone découvre des machines en bon état. En bas à droite: la somptueuse Gare maritime atteste de la longue tradition maritime de Gênes.



de Paris a pour but de retirer de la circulation les navires qui sont en deçà des normes grâce à un système harmonisé de contrôle par l'Etat du port; il a inspiré neuf autres accords du même type dans d'autres régions du monde.

Avec l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie au Protocole en 2007, les 27 Etats membres de l'accord ont mené 22 875 inspections en 2007. Après plusieurs années de recul des taux d'immobilisation dans l'Union européenne, le nombre d'immobilisations a augmenté, passant de 944 en 2005 à 1174 en 2006 et 1250 en 2007.

Certains domaines révèlent des carences plus nombreuses qu'en 2006: la certification des équipages (15,4 %), la sûreté (6,5 %), la sécurité (5,4 %), la pollution marine et l'environnement (13,9 %), les conditions de vie et de travail (16,3 %), les problèmes opérationnels (19,2 %) et de gestion (50,9 %).

A Gênes, 25 des 82 navires inspectés dans le cadre d'un contrôle par l'Etat du port ont été immobilisés en 2007. Interrogé au sujet du pire navire qu'il ait jamais vu, le lieutenant Leone déclare: «Quand j'étais encore élève officier, j'ai accompagné >> un inspecteur sur un navire où même le canot de survie n'était pas en état de marche».

Le navire que nous visitons ensuite ce jour-là avec le lieutenant Leone est assez différent. Comme il est en réparation, le lieutenant ne peut pas effectuer une inspection en bonne et due forme, mais il le fera certainement quand les travaux de soudure et de peinture seront terminés. A bord, on trouve une affiche impressionnante: «Certains espaces fermés de ce navire peuvent contenir une atmosphère dangereuse pour la santé».

L'un des techniciens, revêtu de sa tenue imperméable, émerge soudain de l'une des trappes donnant accès au fond du navire. Son masque le protège contre les vapeurs empoisonnées émanant de la cale.

L'inspecteur des navires demande au capitaine de réparer le système de ventilation des cuisines, d'acheter de l'insecticide pour se débarrasser des mouches et des cafards, et de conserver séparément le poisson surgelé et les pommes de terre dans le réfrigérateur.

Aux termes du Protocole d'entente de Paris sur les contrôles par l'Etat du port, des contrôles plus stricts sur de nouvelles catégories de navires ont conduit à un accroissement du nombre d'immobilisations dans les ports européens au cours des deux dernières années. Pour la première fois au monde, le Protocole





>> Et maintenant?

Avec ses mandats, l'OIT va continuer à travailler sur son plan d'action quinquennal pour parvenir à une ratification rapide et massive et à une mise en œuvre effective de la CTM 2006. La convention entrera en vigueur douze mois après sa ratification par au moins 30 Etats Membres de l'OIT représentant au moins 33 pour cent du tonnage brut mondial des navires. Jusqu'à présent, elle a été ratifiée par trois des principaux Etats du pavillon représentant près de 20 pour cent du tonnage brut mondial, alors que de nombreux autres pays ont déjà pris des mesures en faveur de sa ratification. L'adoption de directives relatives aux inspections par l'Etat du pavillon et par l'Etat du port le mois dernier à Genève a été considérée comme une avancée significative en ce sens.

«La CTM a été expressément conçue pour être un instrument juridique applicable à l'échelle mondiale, facile à comprendre, prêt à être mis à jour et appliqué uniformément et qui, une fois qu'il serait entré en vigueur, serait l'un des piliers du régime réglementaire international pour une activité maritime placée sous le signe de la qualité», déclare Cleopatra Doumbia-Henry, directrice du Département des normes internationales du travail au BIT.

«Quand nous regardons le monde maritime du point de vue des inspecteurs, nous voyons encore des marins naviguer sur des bateaux dangereux et pollués, travailler et vivre dans des conditions qui sont très inférieures aux normes internationales minimales. Je crois que les nou-

velles directives de l'OIT sur l'inspection par l'Etat du pavillon et celles relatives aux agents chargés du contrôle par l'Etat du port, combinées avec la convention du travail maritime, 2006, qui les sous-tend, peuvent relever ces défis et tracer un avenir serein.»

(Sauf mention contraire, toutes les photos doivent être créditées © BIT/M. Crozet)



Cleopatra Doumbia-Henry, directrice du Département des normes internationales du travail au BIT

Le nouveau rapport sur le travail dans le monde

Les inégalités de revenu à l'épreuve de la mondialisation financière

GENÈVE – Malgré une croissance économique forte qui a produit des millions de nouveaux emplois depuis le début des années 1990, les inégalités de revenu ont considérablement augmenté dans la plupart des régions du monde et devraient s'accroître encore du fait de la crise financière mondiale actuelle, selon une nouvelle étude¹ publiée par l'Institut international d'études sociales (IIES), l'organisme de recherche de l'OIT. Raymond Torres, directeur de l'institut, soutient que la promotion de l'Agenda pour le travail décent va contribuer à traiter les conséquences sociales de la crise.

La crise financière frappe le monde du travail...

La crise financière qui s'est développée au cours de l'année passée et qui a éclaté en août dernier représente l'une des plus graves menaces de l'histoire moderne pour l'économie mondiale. L'encadrement du crédit et la chute des marchés boursiers commencent à affecter les décisions d'investissement des entreprises, ainsi que les revenus et les emplois des travailleurs. Plusieurs grandes économies développées sont pratiquement entrées en récession et le chômage est en hausse. La croissance économique des économies émergentes et des pays en développement s'est ralentie, considérablement dans certains cas.

Les tentatives constantes de surmonter la crise financière sont bien sûr les bienvenues; en principe, elles devraient permettre d'éviter une autre grande dépression. Aussi importants que soient les plans de sauvetage, il est néanmoins crucial de faire également face aux dimensions structurelles de la crise. Comme le montre le *Rapport mondial sur le travail*, le creusement des inégalités de revenu qui s'est produit avant la crise est particulièrement instructif à cet égard.

... et survient dans un contexte où les inégalités de revenu sont en train de se creuser...

Alors que le coût des plans de sauvetage financier sera supporté par tous, les profits de la période d'expansion qui a précédé étaient inégalement partagés.



© M. Crozet/IFT

Entre le début des années 1990 et le milieu des années 2000, dans environ deux tiers des pays pour lesquels des données sont disponibles, le revenu total des ménages à hauts revenus a augmenté plus vite que celui des ménages à faibles revenus. Des tendances similaires peuvent être constatées à la lecture d'autres indicateurs des inégalités de revenu, tels que le rapport entre revenus du travail et profits, ou le rapport entre les salaires les plus élevés et ceux des travailleurs mal payés. Dans 51 des 73 pays pour lesquels nous disposons de données, la part des salaires dans le revenu total a décliné au cours des deux dernières décennies. Pendant la même période, la différence de revenu entre les 10 pour cent des salariés les mieux rémunérés et les 10 pour cent les plus mal payés s'est accrue dans 70 pour cent des pays étudiés.

¹ *Rapport mondial sur le travail 2008: Les inégalités de revenu à l'épreuve de la mondialisation financière.* ISBN 978-92-9014-868-5. Institut international d'études sociales, Genève, 2008





Ce fut une période de croissance économique relativement rapide et de forte création d'emplois. En 2007, l'emploi mondial était presque d'un tiers supérieur à 1990. En bref, les gains de la période d'expansion qui a pris fin en 2007 ont davantage bénéficié aux catégories à hauts revenus qu'à celles ayant des revenus moyens ou faibles.

... à un rythme qui a probablement été excessif

Des inégalités de revenu plus fortes peuvent être utiles. Elles peuvent être le signe d'une meilleure récompense de l'effort, de l'innovation et du développement des qualifications. Ce qui, en retour, améliore les perspectives économiques pour tous, riches et pauvres. Inversement, une échelle des revenus trop resserrée peut affecter les perspectives d'emploi – par exemple parce que le marché du travail n'est pas suffisamment attractif pour les travailleurs potentiels. Trop peu d'inégalités de revenu peuvent aussi affaiblir l'incitation à prendre des risques ou à investir dans le capital humain, affectant ainsi les prévisions de croissance économique.

Cependant, il est des circonstances où une plus forte inégalité des revenus est à la fois socialement préjudiciable et économiquement problématique.

Il est clair que les conflits sociaux se multiplient quand les inégalités sont perçues comme excessives. Le soutien de l'opinion aux politiques de croissance sera entamé si les catégories à bas revenus et les classes moyennes pensent que ces politiques font peu de

choses pour améliorer leur situation ou celle de leurs enfants, alors qu'elles bénéficient aux catégories les plus aisées. Les études montrent un recul de la tolérance chez les personnes interrogées vis-à-vis des inégalités croissantes.

Le rapport montre également que, avant la crise financière, il y avait déjà des signes que les tendances observées en termes d'inégalité de revenu devenaient intenable. En raison d'une forte modération salariale, les travailleurs et leurs familles se sont davantage endettés afin de financer l'acquisition de leur logement – et parfois leurs besoins de consommation aussi. Cet endettement, rendu possible par des innovations financières, a soutenu la demande intérieure et la croissance économique de certains pays. Cependant, la crise a souligné les limites de ce modèle de croissance.

C'est pourquoi il est crucial pour les décideurs politiques de veiller à ce que les inégalités de revenu n'augmentent pas excessivement. Dans le même temps, toute action dans ce domaine devrait prendre en compte la nécessité de soutenir l'emploi. Le rapport montre qu'il est possible de remplir à la fois des objectifs d'emploi et d'équité.

Les modèles inégalitaires reflètent, tout d'abord, un processus de mondialisation financière qui a amplifié l'instabilité économique...

Le chapitre 2 du rapport montre que la mondialisation financière – causée par la dérégulation des mouvements de capitaux internationaux – a été l'un des principaux facteurs de l'inégalité des revenus.

L'attente était que la mondialisation financière contribuerait à améliorer l'allocation des ressources et donc stimulerait la croissance économique, tout en desserrant les contraintes qui pèsent sur le crédit et en améliorant les perspectives de revenus pour les catégories les plus démunies.

Pourtant, la mondialisation financière n'a pas réussi à améliorer la productivité mondiale et la croissance de l'emploi. De plus, elle a amplifié l'instabilité économique. Dans les années 1990, les crises du système bancaire furent dix fois plus fréquentes qu'à la fin des turbulentes années 1970.

Cette instabilité accrue représente un coût vraiment excessif pour les catégories à bas revenus. Les expériences antérieures montrent que les pertes d'emploi entraînées par les crises financières sont particulièrement fortes et ont des effets de longue durée sur les catégories les plus exposées. Le chômage devrait également augmenter en raison de la chute des investissements et pourrait creuser davantage encore les inégalités. En outre, il est clair que la mondialisation



© M. Crozet/BIT



Une retraitée dans sa boutique, Royaume-Uni

© M. Crozet/BJT

financière a renforcé la tendance à la baisse des salaires enregistrée dans la plupart des pays. D'un autre côté, la mondialisation financière a exercé un effet disciplinaire sur les politiques macroéconomiques, à la fois dans les pays développés et dans les économies émergentes.

La nécessité politique dès lors n'est ni à la dérégulation financière ni à l'isolement. Il existe plusieurs options politiques possibles pour parvenir à une «voie médiane». Ce qui importe, c'est que les gouvernements prennent en compte l'impact social de chacune des options. Une approche prudente de la mondialisation financière est particulièrement importante dans les pays où les marchés financiers ne sont pas suffisamment développés et où les mécanismes de contrôle sont faibles, comme c'est le cas dans de nombreux pays en développement. Mais, dans tous les pays, il est crucial de renforcer la régulation préventive de façon à réduire les prises de risque inconsidérées de la part de certains acteurs financiers. En effet, il existe un problème d'«aléa moral» quand ces acteurs confisquent tous les gains obtenus grâce à des positions financières irresponsables, alors que les pertes engendrées par de telles opérations sont en partie renvoyées vers la société et les contribuables. Une action coordonnée entre les pays est aussi une nécessité.

... deuxièmement, des hausses vertigineuses de la rémunération des dirigeants, déconnectées des performances de l'entreprise...

L'évolution de la gouvernance mondiale des entreprises a également contribué à la perception d'inéga-

lités de revenu excessives. Une des principales évolutions fut l'utilisation du système dit de «rémunération basée sur la performance» pour les cadres dirigeants et les chefs d'entreprise.

Le résultat a été une hausse brutale de la rémunération des dirigeants. Aux Etats-Unis par exemple, entre 2003 et 2007, la rémunération des dirigeants a augmenté en termes réels d'un total de 45 pour cent, comparés à une hausse réelle de 15 pour cent dans le cas d'un cadre moyen, et moins de 3 pour cent pour le travailleur américain moyen. Ainsi, en 2007, les cadres dirigeants des 15 plus grandes entreprises américaines ont gagné en moyenne 500 fois le salaire moyen d'un employé, contre 300 fois en 2003. Des tendances similaires peuvent être observées dans d'autres pays comme l'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Australie, Hong-kong (Chine) et les Pays-Bas.

Fait important, des études empiriques montrent des effets très modérés, quand ils existent, de ces systèmes sur la performance des entreprises. De plus, il existe de fortes variations selon les pays, certains ne montrant pratiquement aucune relation entre la rémunération basée sur les performances et les profits de l'entreprise. Bien que plus de recherche soit nécessaire dans ce domaine, une explication plausible des tendances observées est que les cadres sont en position de négociation dominante par rapport aux actionnaires, position qui est favorisée par le système institutionnel.

Globalement, les faits montrent que l'évolution de la rémunération des cadres a été à la fois un accélérateur d'inégalités et inefficace au plan économique.





© M. Crozet/BIT

L'action politique a donc un rôle à jouer. A cet égard, plusieurs options sont envisagées à présent, mais il est trop tôt pour évaluer les avantages et les inconvénients de chacune d'elles.

... troisièmement, un changement institutionnel et des politiques de redistribution affaiblies

Les politiques sociale et fiscale de l'emploi du pays ont aussi contribué aux résultats observés. Les institutions sociales continuent de jouer un rôle redistributif dans la majorité des pays analysés, en dépit d'un déclin de la syndicalisation illustré dans le chapitre 3 du rapport. En particulier, un fort taux de syndicalisation, une structure de négociation collective mieux coordonnée et une meilleure application des conventions collecti-

>> ves vont généralement de pair avec moins d'inégalité. Cependant, il est difficile pour ces institutions de contrecarrer les tendances globales issues de la mondialisation. En général, il semble que le pouvoir de négociation des employés soit affaibli, même dans les pays qui connaissent des tensions sur le marché du travail.

Un autre facteur important a été l'essor de l'emploi atypique observé au cours des quinze dernières années dans la majorité des pays (chapitre 4). En effet, des emplois atypiques sont beaucoup moins rémunérateurs que les emplois standards. Plus fondamentalement, l'évolution des contrats de travail peut aussi avoir contribué à l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs, en particulier des moins qualifiés.

Enfin, la fiscalité est devenue moins progressive dans l'immense majorité des pays et donc moins apte à redistribuer les gains de la croissance économique. Cela se traduit par une baisse des impôts sur les hauts revenus (chapitre 5). Entre 1993 et 2007, le taux moyen d'imposition sur les sociétés (pour tous les pays pour lesquels des données existent) a été abaissé de 10 points de pourcentage. Dans le cas des taux d'imposition sur les revenus les plus élevés des personnes physiques, la baisse a été de 3 points de pourcentage au cours de la même période. Le chapitre 5 montre également que la moindre progressivité de l'impôt n'a généralement pas été compensée par une politique sociale.

Baisser les impôts sur les hauts revenus ou les profits peut se justifier par des motifs d'efficacité écono-

mique. Cela peut même parfois répondre aux objectifs d'équité dans certains cas – avec un effet de levier général. Cependant, dans d'autres cas, ces baisses d'impôts produisent des résultats moins favorables, même dans la perspective d'un compromis efficacité-équité. De la même manière, une protection sociale plus forte, si elle est bien conçue, peut servir des objectifs d'emploi. Le rapport donne des exemples de ces politiques dans des pays ayant des niveaux de développement économique différents. Le recours à des transferts monétaires sous conditions représente une intéressante innovation à cet égard.

Il est maintenant temps de faire avancer l'Agenda pour le travail décent

Les faits consignés dans ce *Rapport mondial sur le travail* montrent que, si les décideurs politiques sont préoccupés par les inégalités excessives dans leur pays tout en soutenant l'emploi, ils ont à leur disposition un outil efficace. Le chapitre 6 indique que les pays qui ont des institutions tripartites assez fortes, une réglementation du travail et une protection sociale bien conçues, et qui respectent les droits fondamentaux des travailleurs, réussissent bien, non seulement en termes d'emploi mais aussi pour enrayer la hausse des inégalités de revenus. C'est l'essence même de l'Agenda pour le travail décent.

Faire avancer l'Agenda participerait à traiter les conséquences sociales de la crise financière. En même temps qu'une réforme de l'architecture financière, cela contribuerait également à la création d'une économie plus équilibrée et plus durable.



© M. Crozet/BIT

Le Conseil d'administration du BIT traite de la crise économique et se mobilise pour élaborer des stratégies de réponse fondées sur le travail décent

Le Conseil d'administration du BIT, lors de sa 303^e réunion en novembre 2008, a commencé à élaborer des stratégies de réponse en matière d'emploi et de politique sociale, grâce au dialogue social, dans le but de relever les défis de la crise économique mondiale qui s'amplifie. Ce processus a débuté alors que l'Agenda pour le travail décent recevait un fort soutien de la part de José Luis Rodriguez Zapatero, Président du gouvernement espagnol, de Nicolas Sarkozy, Président de la République française, Ban Ki-Moon, Secrétaire général des Nations Unies et Angel Gurría, Secrétaire général de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques.

«La principale conclusion est que l'Agenda pour le travail décent est un cadre stratégique approprié

pour affronter cette crise», a déclaré le Directeur général du BIT, Juan Somavia. «Il contient un puissant message: le dialogue tripartite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs a un rôle central à jouer dans le traitement de la crise économique et dans l'élaboration de réponses stratégiques.»

L'OIT a constaté à travers de nouveaux rapports que la crise économique mondiale s'amplifiait. Les estimations préliminaires du BIT indiquent que le chômage pourrait augmenter d'environ 15 à 20 millions de chômeurs en 2009 dans le monde, et le nombre de travailleurs pauvres, vivant avec moins de 2 dollars par jour, devrait aussi s'accroître.

«Cette situation exige d'agir rapidement», ont affirmé le président et les vice-présidents travailleur et employeur du Conseil d'administration du BIT dans un message spécialement consacré à la crise financière et économique. «Nous avons besoin de mesures complètes et coordonnées pour minimiser la durée et la gravité du ralentissement de l'économie mondiale, ainsi que pour parer à d'éventuels dégâts sociaux et accélérer la reprise.»



© M. Crozet/BIT



© ELYSÉE



© M. Crozet/BIT



© M. Crozet/BIT

JUAN SOMAVIA ÉLU POUR UN TROISIÈME MANDAT DE DIRECTEUR GÉNÉRAL DU BIT



© M. Crozet/BIT

Juan Somavia a été élu pour un troisième mandat comme Directeur général du Bureau international du Travail (BIT) le 18 novembre. M. Somavia est le neuvième Directeur général en 89 ans d'histoire de l'Organisation; il entamera officiellement son mandat de cinq ans en mars 2009.

Tous les documents du Conseil d'administration auxquels il est fait référence dans ce communiqué peuvent être consultés sur: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/gb/GBSessions/GB303/lang--fr/commId--ALL/WCMS_098006/index.htm.



La déclaration identifie une série de mesures qui seraient indispensables pour «gérer l'impact de la crise sur l'économie réelle, pour protéger les personnes, soutenir la productivité des entreprises et sauvegarder l'emploi», dont:

- garantir un flux de crédit suffisant pour la consommation, le commerce et l'investissement;
- protéger les personnes les plus exposées, notamment en étendant la protection sociale et les indemnités chômage, et en promouvant la formation et les services de reconversion et de placement;
- soutenir les entreprises productives, rentables et durables, parallèlement à une économie sociale forte et à un secteur public viable, afin de maximiser l'emploi et le travail décent;
- veiller à ce que la crise actuelle ne nuise pas au progrès social;

- développer une étroite coopération entre l'OIT et ses mandants tripartites et le système multilatéral afin d'aider les pays à mettre en œuvre des mesures destinées à faire face à la crise; et
- maintenir l'aide au développement au moins à son niveau actuel et fournir des lignes de crédit supplémentaires et de l'aide aux pays à bas revenus pour amortir la crise.

«Nous disposons maintenant d'indications claires pour avancer», a souligné M. Somavia. «Nous allons le faire en développant l'action de l'OIT sur les réponses à apporter aux conséquences de la crise en matière sociale et de travail, en soutenant les mandants de l'OIT dans l'élaboration de leurs réponses et en s'engageant avec le système multilatéral, notamment avec le G20 et les institutions financières internationales.»

Le travail décent

Des réunions internationales soulignent l'essor du «mouvement mondial en faveur du travail décent»

Cet automne, des réunions internationales très importantes se sont tenues à Oslo, Monrovia et New York pour débattre de la façon dont le travail décent pouvait devenir une réalité dans le monde entier. Lors d'une réunion à Oslo, en Norvège, le 5 septembre, le Directeur général du BIT Juan Somavia a plaidé pour une mondialisation créatrice de travail décent, alors que les par-

ticipants de haut niveau à une réunion à Monrovia, au Libéria, le 10 septembre ont demandé aux pays africains et aux partenaires du développement de faire du travail décent une «réalité en Afrique». Et à New York, les participants ont abordé les défis auxquels sont confrontés les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).



© UN

A la réunion d'Oslo, organisée par le gouvernement norvégien et les organisations de travailleurs et d'employeurs du pays, M. Somavia a alerté sur les répercussions d'une mondialisation qui ne serait «ni équilibrée, ni juste, ni durable» et a plaidé en faveur «de davantage de cohérence politique pour appuyer la justice sociale au service d'une mondialisation équitable».

Qualifiant le niveau actuel de la pauvreté mondiale de «très préoccupant et de condamnation sévère de la faillite du modèle actuel de mondialisation», M. Somavia a souligné que la «cohérence politique pour atteindre la justice sociale en faveur d'une

mondialisation équitable exige des syndicats, du monde des affaires et des dirigeants politiques qu'ils exercent leurs responsabilités.

«Je vois grandir un mouvement mondial pour le travail décent», dit-il. «J'espère que cette conférence marquera un tournant pour la cohérence des stratégies aux niveaux national et international.»

M. Somavia était l'un des principaux orateurs lors de la conférence internationale qui a aussi accueilli M. Pascal Lamy, Directeur général de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et M^{me} Mary Robinson, président de l'Initiative pour une mondialisation éthique. M. Jonas Gahr Støre, le Ministre norvégien des Affaires étrangères, présidait la réunion.

Une semaine plus tard, la réunion de haut niveau de Monrovia a plaidé en faveur de partenariats stratégiques sur le travail décent en Afrique.

«J'ai l'espoir que (...) le travail décent, en tant que concept, devienne une réalité tangible au Libéria et en Afrique», a déclaré la Présidente du Libéria, S.E. Ellen Johnson Sirleaf, dans l'important discours qu'elle a prononcé durant l'atelier de deux jours organisé par le Ministre du Travail du Libéria, en partenariat avec l'organisation internationale «Réaliser les droits: L'initiative pour une mondialisation éthique» et l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Le Forum de haut niveau de Monrovia a couvert un vaste éventail de sujets, y compris la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, plus les efforts renouvelés pour le travail décent en Afrique afin d'atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). «Il n'existe pas de paix durable sans emplois», a fait

remarquer M. Mpenza Kabundi, directeur régional adjoint de l'OIT pour l'Afrique, en attirant l'attention sur les «emplois décents pour une société juste et pour sortir durablement de la pauvreté».

A New York, Mary Robinson et le Directeur général se sont adressés à un Forum de haut niveau fin septembre pour relancer l'intérêt sur la nécessité de soutenir davantage les programmes et les politiques de travail décent comme préalable indispensable à la réussite des OMD.

M^{me} Robinson a déclaré: «Les pauvres travaillent mais ils sont confrontés à tant d'obstacles. Les travailleurs pauvres n'ont pas de système qui fonctionne pour eux, ils n'ont pas accès à la justice et ne bénéficient d'aucun des soutiens indispensables.»

M. Somavia a ajouté: «Nous voulons que les OMD fonctionnent, mais ils ne fonctionnent pas. Ils le pourraient si l'accent était davantage mis sur la composante travail des politiques de réduction de la pauvreté.»

L'initiative S'affranchir de la pauvreté par le travail a été lancée début septembre à Oslo lors d'un rassemblement sur la cohérence de la stratégie commerciale et l'emploi, organisé par le gouvernement de Norvège et le *Financial Times*, qui a réuni des représentants d'organisations internationales, d'ONG, d'entreprises et de syndicats, ainsi que des dirigeants politiques et des universitaires. Il a été suivi par une discussion de haut niveau entre tous les acteurs, à Monrovia, sur la création de plus d'emplois décents en Afrique, dans toute une série de secteurs économiques.

Pour plus d'informations, voir www.ilo.org/integration.

Le changement climatique

Un nouveau rapport du BIT met en lumière les efforts pour créer des millions de nouveaux «emplois verts»

GENÈVE – Les efforts déployés pour s'attaquer au changement climatique génèrent déjà de nouveaux emplois dans de nombreux secteurs et économies, et pourraient en créer des millions de plus, dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement dans les décennies à venir, selon le récent rapport *Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* publié en septembre.



© UN



© UN



Le rapport a été financé et commandité par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) dans le cadre d'une initiative conjointe en faveur des emplois verts qui réunit le Bureau international du Travail (BIT), la Conférence syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE), qui représentent des millions de travailleurs et d'employeurs dans le monde. Il a été réalisé par l'Institut Worldwatch, avec l'assistance technique du Global Labour Institute de l'Université Cornell.

Le rapport révèle que le processus de changement climatique, déjà en cours, va se poursuivre et avoir des effets négatifs sur les travailleurs et leurs familles, en particulier ceux qui gagnent leur vie en travaillant dans l'agriculture ou le tourisme. Les mesures prises pour faire face au changement climatique et pour traiter de ses effets devraient donc être conçues de manière à créer des emplois décents.

Bien que le rapport soit généralement optimiste quant à la création de nouveaux emplois en réponse au changement climatique, il met aussi en garde contre nombre de ces emplois qui risquent d'être

«sales, dangereux et difficiles». Les secteurs préoccupants, notamment dans les pays en développement, incluent l'agriculture et le recyclage où les contrats de travail souvent précaires, mal rémunérés et l'exposition à des matériaux dangereux pour la santé, ont besoin d'évoluer rapidement.

Qui plus est, le rapport indique que trop peu d'emplois verts sont créés pour les plus vulnérables: les travailleurs pauvres (43 pour cent de la main-d'œuvre globale) dans le monde, dont les revenus sont trop faibles pour les hisser eux et leurs familles au-dessus du seuil de pauvreté de 2 dollars par personne et par jour, ou les quelque 500 millions de jeunes qui vont chercher du travail au cours des dix prochaines années.

Le rapport prône une «transition juste» pour ceux qui sont affectés par la mutation vers une économie respectueuse de l'environnement et pour ceux qui doivent s'adapter au changement climatique en accédant à des alternatives économiques et des offres d'emploi pour les entreprises et les travailleurs. Selon le rapport, un dialogue social fructueux entre gouvernement, travailleurs et employeurs est vital, non seulement pour apaiser les tensions et encourager des politiques environnementales, sociales et économiques mieux renseignées et plus cohérentes, mais aussi pour que tous les partenaires sociaux soient impliqués dans l'élaboration de ces politiques.

«Une économie durable ne peut plus externaliser les coûts environnementaux et sociaux. Les conséquences de la pollution pour la société, comme la dégradation de la santé, doivent être reflétées dans les prix pratiqués sur le marché. Les emplois verts doivent donc se conformer à la définition du travail décent», précise le rapport. Il souligne aussi que l'obtention d'un nouvel accord approfondi et décisif sur le climat quand les pays se réuniront pour la réunion cruciale sur la Convention de l'ONU sur le climat à Copenhague fin 2009 sera indispensable pour accélérer l'essor des emplois verts.

On peut se référer à www.ilo.org pour le rapport dans son intégralité, le communiqué de presse BIT/08/40, les images vidéos et des informations complémentaires sur l'Initiative de l'OIT en faveur des emplois verts.

Les inspections des navires

Directives pour l'industrie maritime

GENÈVE – Plus de 300 hauts représentants des gens de mer et des armateurs, aux côtés des gouvernements, se sont réunis à Genève du 15 au 26 septembre pour débattre des directives sur les inspections par l'Etat du pavillon et par l'Etat du port à bord des navires, aux termes de la convention du travail maritime (CTM) adoptée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 2006.

Quand l'OIT a adopté la convention du travail maritime, en février 2006, le Directeur général Juan Somavia a parlé d'écrire «une nouvelle page de l'histoire du travail» pour plus de 1,2 million de gens de mer dans le monde. Deux ans après, la CTM a été ratifiée par trois Etats du pavillon représentant près de 20 pour cent du tonnage brut mondial; de nombreuses autres ratifications et accords professionnels sont déjà en cours. Un plan d'action quinquennal de l'OIT, élaboré pour obtenir une entrée en vigueur d'ici à 2011, a connu une avancée en septembre dernier, avec deux importantes réunions tripartites d'experts qui ont élaboré des directives concernant les inspections des Etats du pavillon et des directives pour les agents chargés du contrôle par l'Etat du port.

Le nombre croissant d'immobilisations de navires dans de nombreux ports du monde montre le besoin continu d'un système global d'inspections régulières par l'Etat du port. Dans l'Union européenne par exemple, le nombre d'immobilisations a augmenté pour la deuxième année consécutive, de 944 en 2005 à 1174 en 2006 et 1250 en 2007.

Les discussions sur les directives se sont déroulées en deux sessions. Dans la première, du 15 au 19 septembre, des directives ont été adoptées concernant les inspections par l'Etat du pavillon et ont été axées sur des thèmes comme la liste des points de

contrôle à vérifier; les preuves demandées par l'inspecteur pour certifier le respect dans les différents domaines soumis à inspection; les actions à envisager en cas de non-conformité.

La seconde session, du 22 au 26 septembre, a adopté les directives relatives aux agents chargés des inspections de la CTM par l'Etat du port. Les inspections par l'Etat du port sont menées sur des bateaux étrangers qui font relâche dans un port du pays concerné; elles visent à renforcer les inspections par l'Etat du pavillon et à protéger les armateurs qui se conforment aux normes de la CTM, 2006 contre la concurrence déloyale de navires qui ne répondent pas aux normes.

La CTM 2006 entrera en vigueur douze mois après sa ratification par au moins 30 Etats Membres de l'OIT représentant au moins 33 pour cent du tonnage brut mondial des navires. Jusqu'à présent, le Libéria, les Iles Marshall et les Bahamas l'ont ratifiée. A eux trois, ils représentent près de 20 pour cent du tonnage brut mondial. Un grand nombre d'autres pays de toutes les régions du monde ont déjà avancé sur la voie de la ratification. En juin 2007, le Conseil de l'UE a adopté une décision autorisant tous les Etats membres de l'UE à ratifier la CTM 2006 dans l'intérêt de la Communauté européenne avant le 31 décembre 2010.

© M. Crozet/BIT



PLANÈTE TRAVAIL Ce que disent les journaux



A job seeker searches for employment opportunities

Financial crisis could cost 20 million jobs by end 2009

Oct 20, 2008

GENEVA (AFP) — The financial crisis could lead to record global unemployment with 20 million more people out of work by the end of 2009, International Labour Organization chief Juan Somavia warned Monday.

Estimates from the ILO indicate that the "number of unemployed could rise from 190 million in 2007 to 210 million in late 2009," said Somavia, marking the "first time in history that we pass 210 million."

The population of workers those on two dollars a day

But Somavia said these Current economic contral

Thousands of jobs have banks collapsed or are for

But the ILO said the axe construction, the automot the financial storm.

Somavia, who had earlier simply a crisis on Wall St for working families and th



Tornada de la edición impresa del 28 de octubre del 2008

Crisis genera desempleo a nivel mundial

Segun la Organización Internacional de Trabajo, más de 20 millones de personas perderán sus empleos hasta fines de 2009.



U.N.: Global unemployment rolls to grow by 20M

Some 20 million people are expected to lose their jobs because of the global economic crisis, according to the U.N.'s International Labor Organization.

Director-General Juan Somavia says in a statement that "the number of working poor living on less than a dollar a day could rise by some 80 million - and those at \$2 a day by more than 1 billion."

The ILO forecasts that the total number of unemployed persons will hit 210 million late next year.



La crise va créer 20 millions de chômeurs

La crise financière risque d'augmenter le nombre de chômeurs de 20 millions dans le monde. Il pourrait atteindre 210 millions de personnes fin 2009, selon Juan Somavia, le directeur du Bureau international du travail (BIT). Lequel réclame «une action rapide» des gouvernements pour prévenir une crise sociale sévère.



Любим нужна уверенность: пора спасать реальную экономику — Генеральный директор МОТ Хуан Сомавия

ЖЕНЕВА. 12 ноября. КАЗИНФОРМ — Финансовый кризис шагает по планете, вовлекая в свою орбиту все больше государств земли. Что может и должно противопоставить человечество прожорливому «монстру»? Предлагаем вниманию читателей эксклюзивную статью (только для Казинформа) Генерального директора Международной организации труда Хуана Сомавия, в которой предлагаются некоторые пути выхода из кризиса.



Il faut sauver l'économie réelle

Au-delà de l'urgence, il est vital de retrouver un équilibre qui préserve la production et les personnes

Le Monde.fr

Juan Somavia

Directeur général du Bureau international du Travail

Un essor productif et créateur, en continuant et développant. Les pas doivent être mesurés et réfléchis. Ce n'est pas un slogan.

L'Organisation internationale de travail a souligné que pendant ces dernières années, le nombre de personnes qui vivent dans la pauvreté a augmenté de 20 millions d'ici à la fin 2009, dépassant le total des 200 millions de personnes qui vivaient dans la pauvreté en 2007. Les gouvernements ont une responsabilité particulière à l'égard de la sécurité de l'emploi et de la stabilité de l'économie. Les gouvernements doivent agir rapidement pour protéger les personnes et les entreprises.

BusinessMirror

A broader look at today's business

22/10/2008

Asean jobless rate may rise in 2009, ILO says

SINGAPORE — Slowing growth in Southeast Asian nations may boost unemployment and hurt the region's competitiveness, the International Labor Organization (ILO) says. Unemployment in the 10-member Association of Southeast Asian Nations, or Asean, may rise to 6.2 percent in 2009, from 5.7 percent last year, the group said in a report. Productivity needs to be increased as China's output per worker overtakes those in Southeast Asia, and the with India narrows, the report said. "Relying on exports and foreign investment increases Asean's vulnerability to a prolonged global slowdown," said Gyongyi Szirmai, senior economist at the ILO. "Improving labor productivity and the social aspects of regional integration will be essential if we are to protect recent economic gains, employment stability and continue development." Bloomberg

Reconstruction par Nicolas Vial



النقد

حان الوقت

اقتصاد الحقيقي وإعادة الثقة

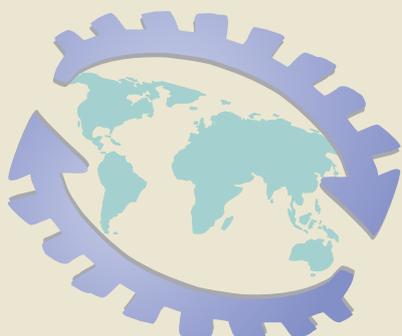
بقلم خوسيه سومايا

في الأزمة المالية التي يشهدها العالم منذ عامين، حان الوقت لإعادة الثقة في الاقتصاد الحقيقي وإعادة الثقة في المؤسسات المالية الراسخة وتطويرها. لا بد من اعتماد العمل بشان حاسم وقاطع، لأن الرخا والتمرد في الأسواق المالية قد أضرنا جميعاً. من أجل الوصول إلى اقتصاد عالمي جديد وبنية أفضل من التباين، يجب أن يكون لدينا رؤية واضحة في المستقبل. إننا نحتاج إلى إصلاح النظام المالي العالمي وإعادة الثقة في المؤسسات المالية.

Ces coupures de presse sont reproduites à des fins non commerciales.

CHAMPS D'ACTION

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



© M. Crozet/BIT

L'Argentine s'engage en faveur du travail décent

■ Le gouvernement argentin, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et l'OIT ont signé un protocole d'accord pour lancer un Programme par pays de promotion du travail décent en Argentine pour la période 2008-2011. «Le travail décent va cesser d'être un simple slogan pour devenir une idée partagée par l'ensemble de la société», a déclaré le ministre du Travail d'Argentine, Carlos Tomada, au cours de la cérémonie de signature.

Le Programme par pays de promotion du travail décent aura les priorités suivantes: relier les politiques nationales du travail à celles qui ont un impact sur la quantité et la qualité d'emplois créés; améliorer les conditions d'emploi et d'employabilité, en mettant l'accent sur la promotion du travail décent pour les jeunes et sur le développement économique local; contribuer à la prévention et à l'éradication du travail des enfants; étendre la couverture de la protection sociale; renforcer le dialogue social afin d'aider les mandants à promouvoir les dimensions du travail décent grâce aux politiques sociales et aux politiques de travail; et contribuer à l'élimination de l'économie et de l'emploi informels.

Pour plus d'informations, merci de contacter le Bureau de l'OIT en Argentine sur buenosaires@oit.org.ar

Travail décent et développement humain au Brésil

■ La récente expérience du Brésil montre que la croissance économique est nécessaire mais pas suffisante pour promouvoir le développement humain. C'est le message contenu dans le récent rapport publié en septembre dernier par le BIT, la Commission économique pour l'Amérique latine



© PHOTO BIT



© UN

et les Caraïbes (CEPALC) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

«Mettre l'accent sur la création d'emplois peut contribuer de manière significative au développement humain, en particulier quand elle est associée à d'autres dimensions du travail décent, telles que l'absence de travail des enfants ou de travail forcé; des salaires décents; la protection sociale; les droits au travail, y compris la liberté d'association et la négociation collective; et l'égalité des chances d'accès à des emplois et des professions bien rémunérés et de bonne qualité», indique le rapport intitulé *Emploi, développement humain et travail décent – la récente expérience du Brésil*. Le rapport s'intéresse à l'évolution, entre 1992 et 2006, de 28 indicateurs associés aux quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent (emploi, droits au travail, protection sociale et dialogue social) au Brésil. Le résultat montre une évolution positive de presque chacun d'entre eux, en particulier l'emploi formel, les salaires minimaux réels, l'éradication du travail forcé, du travail des enfants et des inégalités sexuelles et raciales, même si beaucoup reste à faire dans ce domaine.

Pour des informations complémentaires, merci de consulter le site Web de l'OIT Brésil

http://www.oitbrasil.org.br/estudo_indicadores2.php

L'OIT s'apprête à renforcer le programme de coopération technique avec les donateurs multi et bilatéraux

■ Dans un effort pour dynamiser le programme de coopération technique et harmoniser davantage la planification et la mise en œuvre de son programme opérationnel, l'OIT s'est réunie les 21 et 22 octobre 2008 avec les principaux bailleurs de fonds externes, les gouvernements et les agences. La réunion de deux jours, la troisième d'une série de rassemblements annuels informels des donateurs de l'OIT, a permis aux participants de mieux comprendre la stratégie de l'OIT pour le développement de son programme de coopération technique en étroite partenariat avec ses donateurs.

La réunion s'est déroulée à un moment extrêmement important et s'est présentée comme un véritable effort de coordination pour s'attaquer immédiatement aux crises financière, énergétique et alimentaire. «Il est très difficile d'évaluer l'impact final que le resserrement actuel du crédit aura sur l'économie réelle, en particulier sur les marchés émergents. Face aux crises actuelles, nous ne devons pas abandonner mais plutôt renforcer nos partenariats pour le travail décent», a ajouté M. Somavia. Au fil des ans, l'OIT a constamment augmenté le volume de ses ressources extrabudgétaires, qui s'élevaient à 224 millions de dollars en 2007. Les chiffres pour 2008 semblent prometteurs, avec un total



© M. Crazer/BIT

de 215 millions de dollars de promesses reçues à fin octobre 2008, à comparer aux 70 millions de dollars promis pour la même période de 2007.

Pour plus d'informations, merci de contacter le Service de la coopération au développement du BIT sur codev@ilo.org

La Norvège étend son partenariat avec l'OIT

■ Le gouvernement norvégien a considérablement étendu son accord de partenariat avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) grâce à une nouvelle contribution de 100 millions de couronnes norvégiennes (environ 18 millions de dollars) pour 2008-09. Le Directeur général du BIT, M. Juan Somavia, a signé le nouvel accord avec le ministre de l'Environnement et du Développement international de Norvège, M. Erik Solheim, au cours d'une cérémonie à la Conférence internationale sur le travail décent à Oslo le 5 septembre.

Le nouveau programme va promouvoir les droits fondamentaux au travail, notamment la liberté d'association, la négociation collective et

l'élimination du travail des enfants, l'égalité hommes-femmes, le dialogue social, des politiques économiques et sociales cohérentes d'appui au travail décent, et le renforcement de l'inspection du travail. Les nouveaux fonds représentent une hausse de plus de 40 pour cent par rapport au programme 2006-07, augmentant la contribution de partenariat existante de 70 millions de couronnes (environ 12,6 millions de dollars).

La SFI et l'OIT œuvrent à l'amélioration des normes du travail dans l'industrie textile au Viet Nam

■ En octobre dernier, la SFI, qui fait partie du groupe de la Banque mondiale, et l'OIT ont lancé le programme Travailler mieux au Viet Nam, afin d'améliorer les conditions de travail pour plus de 700 000 travailleurs de l'appareil industriel vietnamien et de stimuler la compétitivité internationale du secteur. Travailler mieux au Viet Nam est le

plus grand programme par pays développé par le Programme mondial conjoint OIT-SFI Travailler mieux. Cette initiative volontaire, basée sur l'industrie, cherche à renforcer les relations entre les investisseurs internationaux, les entreprises locales, les gouvernements et les syndicats pour améliorer les conditions de travail et la compétitivité. Le programme au Viet Nam aura également pour but d'améliorer les performances des entreprises et l'accès au marché, de créer des processus plus rentables et respectueux des normes du travail, et d'assister le gouvernement pour améliorer les normes du travail et le développement économique.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail sur dialogue@ilo.org

Lancement du nouveau site Web New COOPAFRICA

■ Le site Web CoopAfrica qui vient d'être lancé (www.ilo.org/coopafrika) donne des informations sur le Fonds pour les coopératives d'Afrique de l'OIT, un programme de coopération technique de l'OIT pour la promotion et le développement des coopératives en Afrique, sur ses partenaires et ses domaines d'action, ainsi que sur les pays couverts. Il fournit aussi des références pour les modalités de financement et de publication; il regroupe des outils, des nouvelles et des événements du mouvement coopératif en Afrique, des commu-



niqués de presse et des liens utiles. Le site Web est dédié aux coopérateurs en Afrique et ailleurs, ainsi qu'au grand public.

Le Fonds pour les coopératives d'Afrique – CoopAfrica – fait partie du vaste programme du BIT pour les coopératives (EMP/COOP); il est hébergé par le Bureau de l'OIT de Dar es-Salaam. Ce programme est une contribution directe à la promotion de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et couvre actuellement neuf pays en Afrique orientale et australe. Il poursuit le but suprême de mobiliser les mécanismes d'auto-assistance des coopératives et d'améliorer leur gouvernance, leur efficacité et leur performance de façon à renforcer leur capacité à créer des emplois, à accéder au marché, à générer des revenus, à réduire la pauvreté, à fournir une protection sociale et à donner aux gens la possibilité de s'exprimer dans la société.

Pour plus d'informations, voir supra, pages 46-47

L'OIT salue l'Appel à l'action de Manille pour protéger les droits des femmes migrantes

■ En septembre dernier, les gouvernements de 38 pays, des syndicats, des organisations d'employeurs, des acteurs du secteur privé et de la société civile, y compris des associations de femmes et des associations religieuses, des organisations universitaires et des organisations internationales, ont adopté l'Appel à l'action de Manille pour améliorer les chances et protéger les droits des femmes migrantes et de

leurs familles partout dans le monde. Plus de 430 représentants ont officiellement adopté cet appel lors de la Conférence sur l'égalité entre hommes et femmes, les migrations et le développement qui s'est déroulée les 25 et 26 septembre 2008 à Manille, aux Philippines.

«L'Appel à l'action de Manille est une vaste plateforme, avec des solutions pratiques et réalisables», a déclaré Linda Wirth, directrice du Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique à Manille. «Nous voyons beaucoup de femmes migrantes déqualifiées; elles représentent une forte proportion de la fuite des cerveaux, en particulier dans les secteurs de la santé et l'éducation. Davantage de femmes que d'hommes sont victimes d'exploitation sexuelle. Elles travaillent dans des secteurs invisibles, comme les travaux domestiques, qui peuvent donner lieu à des situations d'exploitation et d'abus. Mais nous savons aussi que les migrants hommes sont confrontés à des conditions de vie et de travail déshumanisantes dans certains secteurs; ils sont presque aussi nombreux dans la traite et le travail forcé. Ils doivent souvent assumer de nouveaux rôles familiaux quand les mères émigrent.»

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique à Manille, sur manila@ilo.org



© BIT Manille

MÉDIATHÈQUE



■ **Salaires et durée du travail par profession et prix de détail 2008: Statistiques de l'enquête d'octobre du BIT**

ISBN 978-92-2-021396-4. Genève, BIT, 2008. Trilingue: anglais/français/espagnol, 70 \$; 40 £; 55 €; 85 CHF

Source de référence vitale pour quiconque s'intéresse aux conditions de travail et de vie, cette publication trilingue donne des informations détaillées sur les salaires, la durée du travail et les prix des denrées alimentaires. Couvrant 159 métiers dans 49 groupes professionnels et les prix de détail de 93 denrées alimentaires, elle offre une ressource statistique indispensable pour les comparaisons internationales. *CD-ROM* – ISBN 978-92-2-020175-6. Genève, BIT, 2008. Version Windows, trilingue: anglais/français/espagnol. Utilisateur unique: 80 \$; 45 £; 65 €; 100 CHF

Utilisateurs multiples: 120 \$; 65 £; 100 €; 150 CHF

Offrant plus de 20 ans d'informations détaillées sur les salaires et les durées de travail pour une sélection de professions (1983-2007) et sur les prix de détail d'un panier de denrées alimentaires (1985-2007), ce CD-Rom est un outil de référence exhaustif et facile à utiliser.



■ **Sources et méthodes: statistiques du travail - L'emploi dans les industries touristiques**

Edition spéciale.

ISBN 978-92-2-121257-7. BIT et Organisation mondiale du Tourisme, 2008. 100 \$; 50 £; 60 €; 100 CHF

Cet ouvrage d'avant-garde a été conçu pour donner aux utilisateurs et aux producteurs de statistiques touristiques, et à ceux qui s'intéressent aux statistiques du travail en général, une compilation des mesures de l'emploi dans le secteur du tourisme. Il contient de l'information sur la méthodologie, ainsi que des descriptions des emplois, salaires et durées de travail dans l'industrie touristique. Les définitions font référence à toutes les principales sources statistiques, ainsi qu'aux méthodes utilisées par les pays pour informatiser ces variables. L'information a été collectée auprès des bureaux de statistiques nationaux et des administrations nationales du tourisme dans plus de 200 pays et territoires.



■ **Annuaire des statistiques du travail du BIT 2008 Séries chronologiques**

ISBN 978-92-2-021216-5. Genève, BIT, 2008. Trilingue anglais/français/espagnol

235 \$; 140 £; 195 €; 290 CHF

Depuis sa première parution en 1935-1936, *l'Annuaire des statistiques du travail* est devenu l'ouvrage statistique par excellence pour les questions de travail, réunissant sous une forme systématique un vaste ensemble de données provenant d'un réseau de sources officielles présent dans quelque 190 pays. Cette nouvelle édition 2008 contient 31 tableaux correspondant à neuf grands chapitres: population active, emploi, chômage, durée du travail, salaires, coût de la main-d'œuvre, prix à la consommation, lésions professionnelles, grèves et lock-out.



■ **Profils par pays**

ISBN 978-92-2-021217-2. Genève, BIT, 2008. Trilingue anglais/français/espagnol, 160 \$; 90 £; 130 €; 200 CHF

Présente les dernières statistiques disponibles (sans séries chronologiques) pour chacun des 200 pays, régions et territoires, et comprend aussi des estimations globales et régionales sur la population active, l'emploi et le chômage.

CD-ROM – ISBN 978-92-2-121219-5. Genève, BIT, 2008.

Version Windows, en anglais seulement.

Utilisateur unique: 235 \$; 140 £; 195 €; 290 CHF

Utilisateurs multiples: 350 \$; 210 £; 290 €; 435 CHF

Ce CD-Rom contient des séries chronologiques complètes des statistiques contenues dans *l'Annuaire des statistiques du travail, séries chronologiques*; les dernières statistiques disponibles telles qu'elles figurent dans les *Profils par pays*; dix volumes des séries *Sources et méthodes: statistiques du travail* qui complètent les explications données dans les tableaux de *l'Annuaire*; il donne accès à toute une série de données et de métadonnées qui ne sont pas incluses dans les versions imprimées.



■ **Recueil de publications sur le VIH/Sida et le monde du travail**

CD-ROM. ISBN 978-92-2-021477-0. Genève, BIT, 2008. 50 \$; 25 £; 30 €; 50 CHF

Ce CD-Rom de valeur et de grande portée contient une collection de publications du Programme du BIT sur le VIH/Sida et le monde du travail telles que: *Sauver des vies, protéger les emplois; le VIH/Sida et le monde du travail*, Rapport IV, Conférence internationale du Travail 2009; le *Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/Sida et le monde du travail*; *Mettre en œuvre le Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/Sida et le monde du travail*; *Le lieu de travail: un point d'accès universel*; *Boîte à outils de communication pour changer les comportements vis-à-vis du VIH/Sida*; et de nombreux autres titres comprenant toutes les mises à jour jusqu'à la fin

juin 2008. Des listes alphabétiques, des tables des matières et des signets rendent ce CD-Rom interactif et facile à utiliser.



■ **Combattre le travail forcé: Manuel à destination des employeurs et du monde des affaires**

ISBN 978-92-2-121712-1. Programme d'action spécial du BIT pour combattre le travail forcé. Genève, BIT, 2008.

Ce manuel a pour but de répondre au besoin croissant des organisations d'employeurs et des entreprises à titre individuel dans le monde entier d'information sur le travail forcé, comment il peut affecter les opérations des entreprises et ce que les acteurs du monde des affaires peuvent faire pour s'attaquer au problème. Il se compose de sept brochures pratiques: introduction et vue d'ensemble; questions et réponses aux employeurs; principes directeurs pour combattre le travail forcé; une liste de contrôle et d'orientation pour évaluer le respect des normes; un guide d'action; des instructions d'action et des études de cas des bonnes pratiques.



■ **Créer le changement: un film sur la réponse du monde du travail à la question du VIH/Sida, en particulier sur les programmes de changement des comportements au travail**

DVD. ISBN 978-92-2-021403-9.

SHARE – Réponses stratégiques des entreprises au VIH/Sida. Genève, BIT, 2008.

Ce film met en scène les succès obtenus dans la lutte contre le VIH/Sida sur le lieu de travail, avec des contributions du Bénin, de Belize, d'Indonésie et du Swaziland. Il met en lumière le rôle essentiel que jouent les ministères du travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs en créant un environnement favorable par le renforcement du cadre politique et juridique national pour appuyer les interventions sur le lieu de travail. Il inclut les rapports *Sauver des vies, protéger des emplois*, et le *Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/Sida et le monde du travail*.



■ **Se faire embaucher: un guide pour les demandeurs d'emploi handicapés**

ISBN 978-92-2-120858-7. Bangkok, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, 2008.

Ce guide est à l'intention des personnes qui cherchent un emploi salarié ou rémunéré dans le secteur formel; il peut être utilisé par des individus ou des groupes, y compris des organisations de personnes handicapées. Il peut aussi être utilisé seul ou

dans le cadre d'un atelier de formation. Rédigé dans un style direct, facile à lire, rempli de conseils utiles pour se renseigner sur les postes et les pratiques d'emploi, la détermination des objectifs par poste, l'identification et la réponse aux offres d'emploi, la préparation de documents de recherche d'emploi, les entretiens d'embauche, et bien d'autres choses encore.



■ **Mondialisation, flexibilité et conditions de travail en Asie et dans le Pacifique**

Rédigé par Sangheon Lee et François Eyraud – ISBN 978-92-2-120029-1. Version papier. Genève, BIT, 2008. Coédition avec Chandos Publishing Oxford, Royaume-Uni. 120 \$; 59.95 £; 110 €; 150 CHF

Cette étude unique passe en revue les conditions d'emploi en Asie et Pacifique dans le contexte de la mondialisation et des pressions croissantes en faveur de la flexibilité. Elle met l'accent sur les différentes expériences des travailleurs individuels concernant leurs conditions d'emploi – statut, salaires/revenus, durée du travail, organisations du travail, et santé et sécurité. Au côté d'études thématiques concernant le rôle de l'expression des travailleurs et de la législation du travail dans la détermination des conditions d'emploi, l'ouvrage comprend huit études par pays sur l'Australie, la Chine, l'Indonésie, le Japon, la République de Corée, les Philippines, la Thaïlande et le Viet Nam, basées sur un cadre de recherche commun offrant une étude comparative rigoureuse.



■ **Rapport mondial sur les salaires 2008/2009 – Salaire minimum et négociation collective: vers une cohérence politique**

Premier d'une nouvelle série de rapports du BIT centrés sur l'évolution des salaires, cet ouvrage passe en revue les principales tendances de niveau et de répartition des salaires dans le monde depuis 1995. Il prend en considération les effets de la croissance économique et de la mondialisation sur les tendances salariales, examinant attentivement le rôle des salaires minima et de la négociation collective, et suggère d'améliorer le niveau des salaires et de favoriser une meilleure répartition. Les salaires sont une composante majeure du travail décent, pourtant il existe de graves disparités de connaissances dans ce domaine de plus en plus important que ce rapport commence à prendre en charge. Il comprend de nombreuses annexes techniques et statistiques.



■ **Orienter la carrière des jeunes: Manuel à destination de ceux qui aident les jeunes demandeurs d'emploi**

ISBN 978-92-2-120313-1. Manille, BIT, 2007.

Ce manuel est conçu à l'attention des conseillers d'orientation et des praticiens, des directeurs et du personnel des services publics de l'emploi, des parents, des pairs et de tous ceux auprès de qui les jeunes demandeurs d'emploi viennent chercher des conseils en matière de carrière. Composé d'exemples pratiques et offrant une réelle compréhension des questions en jeu, il va aider les utilisateurs à conseiller les jeunes demandeurs d'emploi, particulièrement les jeunes diplômés, ceux qui quittent l'école, et les jeunes qui ne sont ni à l'école ni au travail, dans leur recherche d'emploi.



■ **Promouvoir l'emploi au Cambodge: Analyse et options**

Elizabeth Morris
ISBN 978-92-2-120395-7. Genève, BIT, 2008. 27 \$; 14 £; 20 €; 30 CHF

Cet ouvrage offre un panorama actualisé de la situation de l'emploi au Cambodge, identifiant des objectifs clairs pour les politiques d'emploi dans le cadre du Plan national de développement stratégique 2006-2010. Bien qu'ayant réalisé de remarquables progrès depuis le milieu des années 1990 dans la promotion du développement socio-économique et de la réduction de la pauvreté, l'emploi au Cambodge n'a pas suivi le rythme de ces progrès. Prenant en compte l'héritage d'une longue période de conflit civil et d'instabilité politique, et reconnaissant l'emploi comme principal moyen pour s'affranchir de la pauvreté, ce rapport procure des recommandations et des options pour améliorer et promouvoir l'emploi au Cambodge.



■ **La promotion des entreprises durables**

Cet ouvrage fournit un guide détaillé sur ce qui constitue un environnement propice aux entreprises durables, notant qu'un tel environnement combine la quête légitime du profit avec le besoin d'un développement qui respecte la dignité humaine, la pérennité de l'environnement et le travail décent. Les entreprises durables ont besoin de sociétés durables; les affaires sont florissantes là où les sociétés sont prospères, et vice versa. Renforcer

les institutions et les systèmes de gouvernance qui nourrissent les entreprises plaide en faveur de nouvelles formes de coopération entre gouvernement, monde des affaires, main-d'œuvre et société au sens large.



■ **Poursuivre les objectifs du travail décent: Des priorités pour la recherche**

Gerry Rodgers et Christiane Kuptsch
ISBN 978-92-9014-858-6. Institut international d'études sociales, Genève, 2008. 18 \$; 10 £; 13 €; 20 CHF

La publication de l'IIES réunit des documents de la conférence des chercheurs sur «Travail décent, politique sociale et développement» qui s'est tenue fin 2006 pour débattre de l'agenda de la recherche du Bureau international du Travail. S'appuyant sur diverses disciplines, particulièrement l'économie, la sociologie et le droit, et incluant des perspectives globale et régionale, les contributeurs explorent les faits, les forces et les variables affectant le travail décent et suggèrent des priorités pour l'analyse et la stratégie.



■ **La santé et la sécurité dans les mines de charbon souterraines**

Un recueil de directives pratiques du BIT – ISBN 978-92-2-120162-5. BIT, Genève, 2008. 32 \$; 17 £; 25 €; 40 CHF

Ce guide pratique reflète les nombreux changements qui ont eu lieu dans l'industrie minière et pour sa main-d'œuvre, ainsi que l'évolution récente des politiques et des instruments de l'OIT en matière de santé et de sécurité au travail. Il intègre la réduction et la polyvalence de la main-d'œuvre, les nouvelles technologies et une approche moins normative, plus systémique du traitement des problèmes de santé et de sécurité. Le guide fixe un cadre national qui spécifie les rôles des autorités compétentes, des employeurs, des travailleurs et leurs organisations. Il comprend aussi une méthodologie pour identifier les dangers, prévenir et minimiser les risques, ainsi que des dispositions particulières pour agir en toute sécurité dans les mines de charbon souterraines.



■ **L'échantillonnage aux fins des enquêtes auprès des ménages sur le travail des enfants**

Vijay Verma
ISBN 978-92-2-121503-5. Programme international de l'OIT pour l'abolition

du travail des enfants (IPEC). Genève, BIT, 2008.

Des statistiques détaillées et actualisées sur les enfants qui travaillent sont utiles pour identifier les facteurs qui sous-tendent le travail des enfants, déterminer la magnitude et la nature du problème, révéler ses conséquences et sensibiliser le public. Ce manuel présente des questions d'échantillonnage dans le contexte des enquêtes auprès des ménages sur le travail des enfants. Néanmoins, un grand nombre de techniques discutées peuvent aussi être utilisées pour concevoir des enquêtes plus spécialisées, ciblées et sectorielles sur le travail des enfants.



■ **Travail et famille: Gérer la diversité et l'égalité au travail**

CD-ROM. ISBN 978-92-2-121019-1. Genève, BIT, 2008. 40 \$; 20 £; 25 €; 40 CHF

Ce CD-ROM de formation sur le travail et les questions familiales peut être utilisé par les entreprises, les organisations d'employeurs et les individus. Il contient un large éventail d'informations, d'activités et d'exemples de bonnes pratiques et d'autres ressources pour orienter l'action et les initiatives sur le travail et la famille. Le module de formation a pour but d'illustrer, décrire et assister le

développement d'initiatives pour le travail et la famille, comment elles peuvent devenir des stratégies d'entreprises, tout en étant aussi partie intégrante et compatible d'une gestion compétitive et productive de l'entreprise.



■ **Rapport mondial sur le travail 2008: Les inégalités de revenu à l'épreuve de la mondialisation financière**

ISBN 978-92-9014-868-5. Institut international d'études sociales, Genève, BIT, 2008. 50 \$; 25 £; 35 €; 50 CHF

Voir la présentation de ce rapport en pages 55 à 58.

REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL - VOL. 147 (2008), N° 4

■ **La protection sociale au Chili: réformer pour plus d'équité**

Au début des années 1980, le Chili fut un pionnier dans la mise en œuvre en Amérique latine de réformes structurelles privatisant en totalité ou en partie les systèmes de retraites, de soins médicaux et d'aide sociale, contribuant ainsi à conduire des réformes similaires dans la région et ailleurs. Appliquées sans dialogue social préalable, ces réformes ont débouché sur une réduction de la solidarité sociale et de l'équité et un accroissement de la pauvreté et des inégalités. Au cours des 18 dernières années, les gouvernements démocratiques ont corrigé beaucoup d'erreurs de conception dans les réformes originales. Carmelo Mesa-Lago examine les progrès accomplis et les domaines dans lesquels perdurent des inégalités sociales en termes de couverture, de parité hommes-femmes et de financement, et identifie les défis à venir.

■ **Une analyse équilibrée du fossé salarial entre hommes et femmes**

Au sein d'un modèle général reposant sur l'équilibre entre deux secteurs, la productivité des femmes sur le marché diminue avec le volume de travail domestique qu'elles accomplissent à la maison. Si l'on considère que les contributions au travail du ménage des hommes et des femmes sont complémentaires, Graciela Chichilnisky et Elisabeth Hermann Fredriksen ont prouvé l'existence d'équilibres multiples. Dans certains d'entre eux, hommes et femmes consacrent le même temps à leur travail et gagnent des salaires identiques. Dans d'autres, ils travaillent des durées différentes et perçoivent des salaires différents. Dans ce contexte, les croyances en l'infériorité de la productivité des femmes se révèlent auto-réalisatrices. En utilisant des exemples chiffrés, les auteurs montrent

que le bien-être est plus élevé quand les épouses consacrent autant de temps au travail et suggèrent des recommandations stratégiques.

■ **Emploi informel: deux questions de stratégie contestées**

Cet article, de David Kucera et Leanne Roncolato, s'attaque à deux questions contestées d'importance stratégique: les législations du travail formelles comme cause de l'emploi informel et les emplois informels, soi-disant «volontaires». L'article donne des vues d'ensemble théoriques, analyse des études empiriques sur les effets des législations du travail formel sur l'emploi informel, et se termine par des observations sur la pertinence des quatre objectifs du travail décent pour l'emploi informel et le développement économique.

■ **Une approche stratégique de l'inspection du travail**

Dans un rapport publié en 2006, l'OIT a mis en lumière les difficultés de l'inspection du travail dans les Etats Membres et plaide pour un certain nombre de mesures pour renforcer leur efficacité. David Weill soutient que les inspecteurs doivent aller au-delà des demandes d'effectifs supplémentaires en adoptant un cadre stratégique clair pour réagir aux plaintes qui arrivent et pour cibler les investigations programmées afin de maximiser l'efficacité dans l'utilisation de leurs ressources surexploitées. Pour ce faire, il propose que leur travail soit guidé par des principes de priorisation, d'anticipation, de durabilité et la recherche d'effets systémiques. L'article se conclut par une ébauche des exigences d'une stratégie de régulation cohérente.

■ **Normes internationales du travail: Evolution récente de la complémentarité entre les systèmes de contrôle national et international**

Bien loin de concourir l'un contre l'autre, les systèmes national et international de législation du travail sont imbriqués. Les normes de l'OIT ont été utilisées dans les récentes décisions prises par les plus hautes juridictions de certains pays. Examinant deux décisions de la Cour suprême du Canada et de la Cour d'appel de Paris, Eric Gravel et Quentin Delpech essaient de clarifier à la fois les circonstances dans lesquelles les tribunaux nationaux utilisent les sources de droit internationales et les implications juridiques qui en découlent. Ces cas impliquent des procédures devant les tribunaux nationaux et les organes de l'OIT, et la France et le Canada ont aussi des cultures juridiques différentes, permettant une discussion sur la manière dont les juridictions nationales s'approprient réellement les normes internationales du travail.

■ **«L'index d'embauche des travailleurs» de la Banque Mondiale: Résultats et critiques – Revue des faits récents**

Sangheon Lee, Deirdre Mc Cann et Nina Torn passent en revue une littérature de plus en plus abondante sur «l'index d'embauche des travailleurs» développé par la Banque Mondiale qui fait partie de ses indicateurs sur la pratique des affaires («Doing Business», DB). C'est un projet controversé qui tente de mesurer les «réglementations des affaires» et leur application dans 178 pays; il se veut un guide pour évaluer les réglementations qui ont des répercussions directes sur la croissance économique, permettant des comparaisons entre pays et une identification des bonnes pratiques. Le produit phare du projet DB est un classement sur la «facilité à faire des affaires», qui est un indicateur composite basé sur la mesure de trois éléments: la difficulté d'embauche, la rigidité des horaires de travail et la difficulté de licenciement.

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



TRAVAIL DECENT

Un monde meilleur commence par là

90 ans au service de la justice sociale

«Œuvrer pour la justice sociale»

c'est bien plus que le thème de notre 90^e anniversaire;
c'est notre bilan du passé et notre mission pour l'avenir.

Juan Somavia, Directeur général du BIT

Journée mondiale de la justice sociale: 20 février 2009

La première Journée mondiale de la justice sociale, proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies en novembre dernier, sera célébrée le 20 février 2009.

Les Etats Membres sont invités à consacrer cette journée spéciale à la promotion d'activités nationales en accord avec les buts et objectifs du Sommet mondial pour le développement social.

La Journée mondiale de la justice sociale va contribuer à l'action de la communauté internationale pour l'éradication de la pauvreté, la promotion du plein emploi et du travail décent, l'égalité hommes-femmes, l'accès au bien-être social et à la justice pour tous.

Les gouvernements participants se sont engagés à élaborer un cadre d'action pour promouvoir la justice sociale aux niveaux national, régional et international. Ils reconnaissent que la croissance économique devrait favoriser l'équité et la justice sociale et qu'une «société pour tous» doit être fondée sur la justice sociale et le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Pour plus d'informations sur la première Journée mondiale de la justice sociale, voir le site www.un.org.