

# Travail



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

LE MAGAZINE DE L'OIT



**Travail décent = travail sûr**  
Sécurité et santé au travail

N° 63, août 2008

Dans ce numéro

Promouvoir des emplois sûrs et sains: Programme global de l'OIT sur la santé, la sécurité et sur l'environnement  
• Une vision dynamique de la prévention: l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) • Sauver des vies, protéger des emplois: le VIH/sida et le monde du travail • De nouveaux risques dans les centres d'appel •  
Reportage photo: Travailler à 1 700° C

## La convention sur la liberté d'association, 60 ans après



1948: en Conférence à San Francisco lors de la 31<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail où la convention n° 87 fut adoptée. De gauche à droite: le Directeur général assistant G.A. Johnston, le Directeur général Edward Phelan, le Conseiller juridique C.W. Jenks (qui allait devenir Directeur général) et l'assistant du Directeur général Jef Rens.

1962: alors que le nombre total de ratifications des conventions internationales du travail atteint le chiffre de 2500, Angelos Vlachos, délégué permanent du gouvernement grec, signe les instruments formels de ratification de la convention n° 87 en présence du Vice-Directeur général Jef Rens, sous le regard de Nicolas Valticos, avocat de renommée internationale et responsable du secteur des normes au BIT.

Cette année marque le 10<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et le 60<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Cette convention, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, sont les principaux instruments internationaux sur le sujet. La promotion de ces conventions sur toute la planète et les délibérations des organes de contrôle de l'OIT sur leur mise en œuvre ont beaucoup influencé les législations nationales et la pratique ces soixante dernières années.

Les libertés d'association et de négociation collective sont des droits fondamentaux, enracinés dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie de 1944. Elles pourraient aussi être classées comme «droits civiques», parties intégrantes des libertés civiles et de la démocratie – des études démontrent une relation étroite entre démocratie, respect de la liberté d'association et des droits de négociation collective. Mais l'exercice de ces droits exige un environnement propice et favorable.

La convention n° 87 a été ratifiée par 148 des 182 Etats Membres de l'OIT. Le respect et l'application dans tous les Etats Membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions concernées, sont soumis à la procédure de contrôle de la Commission pour la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT.

La mondialisation a profondément affecté le monde du travail, apportant avec elle des changements structurels et technologiques et une concurrence internationale renforcée. Les systèmes de négociation collective font face à de nouveaux défis, même lorsque leur importance en tant que moyen de coopération entre travailleurs et employeurs en faveur de la prospérité économique et de la sécurité de l'emploi est pleinement reconnue. Ces défis sont étudiés dans le rapport global de cette année *La liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, qui détaille les nouvelles initiatives qui promeuvent la liberté syndicale: des codes de conduite des entreprises aux clauses sociales des accords d'intégration économique régionale ou des accords commerciaux bilatéraux ou multilatéraux. Les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ont été plus efficaces et les accords cadres internationaux se sont multipliés.

Quoi que nous réserve l'avenir, il est clair que la convention n° 87 va continuer à nourrir et inspirer la réponse de l'OIT aux défis de la mondialisation. En effet, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée par la Conférence en juin 2008, souligne précisément que «la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont tout à fait cruciales pour atteindre les quatre objectifs stratégiques».

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

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

#### RÉDACTEUR:

May Hofman Öjemark

#### EDITION ESPAGNOLE:

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

#### RESPONSABLE DE LA PRODUCTION:

Kiran Mehra-Kerpelman

#### ASSISTANTE DE PRODUCTION:

Corine Luchini

#### RECHERCHE PHOTO:

Marcel Crozet

#### GRAPHISME:

MDP, OIT Turin

#### COUVERTURE:

M. Montesano, OIT Turin

Photo: M. Crozet

#### COMITÉ DE RÉDACTION:

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

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

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

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

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

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

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

Imprimé par:

OIT Turin

ISSN 1020-0010

# Travail décent = travail sûr

La sécurité et la santé au travail est l'un des principaux buts de l'OIT depuis sa création en 1919. Ce numéro de *Travail* est consacré aux actions menées à travers le monde pour améliorer la sécurité et la santé au travail (SST) dans le contexte de la mondialisation.

**Page 4**



© M. Crozet/BIT

## EN COUVERTURE

Promouvoir des emplois sûrs et sains: **4**  
Programme de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork)

## ARTICLES GÉNÉRAUX

Une vision dynamique de la prévention: l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) **12**

Faire briller une lueur d'espoir: une sécurité sociale pour la santé dans l'économie informelle **17**

Sauver des vies, protéger les emplois: de nouveaux horizons dans la lutte contre le VIH/sida au travail **18**

Répondre à de nouveaux dangers **23**

Reportage photo: Travailler à 1700° C **26**

## LECTURE

*Coup de projecteur sur les guides et manuels sur la SST: Recueils de directives pratiques du BIT* **31**

*Statistiques sur les lésions professionnelles* **32**

*Principes fondamentaux de sécurité et de santé au travail* **33**

## RUBRIQUES

Planète Travail **35**  
• Rendre le travail plus sûr

Les nouvelles **38**

- 97<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail
- Tuvalu devient le 182<sup>e</sup> Etat Membre de l'OIT
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable
- Journée mondiale contre le travail des enfants 2008: «L'éducation est la bonne réponse»
- Le BIT lance une campagne d'un an sur «L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent»
- Le XVIII<sup>e</sup> Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail

Champs d'action **44**

Médiathèque **46**

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.

# Promouvoir des emplois

## Programme de l'OIT sur la sécurité et la santé au



© M. Crozet/BIT

**L'**adoption en 2006 de la convention de l'OIT n° 187 et de la recommandation n° 197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail offre un outil essentiel pour tenter de relever les défis de la SST dans l'économie mondialisée et trépidante d'aujourd'hui. Dans cet article, le D<sup>r</sup> Sameera Al-Tuwajri, directrice au BIT du Programme Safework, décrit ces défis et la manière dont l'OIT y répond.

GENÈVE – L'OIT estime que 337 millions d'accidents surviennent au travail chaque année, alors que le nombre de personnes souffrant de maladies professionnelles est proche de 2 millions. Ces erreurs entraînent environ 2,3 millions de décès par an, dont 650 000 dus à des substances dangereuses – les chiffres ont doublé en quelques années.

Le fardeau économique de pratiques de SST médiocres est stupéfiant. Près de 1250 milliards de dollars sont absorbés chaque année par des coûts induits par le manque d'heures travaillées, l'indemni-

sation des travailleurs, l'interruption de la production, et les dépenses médicales. Au-delà des questions économiques, nous avons une obligation morale: le coût humain dépasse largement l'acceptable. Alors que le travail ne devrait pas être une entreprise risquée, il tue en réalité davantage que ne le font les guerres.

Pourquoi sommes-nous dans cette situation? Alors qu'il existe un volume sans précédent de recherches et de connaissances sur la gestion du risque et un grand nombre d'instruments juridiques, de normes techniques, directives, manuels de formation et informations pratiques à notre disposition?

En examinant de plus près les statistiques, on s'aperçoit que, si les pays industrialisés connaissent un recul régulier du nombre d'accidents et de maladies liés au travail, ce n'est pas le cas dans les pays qui connaissent actuellement une industrialisation rapide ou dans ceux qui sont trop pauvres pour gérer des systèmes de SST nationaux efficaces, y compris une application correcte de la législation.

# sûrs et sains

## travail et sur l'environnement (SafeWork)

Dans les pays en développement, normes et pratiques sont souvent bien loin des niveaux acceptables et le taux d'accidents est plutôt orienté à la hausse qu'à la baisse. La mondialisation rapide a conduit à des changements technologiques et des pressions concurrentielles dans la course au capital qui ont souvent incité les employeurs de ces régions à considérer la sécurité et la santé au travail comme accessoires. Pour inverser ces tendances, il faut réaliser le potentiel des institutions qui ont la capacité d'agir à l'échelle mondiale pour mobiliser les forces de la mondialisation en faveur d'un changement positif.

C'est là que l'OIT peut vraiment faire la différence. Sa structure d'organisation tripartite, qui réunit travailleurs, employeurs et gouvernements, est bien adaptée pour initier et faciliter des programmes de grande envergure. Elle possède aussi les ressources et le mandat global pour coordonner des échanges de connaissances et d'idées sur la SST. C'est pourquoi nous avons toutes les raisons d'être optimistes en plaidant en faveur du travail décent pour tous au XXI<sup>e</sup> siècle, à travers le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006 – qui fait partie de la stratégie globale de l'OIT pour la sécurité et la santé au travail (voir encadré).

### Défis

Quatre défis principaux doivent être relevés si nous voulons réaliser la promesse de la stratégie globale de l'OIT pour la SST:

- *Le besoin d'une volonté politique renforcée pour améliorer les normes de SST.* Si la législation existe souvent, de nombreuses nations échouent à donner «corps» à la loi en ne la dotant pas des mécanismes de mise en œuvre et d'application nécessaires. Il faut à la fois les ressources adéquates et la volonté de suivre les progrès réalisés pour qu'une mise en vigueur effective soit possible. Si la SST figure en bonne place dans les priorités politiques, elle devra être constamment examinée, révisée et affinée.
- *De meilleures opportunités pour l'éducation et la formation sur le tas.* L'importance de l'éducation va augmenter au rythme de l'avancée technologique.

La formation technique à la sécurité qui est exigée dans la plupart des activités peut être très complexe. Par exemple, un chauffeur de poids lourds doit savoir comment gérer son camion dans des situations et des conditions climatiques très variées. Mais la sécurité peut être aussi simple que de comprendre l'importance de porter des lunettes de protection ou d'éteindre les machines avant de les nettoyer. Les centres de formation professionnelle, les gouvernements et les entreprises elles-mêmes doivent tous prendre part à l'éducation des travailleurs pour éviter les accidents inutiles et les maladies.

Pour le Programme Safework de l'OIT, la meilleure approche pour toucher autant de travailleurs que possible est de «former les formateurs». Cela signifie que nous réunissons le plus de fonctionnaires possible responsables de la SST dans divers secteurs et régions géographiques et que nous les formons aux dernières bonnes pratiques dans les domaines appropriés. Les centres de formation de l'OIT ont été particulièrement utiles dans ce but. Nous nous efforçons également d'appliquer cette approche à ceux qui ont le plus besoin d'une éducation à la SST, par exemple les travailleurs des pays en développement et/ou les travailleurs vulnérables de l'économie informelle. Un exemple nous est donné par le Programme pour l'amélioration du travail dans les petites entreprises (WISE) qui a été utilisé avec grand succès dans plusieurs pays, tels que la Mongolie. Il se concentre sur les défis particuliers que rencontrent les petites entreprises ou les affaires familiales.

- *Une meilleure sensibilisation aux questions de SST, étroitement liée au souci d'éducation.* Une culture de prévention doit être établie sur le lieu de travail pour que les mesures de SST marquent un véritable progrès. Même si les gouvernements, les entreprises et les syndicats font tout correctement, des accidents continueront de se produire si les travailleurs font peu de cas de leur propre sécurité. Le processus de formation et d'éducation, ajouté à de réelles mesures disciplinaires, peut faire beaucoup pour avertir les travailleurs des menaces à leur



© M. Crozet/BIT

## UNE STRATÉGIE GLOBALE POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

L'OIT a développé un certain nombre d'instruments complets pour poursuivre son œuvre dans le domaine de la SST. Les plus récents d'entre eux sont la convention (n° 187) et la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. On appréhende mieux ces instruments dans le contexte de la Stratégie globale sur la sécurité et la santé au travail adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2003, qui confirme le rôle des instruments de l'OIT comme pierre angulaire de la promotion de la SST. Parallèlement, la stratégie plaide pour une action intégrée qui associe davantage les normes de l'OIT aux autres moyens d'action tels que le plaidoyer, la sensibilisation, le développement des connaissances, la gestion, la diffusion de l'information et la coopération technique.

Les instruments de l'OIT incluent 19 conventions, 26 recommandations, 2 protocoles et 37 recueils de directives pratiques (pour une description de quelques livres, voir page 31). Quelques-unes des conventions, telles que la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, ou la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, sont très spécifiques à l'industrie. Cependant, leur portée peut aussi être assez large. L'une des plus remarquables est la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé au travail, 1981, et le Protocole de 2002 qui l'accompagne. Elle se réfère au besoin de formuler et de mettre en application des politiques nationales de SST qui soient axées sur la prévention des lésions et des maladies professionnelles. Elle prône aussi une révision régulière des politiques et des programmes nationaux en reconnaissance du fait que les changements technologiques et sociaux interviennent à un rythme incroyablement rapide.

Deux autres conventions à mentionner sont la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, l'une des conventions les plus largement ratifiées de tous les instruments de l'OIT, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. Ces deux conventions donnent des repères pour le développement de corps d'inspecteurs du travail à travers le monde. L'OIT a aussi développé des outils de formation tels que le Système intégré de formation des inspecteurs du travail et a tenu des ateliers de formation d'inspecteurs dans de nombreux pays, tels que l'Afrique du Sud, la Croatie, Cuba, l'Égypte, l'Éthiopie, Fidji, la République démocratique populaire du Lao, l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Mexique, la République de Moldavie, le Monténégro, l'Ouzbékistan, la Roumanie, l'Ukraine et le Viet Nam.

La pertinence de l'inspection continue d'augmenter parce que les pays en développement de différentes régions commencent à s'attaquer à leurs situations de SST. Des lois nationales proactives, en particulier relatives à la prévention des accidents et des maladies, sont un important premier pas dans le sens du progrès. Cependant, sans une application effective des conseillers au niveau de l'entreprise, et une mise en vigueur, cette législation risque de rester lettre morte. Les conventions concernant l'inspection du travail renforcent le droit des inspecteurs d'entrer sur les lieux de travail et de prendre les dispositions appropriées. De cette façon, l'inspection demeure une composante majeure de la Stratégie globale de l'OIT sur la SST. Le rôle important qu'elle joue pour la mise en œuvre et l'avancée au niveau pratique sur le terrain n'est pas exagéré.

bien-être. Si un changement notable concernant la sécurité est perceptible au niveau de la main-d'œuvre en général, il peut à son tour inciter les entreprises et les gouvernements à prendre des positions plus proactives.

- *Des partenariats plus approfondis qui intègrent de nombreuses couches de la société.* Aucune entité ne saurait s'attaquer seule à tous les défis qui se posent. Les gouvernements peuvent légiférer, les entreprises peuvent éduquer et se conformer elles-

mêmes aux règles. Les travailleurs peuvent faire valoir leurs droits et observer strictement toutes les réglementations de sécurité. Si toutes ces parties prenantes agissent en synergie, le potentiel de progression est illimité. Les organisations internationales comme l'OIT ont un vaste rôle à jouer pour coordonner et favoriser les partenariats indispensables pour atteindre ces objectifs. C'est dans cet état d'esprit que fut formulée la stratégie globale pour la sécurité et la santé au travail.

Une dimension importante du Plan d'action pour la stratégie globale de l'OIT pour la SST est l'assistance et la coopération techniques. Le projet OIT-Volkswagen-GTZ en est un bon exemple. GTZ est l'agence de coopération internationale allemande pour le développement durable; elle mène des opérations dans le monde entier. Volkswagen, dans la droite ligne de ses initiatives de responsabilité sociale des entreprises, voudrait aussi voir de meilleures normes du travail s'appliquer à ses fournisseurs, dont un grand nombre se trouvent en Afrique du Sud, au Mexique et au Brésil. VW et GTZ financent un projet de l'OIT à travers Safework pour renforcer les inspections du travail dans ces trois pays, en particulier en relation avec les fournisseurs de VW. Des inspections conjointes de la société et du gouvernement, mettant l'accent sur des initiatives facultatives pour aider les fournisseurs à rechercher des pratiques plus sûres, ont rencontré un grand succès. L'OIT, à travers des partenariats publics-privés tels que celui-ci, a la capacité d'encourager la croissance dans de nombreux domaines de la SST, en particulier dans l'éducation et l'établissement d'une culture préventive.

### Systèmes nationaux de SST

Au cours des dernières années, gouvernements, entreprises et organisations internationales ont tous porté une plus grande attention à la nécessité d'adopter des modèles systématiques de gestion de la SST. L'un des principaux buts de la stratégie globale de l'OIT sur la SST est le développement de politiques nationales de SST, de systèmes, de programmes et de profils, grâce à une approche systématique de la gestion. La SST est un sujet complexe, qui implique un grand nombre de disciplines spécifiques et un large éventail de dangers pour le lieu de travail et l'environnement. Les systèmes nationaux de SST ont d'une certaine manière besoin de maîtriser cette complexité s'ils veulent fonctionner de façon cohérente et efficace.

Alors que les politiques nationales varieront grandement selon les cultures régionales, les coutumes et les situations politiques, elles devraient toutes opérer



© M. Crozet/BIT

dans le cadre relativement large fixé par la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et en accord avec la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

La convention n°187 fixe les éléments essentiels d'un système national de SST :

- Législation et tout autre instrument de SST pertinent
- Une ou plusieurs autorités ou organes responsables de la SST
- Des mécanismes régulateurs de conformité, y compris des systèmes d'inspection
- Un mécanisme consultatif tripartite qui traite des questions de SST
- Des accords pour promouvoir au niveau de l'entreprise la coopération entre employeurs et travailleurs
- Informations et services de conseil en matière de SST
- Systèmes pour délivrer de la formation en SST
- Services de médecine du travail
- Recherche sur la SST
- Mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et les maladies liées au travail
- Dispositifs de collaboration avec les systèmes appropriés d'assurance ou de sécurité sociale qui couvrent les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Mécanismes de soutien pour une amélioration progressive des conditions de SST dans les micro-entreprises, les PME et l'économie informelle.

La préparation d'un profil national est une première étape essentielle pour construire un bon programme national de SST. Vingt-neuf pays ont développé des profils nationaux ou sont en train de le faire. Le profil est un résumé de la situation au regard de la SST et comprend des données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et un inventaire de tous les outils et ressources disponibles dans un pays pour mettre en œuvre et gérer la SST. Une fois rempli, le profil peut être utilisé non seulement comme une base pour identifier les priorités d'action mais aussi comme un outil pour mesurer les progrès au fil du temps grâce à une mise à jour régulière.

### Prévoir l'avenir

Au rythme où les statuts de l'emploi et les technologies ont changé au cours des dernières années, il est devenu encore plus important d'anticiper des risques différents et souvent nouveaux si l'on veut les gérer efficacement. De nombreuses préoccupations de lon-



© M. Crozet/BIT

gue date sont reconsidérées à la lumière de la modification des statuts de l'emploi et des technologies.

Les experts en SST prévoient une augmentation de différentes sortes de risques :

*Les risques physiques*, y compris le manque d'activité physique, une faible conscience du froid et du chaud (en particulier chez les travailleurs de l'agriculture et du bâtiment), l'exposition à des travaux physiques lourds, aux vibrations et aux radiations UV.

*Les risques biologiques* tels que le VIH/sida, l'hépatite, la tuberculose, le SRAS, la grippe aviaire, la fièvre dengue, etc. On estime que 320 000 travailleurs dans le monde meurent chaque jour de l'exposition à des risques viraux, bactériens ou biologiques liés à un insecte ou un animal. Le commerce mondialisé a accru les risques d'infection et la difficulté à mettre au point des réponses efficaces.

*Les risques chimiques* liés aux substances dangereuses comme les métaux lourds, les oxydes, les substances cancérigènes, les produits chimiques perturbant les fonctions endocriniennes tels que certains insecticides, et les poussières et les fumées toxiques lorsque les travailleurs y sont exposés pendant une longue période.

*De nouvelles catégories d'expositions* telles que les nuisances potentielles des nanomatériaux sur les lieux de travail. L'impact mondial des produits liés aux nanotechnologies devrait, selon les prévisions, excéder 1000 milliards de dollars d'ici à 2015. Une particule d'un nanomètre est plus petite qu'une cellule vivante et ne peut être vue qu'avec le plus puissant des microscopes. Un nanomètre est un milliardième de mètre, comparé à un cheveu humain, qui a un diamètre approximatif de 80 000 nanomètres. Au niveau des



© M. Crozet/BIT



## BÂTIR UN SYSTÈME NATIONAL DE SST AU KAZAKHSTAN

**A**STANA, République du Kazakhstan – Le Kazakhstan fut un pionnier dans les nouvelles approches en matière de sécurité et de santé au travail; il est devenu un modèle pour d'autres pays d'Asie centrale. La récente transformation économique a produit une croissance spectaculaire de 10 pour cent, mais le pays demeure confronté à de formidables défis hérités de l'époque soviétique. L'un d'eux était une législation de SST et un système de gestion obsolètes.

La situation est devenue sensible dans les années 1990, quand les conditions de travail se sont considérablement détériorées et que le nombre annuel de victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles s'est chiffré en milliers. Il était évident qu'une amélioration et une modernisation radicales du système de SST du pays étaient devenues indispensables.

Le Kazakhstan a commencé par adopter une série de nouvelles lois, tout d'abord une loi sur la SST, qui s'est ensuite transformée en un code du travail avec un chapitre consacré à la SST, ainsi qu'une loi sur le partenariat social.

Le Kazakhstan a ratifié les principales conventions sur la SST, telles que la convention (n° 181) sur l'inspection du travail et la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, et envisage de ratifier la nouvelle convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la SST adoptée en 2006. Pour appliquer cette dernière, le pays élabore de manière systématique un système moderne de sécurité et de santé au travail grâce à un programme national de SST, en suivant les étapes logiques décrites dans la convention n° 187.

L'étape initiale consistait à préparer un profil national de SST qui contenait toutes les

données de base relatives à la sécurité et à la santé au travail: cadre légal en vigueur; mécanismes d'application; informations et formation; entrée en vigueur et infrastructures; ressources humaines et financières disponibles; initiatives de SST au niveau de l'entreprise, etc.

Le profil a été élaboré avec le soutien d'un projet financé par la République de Corée qui couvre quatre pays d'Asie centrale. Le projet a aidé ces pays, y compris le Kazakhstan, non seulement à préparer des profils nationaux de SST mais aussi à poursuivre l'analyse de leurs conclusions afin de préparer les programmes nationaux de SST.

La seconde phase du projet coréen va aider ces pays à préparer leurs programmes nationaux de SST. Au Kazakhstan, le ministre du Travail et de la Protection sociale a demandé aux régions de préparer des programmes régionaux de SST qui formeront, à partir de 2008, la base du programme national de SST actualisé, en remplacement du précédent programme.

«Le Kazakhstan est certainement un bon exemple de l'application systématique et effective des exigences de SST au niveau national et au niveau de l'entreprise, avec une implication totale des partenaires sociaux», déclare Wiking Husberg, spécialiste principal des questions de SST au Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale. «Certains problèmes doivent encore être traités; mais nous disposons maintenant d'un accord avec les syndicats pour établir des comités de sécurité au niveau de l'entreprise. La question de restrictions aux inspections du travail, qui a été relevée par un récent audit de l'inspection du travail, doit encore être résolue. Cependant, le plus important est qu'un processus perma-

nent d'action, de révision et d'amélioration est en cours dans ce pays».

Une évolution importante fut l'adoption par le Kazakhstan d'une nouvelle norme inter-États GOST, identique aux Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001), basée sur l'évaluation du risque, la participation des travailleurs et la prévention, avec pour but de parvenir à une culture de sécurité. L'introduction de systèmes méthodiques de gestion de la SST dans les entreprises a été massivement adoptée par les grandes entreprises lors d'un séminaire sur l'évaluation du risque en avril dernier.

Imstakon, l'une des plus grandes sociétés de construction immobilière au Kazakhstan, a déjà mis en place un nouveau système de gestion de la SST dans les dizaines d'entreprises qu'elle possède à travers le pays. La société emploie actuellement plus de 9000 travailleurs. En plus de cinquante ans d'existence, elle a construit des centaines de projets, y compris la tour Kok Tjube TV de 372 m de haut, l'aéroport international d'Almaty, l'Hôtel Kazakhstan de 26 étages et de nombreuses entreprises industrielles.

«Les travaux de construction sont associés à de nombreux risques, c'est pourquoi nous faisons particulièrement attention à la sécurité au travail», déclare Mikhail Rezunov, ingénieur en chef d'Imstakon. Notre mission était de créer un système de gestion complètement nouveau, orienté vers l'évaluation du risque et la prévention, s'attaquant aux risques professionnels à la source. Mais le principal changement devait intervenir dans les mentalités – il a fallu réaliser qu'il était beaucoup plus facile et moins onéreux de prévenir un accident que d'en gérer les conséquences. Maintenant, avec le nouveau système mis en place, nous pouvons dire que nos efforts sont payés en retour – pas seulement en termes financiers mais aussi en termes d'image de l'entreprise, ce qui est tout aussi important.»

Berdybek Saparbayev, ministre du Travail et de la Protection sociale du Kazakhstan, approuve: «En utilisant la méthodologie de l'OIT, nous avons comparé le coût de la prévention et celui des conséquences d'un accident dans deux de nos industries les plus dangereuses du pays – les mines et la construction. Nous avons constaté que la prévention coûte des dizaines de fois moins! Le système ILO-OSH 2001 s'est révélé un outil très efficace et nous devons l'introduire à travers tout le Kazakhstan. Bien sûr, beaucoup reste à faire, mais nous allons continuer à aller de l'avant.»



© PHOTO BIT

nanomètres, les matériaux commencent à démontrer des propriétés uniques qui affectent les comportements physique, chimique et biologique. Les matériaux de cette échelle sont de plus en plus utilisés dans les applications optoélectroniques, électroniques, magnétiques, d'imagerie médicale, pharmaceutiques, cosmétiques, catalytiques et matérielles. Les problèmes de santé potentiels, y compris les risques pour la santé au travail associés aux nanomatériaux, ne sont pas encore clairement compris.

*Le stress.* Les évolutions de la conception et de l'organisation du travail, et l'introduction de nouvelles technologies ou de nouvelles formes de contrats de travail (y compris les emplois précaires) peuvent tous déboucher sur des niveaux de stress plus élevés. Quand on ajoute le VIH/sida, l'abus d'alcool, de drogues et de tabac, la violence ou le harcèlement à ce mélange, une grave détérioration de la santé mentale et physique peut s'ensuivre.

#### Une évolution des statuts de la main-d'œuvre

- *Migration.* Les migrations internationales de travailleurs devraient probablement s'accélérer au XXI<sup>e</sup> siècle. Pourtant, les travailleurs migrants sont toujours vulnérables; ils ont tendance à être employés dans des travaux sales, dangereux et éprouvants, avec une grande amplitude horaire, une couverture sociale inappropriée et des barrières linguistiques et culturelles qui rendent la communication sur la SST difficile.
- *Le vieillissement,* particulièrement dans les pays développés. Un nombre croissant de travailleurs âgés choisissent de rester au travail. En Europe, le groupe des 45-64 ans devrait représenter près de la moitié de la population active en 2020. Bien que le vieillissement soit un processus individuel lié aux gènes et au mode de vie, les travailleurs plus âgés souffrent fréquemment d'une ou plusieurs affections ou désordres médicaux chroniques. Les taux d'hypertension, les maladies pulmonaires chroniques ou cardiaques, le diabète, l'obésité, les cancers, les désordres neurologiques, les maladies des reins ou du foie sont en hausse. Mais d'un autre côté, ces travailleurs ont beaucoup à offrir à leurs employeurs en raison de leur expérience, de leur savoir et de leurs compétences; ils peuvent encore être de véritables atouts si l'on prend garde à leur sécurité et à leur santé.
- *L'égalité entre les sexes.* La proportion grandissante de femmes dans la population active soulève une série de questions sur les différents effets des risques liés au travail pour les hommes et pour les



© M. Crozet/BIT

femmes, y compris l'exposition à des substances dangereuses, les effets des agents biologiques sur la santé reproductive, les exigences physiques des travaux de force, la conception ergonomique des postes de travail et la longueur des journées de travail. L'émergence des nanotechnologies et les effets pour la santé d'une exposition prolongée aux nanoparticules, jamais explorés jusque-là, auront sans doute un impact sur la sécurité et la santé, mais ces effets sanitaires seront-ils les mêmes pour les femmes que pour les hommes à exposition égale?

- *L'économie informelle.* A l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle, la majeure partie de la population active mondiale gagne sa vie dans des conditions de vulnérabilité et d'insécurité propres à l'économie informelle. La résolution de l'OIT concernant le travail décent et l'économie informelle adoptée par la Conférence



© M. Crozet/BIT





© M. Crozet/BIT

Signataires de l'accord,  
Mme Innocence Ndiaye,  
ministre de la Fonction  
publique, de l'Emploi, du  
Travail et des Organisations  
professionnelles du Sénégal  
et le Dr. Sameera  
M. Al-Tuwaijri, responsable  
du Programme Safework  
de l'OIT.

internationale du Travail en 2002 met en évidence le fait que les travailleurs du secteur informel font l'expérience des plus graves déficits de travail décent. Parmi eux figurent des conditions de travail insalubres et dangereuses. L'extension de la SST aux travailleurs et aux unités économiques du secteur informel est un défi majeur que les méthodes de formation participatives telles que les programmes WISE (amélioration du travail dans les petites entreprises) et WIND (amélioration du travail dans le cadre du développement local) ont parfaitement relevé en Asie, Afrique et Amérique latine.

### Sensibiliser et partager les connaissances

Safework s'est engagé à jouer un rôle déterminant dans la sensibilisation aux questions de SST et aux bonnes pratiques sur le terrain. Pour beaucoup, tout cela relève directement de la diffusion de l'information disponible.

Le Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS), une unité spécialisée au sein du Programme Safework, joue un rôle important dans la collecte, l'organisation et la diffusion d'informations de haute qualité sur la SST au niveau international. Il est assisté dans ses tâches par son réseau de centres régionaux, nationaux et associés, qui comprend tous les principaux centres d'informations sur la SST de par le monde. La base de données bibliographiques du CIS, avec 70 000 références, est le premier guide de la littérature mondiale dans le domaine

de la SST, alors que le site Web du CIS est accessible gratuitement et comptabilise environ 1,2 million de pages lues par mois.

«La bibliothèque de Safework» est un CD-Rom (en anglais et en français) qui comprend l'*Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, ainsi que les fiches toxicologiques de l'IPCS. Les manuels, recueils de directives pratiques et matériels de formation sont disponibles en format imprimé et électronique.

En suivant le rythme de l'évolution du monde actuel, Safework est conçu pour être à la pointe du progrès. La collaboration avec d'autres organisations, en particulier les universités et les instituts de formation professionnelle, sur des projets de recherche à fort impact se poursuit.

Une collaboration fut particulièrement réussie, celle du Programme global OIT/OMS pour l'élimination de la silicose: en 2003, le Comité conjoint OIT/OMS sur la santé au travail a conclu que des décennies d'efforts avaient payé et a décidé de fixer l'élimination des maladies liées à la silicose et à l'amiante comme priorité. A cette fin, l'un des principaux outils est la classification par l'OIT des radiographies – qui existe maintenant depuis cinquante ans et reste la norme internationale pour la détection précoce de la silicose.

D'autres partenariats importants comprennent le Programme inter-organisations pour une gestion rationnelle des produits chimiques, l'Association internationale de l'inspection du travail, l'Agence internationale de l'énergie atomique, l'Organisation maritime internationale et le PNUE.

Les hommes et les femmes qui se lèvent chaque jour pour aller travailler et dont les efforts font tourner l'économie mondiale méritent le plus haut degré de sécurité et de santé qui puisse leur être donné; 2,3 millions de morts et près d'un demi-milliard d'accidents subis et de maladies contractées chaque année ne reflètent pas vraiment un degré de protection satisfaisant. La nouvelle déclaration sur la sécurité et la santé au travail adoptée en juillet à Séoul, en Corée, lors du XVIII<sup>e</sup> Congrès mondial sur la sécurité et la santé (voir page 43) a fait naître de nouveaux espoirs d'une volonté politique ravivée, d'une prise de conscience plus forte, d'une éducation continue et la conclusion de partenariats à tous les niveaux de la société afin de renforcer et d'améliorer l'état de la sécurité et de la santé au travail localement, nationalement, régionalement et mondialement.



© K. Mehra-Kerpelman/BIT



© M. Crozet/BIT

**P**lus d'un milliard de personnes, plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre d'Asie, continuent de travailler dans l'économie informelle, sans protection sociale ou presque. L'expérience montre que les travailleurs ou les petites entreprises de l'économie informelle sont généralement motivés pour améliorer les conditions de sécurité et de santé de leur propre initiative, mais ils ont quand même besoin d'un soutien pratique. *Travail s'est entretenu avec Tsuyoshi Kawakami, expert des questions de sécurité et de santé au travail au Bureau de l'OIT à Bangkok.*

*Quelles sont les conditions de sécurité et de santé dont jouissent les travailleurs de l'économie informelle en Asie?*

En Asie, l'économie informelle traverse tous les secteurs économiques – agriculture, industrie et services. Ils ont tous besoin des mesures de soutien pratiques pour résoudre les problèmes de sécurité et de santé qu'ils rencontrent. Employés et travailleurs indépendants travaillent souvent dans des conditions inférieures à la normale, exposés à différents dangers sur leur lieu de travail, sans bénéficier de la formation et de l'information sur la SST appropriées. En ce qui concerne la législation nationale du travail,

elle ne couvre pas toujours l'économie informelle.

*Quelles sont les priorités immédiates des programmes de sécurité et de santé au travail (SST)?*

Nous avons besoin de mesures pratiques, faciles à appliquer et efficaces au niveau local. Juste pour vous citer un exemple: des approches à moindre coût fondées sur de bonnes pratiques ont dépassé les barrières financières dans les petits lieux de travail en Asie ; elles ont aussi permis la participation active de nombreux travailleurs et se sont traduites par des progrès concrets. Nous avons observé que des choses qui semblaient évidentes ont réellement contribué à donner le coup d'envoi de nos programmes: je pense à des outils de formation pratiques tels que des listes illustrées et des photos témoignant de bonnes pratiques de SST.

*Pouvez-vous nous donner des exemples de programmes qui connaissent le succès?*

Au Cambodge, quatre cours de formation de formateurs (FdF) se sont tenus dans quatre villes différentes pour couvrir toutes les régions. Ces réseaux participatifs à la formation SST ont constamment étendu la couverture à l'échelle nationale. Cette expansion fut possible grâce à l'orientation pratique des programmes de formation qui dotent les travailleurs de solutions peu coûteuses à leurs problèmes de SST. En avril 2008, plus de 3000 travailleurs de l'économie informelle ont été formés grâce aux réseaux participatifs de formateurs.

Ces approches de formation participatives feront partie du premier Plan cadre de sécurité et de santé au travail (2008-2012) du Cambodge qui sera lancé cette année. Les expériences et les résultats positifs ont été largement partagés avec d'autres pays de l'ASEAN et rendus publics dans des conférences et des revues internationales sur la SST.

*Comment peut-on atteindre les employés et les travailleurs indépendants dans l'économie informelle?*

Les lieux de travail et les communautés locales disposent de divers réseaux de personnes. Les propriétaires de petites entreprises locales ont l'habitude de former des associations pour échanger des idées et des informations afin de moderniser leurs entreprises. Les dirigeants et les membres des syndicats locaux ont souvent un accès privilégié aux couches populaires et savent comment soutenir les lieux de travail de l'économie informelle pour améliorer leurs conditions de travail. Les travailleurs indépendants ont souvent leur propre système de coopération pour améliorer leur environnement de travail.

*Vous soulignez l'importance d'une approche locale de la SST dans l'économie informelle...*

Les équipes d'intervention locale sont une bonne option, parce qu'elles sont constituées de personnes ressources locales, y compris des représentants gouvernementaux, des inspecteurs du travail, du personnel médical, des associations commerciales, des syndicats, des leaders communautaires et des ONG locales. Elles peuvent mener des évaluations rapides des groupes cibles dans une région donnée. Cela se fait grâce à des visites sur les lieux de travail en utilisant les listes de contrôle adaptées à l'action SST et des interviews directes des travailleurs et des employeurs.

La prochaine étape, ce sera de concevoir des programmes de formation participatifs adaptés aux besoins spécifiques des publics visés. Le Centre de formation de l'OIT à Turin nous aide à organiser des activités à tous les niveaux. Evidemment, l'appui au niveau de la politique nationale est aussi la clé du succès des programmes de SST dans l'économie informelle. La convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, stipule la mise en place de mécanismes de soutien pour améliorer progressivement les conditions de SST dans l'économie informelle.

# Une vision dynamique de la **prévention**

L'Association internationale de la sécurité sociale (AISS)



© AISS

**L**a sécurité sociale est l'affaire de tous. Elle influe sur notre vie quotidienne en nous protégeant contre les risques au travail et dans la vie – soins médicaux, handicap, vieillesse et chômage. Le secrétaire général de l'AISS, Hans-Horst Konkolewsky, explique comment la sécurité sociale et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles vont de pair.

GENÈVE – L'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) est une organisation internationale dont le siège est à Genève et dont les membres sont des administrations et des agences nationales en charge de la sécurité sociale. Réunissant des experts de la sécurité sociale et de la prévention venus de 350 institutions de sécurité sociale issues de 150 pays, l'AISS offre une plateforme et un réseau uniques pour partager les nouvelles bonnes pratiques, y compris celles concernant l'amélioration de la santé des travailleurs.

**La prévention: le secret de la réussite pour la sécurité sociale**

La sécurité et la santé au travail se trouvent au cœur de la sécurité sociale. Chaque jour, investir dans la prévention contribue à éviter des accidents du travail et des maladies professionnelles. La prévention sauve des vies et protège le bien-être des individus et des familles.

Investir dans la prévention est aussi une bonne affaire au plan économique. Des lieux de travail plus sûrs sont un facteur de productivité. La prévention paie.

Dépassant ses centres d'intérêt traditionnels que sont la sécurité et la santé au travail, l'AISS soutient des approches préventives qui protègent et favorisent la santé des travailleurs dans toutes les branches de la sécurité sociale. Elle donne de l'information sur les bonnes pratiques, la recherche et des avis d'experts, et elle offre des plateformes à ses membres et à d'autres acteurs pour échanger sur l'innovation en matière de promotion de la santé en milieu de travail, sur les politiques actives d'emploi, la réhabilitation et la réintégration.

Les approches préventives ont élargi la nature des politiques de sécurité sociale. Elles constituent la

pierre angulaire de ce que l'AISS appelle un système de sécurité sociale dynamique.

### Les défis se durcissent

Les décès liés au travail s'accroissent. Selon l'OIT, 2,3 millions de personnes meurent chaque année en raison d'accidents ou de maladies liés au travail et 337 millions de personnes sont victimes d'accidents non mortels sur leur lieu de travail.

Le coût annuel du financement des indemnités financières, des soins médicaux et de la rééducation pour les handicaps liés au travail est colossal: une somme équivalente à 4 pour cent du produit national brut (PNB) mondial pour les seules lésions professionnelles. Et, pour certains pays en développement, le coût équivaut à 10 pour cent du PNB.

La phase actuelle de la mondialisation se caractérise par une croissance de l'emploi informel et des flux migratoires et par de profonds bouleversements sociaux; autant de nouveaux défis pour la prévention, en particulier dans les pays qui ont les cultures préventives les moins développées. Dans le même temps, les nouvelles technologies et les nouveaux statuts des travailleurs, et les défis du stress sur le lieu de travail et des risques psychosociaux rendent la prévention encore plus compliquée.

### Nouvelles technologies, nouveaux risques

Des rapports de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) indiquent que la main-d'œuvre mondiale est de plus en plus exposée aux épidémies, aux accidents industriels, aux catastrophes naturelles et aux autres situations d'urgence sanitaire. Ces rapports indiquent également que seulement 10 à 15% de la main-d'œuvre mondiale a accès à un service de santé professionnelle de base.

Une récente étude de l'AISS montre que, comparées aux blessures survenues sur le lieu de travail, les maladies professionnelles sont réellement en hausse dans certains pays. La cause semble en être le nombre grandissant de ce qu'on appelle les «nouvelles maladies professionnelles»; nombre d'entre elles ayant des temps de latence longs, elles pourraient devenir un problème beaucoup plus sérieux que les accidents du travail à l'avenir.

### La prévention paie

La bonne nouvelle, c'est que les statistiques, aussi bien pour les pays développés que pour les économies émergentes, montrent que là où des mesures de prévention ont été mises en place suffisamment longtemps, on enregistre un recul significatif des accidents du travail et des maladies professionnelles et donc une réduction considérable des coûts.

«Les politiques de prévention proactives et globales, menées par les institutions de sécurité sociale et de sécurité et de santé au travail, peuvent réduire de manière significative les niveaux d'accidents et de maladies liés au travail, diminuer les souffrances humaines qui en découlent et éviter les pertes économiques qui en résultent», déclare le secrétaire général de l'AISS, Hans-Horst Konkolewsky. «En Allemagne, par exemple, les experts estiment que la prévention des accidents depuis 1960 a préservé une activité de 10 milliards d'euros par an.»

L'AISS peut mettre en exergue des exemples où les politiques ciblées de prévention des accidents conduites par les institutions de sécurité sociale ont réduit le nombre d'accidents du travail de 25 à 50 pour cent – et pas seulement dans les pays industrialisés. En Côte d'Ivoire par exemple, les institutions de sécurité sociale estiment que le nombre d'accidents déclarés a été réduit de 50 pour cent depuis les années 80, alors que pendant la même période le Niger connaissait une baisse d'environ 25 pour cent des accidents du travail, grâce à un programme d'éducation à la prévention pour les travailleurs.

### 80 ans de prévention

Les pionniers de l'AISS avaient déjà à l'esprit le concept de prévention des accidents et des maladies sur le lieu de travail quand ils l'ont inclut dans les principes politiques fondamentaux adoptés par leur Assemblée constituante dès 1928; un an plus tard, la relation entre assurance maladie et hygiène professionnelle figurait déjà sur leur agenda. Mais ce n'est qu'en 1957, avec la mise en place du Comité permanent sur la prévention des risques professionnels, que l'AISS s'est formellement impliquée dans la sécurité et la santé au travail.

En 1969, sous l'égide de la Commission spéciale de prévention, la Section internationale sur la prévention des risques professionnels dans l'agriculture a été formée, et au cours des décennies suivantes dix autres sections internationales furent créées, dont six représentant un domaine de risque professionnel comme l'agriculture, la chimie, la construction, les mines, l'électricité, la sécurité des machines et systèmes, et la métallurgie. Trois autres sections internationales couvrent des questions transversales, intéressant tous les praticiens de la SST – éducation et formation, recherche et information.

Le domaine partagé de l'AISS et de la prévention ne se limite pas à la Commission spéciale et à ses sections internationales. Un grand nombre des commissions techniques de l'AISS, y compris celles sur les accidents du travail, les soins médicaux et les politiques d'emploi,



© AISS



© AISS



## AISS: 80 ANS ET PLUS FORTE QUE JAMAIS

Fondée à Bruxelles en 1927, les débuts de l'Association internationale de la sécurité sociale étaient directement liés aux étapes franchies par l'Organisation internationale du Travail pour introduire des réglementations internationales en faveur de la santé des travailleurs à travers des systèmes d'assurance sociale. Lors de la 10<sup>ème</sup> Conférence internationale du Travail qui s'est tenue au printemps 1927, deux conventions sur l'assurance maladie furent adoptées. Albert Thomas, le premier Directeur général du BIT, qui avait besoin d'un soutien populaire pour garantir leur ratification, a donné un accueil favorable à la suggestion de personnalités de premier plan issues de sociétés mutualistes et d'institutions d'assurance maladie de mettre sur pied une conférence internationale dont le propos serait d'étendre et de renforcer l'assurance maladie dans le monde. C'est ainsi que la **Conférence internationale des syndicats nationaux des sociétés mutualistes et de fonds d'assurance maladie** fut créée à Bruxelles en octobre 1927. Des délégués de 17 organisations, représentant quelque 20 millions d'assurés d'Allemagne, d'Autriche, de Belgique, de France, du Luxembourg, de Pologne, du Royaume-Uni, de Suisse et de Tchécoslovaquie, ont participé à l'Assemblée constituante. L'objectif de la Conférence était de se coordonner au plan international et de renforcer les efforts pour protéger, développer et améliorer la protection sociale et l'assurance maladie.

**Les fondations de l'AISS**

Ce sont les difficultés nées des deux guerres mondiales qui ont démontré la nécessité pour la population de bénéficier d'une sécurité sociale et d'une protection professionnelle. Il s'est vite avéré que ce n'est qu'à travers une coopération internationale soutenue que le concept même de sécurité sociale et son application pratique pourraient être perfectionnés et développés.

Lors de la Conférence internationale du Travail de Philadelphie, les véritables fondations de l'AISS ont été posées grâce à l'adoption d'une résolution qui est devenue son programme d'action: promouvoir, sur une base internationale ou régionale, une coopération systématique et directe entre institutions de sécurité sociale pour poursuivre les échanges réguliers d'information et l'étude des problèmes communs.

**Coopération internationale**

Aujourd'hui, l'objectif de l'association est de «coopérer, au niveau international, pour la promotion et le développement de la sécurité sociale à travers le monde, principalement en l'améliorant sur le plan technique et administratif, de façon à faire progresser la situation économique et sociale de la population sur la base de la justice sociale».

Pour la communauté internationale, l'AISS est le principal catalyseur des idées et du débat sur la sécurité sociale, offrant des plateformes pour échanger des informations et discuter, un centre de connaissances unique pour collecter et diffuser la recherche et l'information sur la sécurité sociale, y compris la prévention des lésions au travail et des maladies professionnelles. Pour le cycle triennal 2008-2010, l'AISS se concentre sur les domaines de priorité suivants identifiés par ses membres:

- Gouvernance et sécurité sociale
- Gestion du risque et direction
- Extension de la couverture
- Technologies de l'information et de la communication comme outil de gestion stratégique
- Respect des règles et recouvrement des cotisations
- Réponse aux changements démographiques

qui furent mises en place dès 1947 pour fournir aux spécialistes des réseaux pour collaborer à des discussions approfondies sur les questions techniques de sécurité sociale, se sont consacrées à des sujets liés à la protection et à la promotion de la santé des travailleurs.

**Coopération avec l'OIT**

La coopération entre l'AISS et l'OIT sur la sécurité et la santé au travail (SST) a commencé en pratique pendant le Premier Congrès mondial pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles à Rome. Depuis lors, le Congrès mondial, le

plus grand événement international en matière de SST, a été organisé conjointement par l'AISS et l'OIT tous les trois ans. Une fois mise en place, la Commission de prévention a mis en œuvre plusieurs projets conjoints en collaboration avec le Service de la sécurité et de la santé au travail du BIT. Parmi eux figurait le Centre international d'information de sécurité et de santé au travail (CIS), qui complète les différents centres nationaux, en France, en Italie et au Royaume-Uni.

Pour maintenir une étroite collaboration entre l'OIT et l'AISS en matière de SST, les membres de la Commission de l'AISS et de ses sections techniques ont été intégrés dans divers groupes techniques consultatifs de l'OIT. De la même manière, des spécialistes en SST de l'OIT ont rejoint leurs homologues de l'AISS pour concevoir les programmes des sections techniques du Comité permanent. Ces dernières années, l'AISS a appuyé les activités promotionnelles pour la Journée internationale pour la sécurité et la santé au travail, lancée par l'OIT en 2003.

La coopération entre l'AISS et l'OIT dans le domaine de la santé des travailleurs a contribué à la réalisation de leurs buts respectifs; elle est toujours aussi fructueuse et importante qu'il y a cinquante ans. Plus récemment, l'AISS et l'OIT ont cofinancé le XVIII<sup>e</sup> Sommet mondial accueilli à Séoul en juillet de cette année par l'Agence coréenne pour la sécurité et la santé au travail (KOSHA). Elles ont également organisé, juste avant l'ouverture du Congrès mondial, un Sommet de la sécurité et de la santé qui a conduit à la **Déclaration de Séoul**, adoptée par 50 dirigeants de haut niveau venus du monde entier, et qui servira de cadre de référence pour élaborer une culture mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Reconnaisant l'impact positif de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail sur les conditions de travail, la productivité et le développement social et économique, la déclaration met aussi l'accent sur le droit à un milieu de travail sûr et salubre qui soit reconnu comme un droit humain fondamental.

La déclaration reconnaît l'important rôle des organisations de sécurité sociale dans la promotion de la prévention et dans la fourniture de services de traitement, de soutien et de réhabilitation. La prévention des risques professionnels et la promotion de la santé des travailleurs constituent une part essentielle du mandat de l'AISS.

L'AISS reconnaît clairement la nécessité d'une meilleure coopération internationale pour rendre l'information sur les bonnes pratiques de SST simple, applicable et accessible aussi bien aux professionnels qu'aux travailleurs; pour garantir l'engagement du gouvernement et des employeurs envers la sécurité et



© AISS

Depuis son inauguration, l'AISS a toujours recherché et alimenté la coopération internationale avec d'autres agences, y compris celles impliquées dans la prévention des risques professionnels.

la santé; et pour établir un lien plus étroit entre prévention, indemnisation et réhabilitation. A cette fin, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la recommandation n° 197 qui l'accompagne, ainsi que le Plan d'action global de l'OMS sur la santé des travailleurs 2008-2017 donnent de solides directives pour les efforts à venir.

Les changements démographiques, la mondialisation et les exigences d'une plus grande justice sociale confirment que la protection de la santé des travailleurs est vitale pour le progrès économique et social. La santé peut être déterminée par des facteurs professionnels et non professionnels, mais des individus en bonne santé, en particulier des travailleurs, contribuent à des sociétés plus saines et plus justes. L'AISS est pleinement consciente que des sociétés saines contribuent également à la bonne santé financière des programmes de sécurité sociale.

Pour relever les immenses défis d'aujourd'hui et dans la droite ligne de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent, de sa nouvelle Déclaration sur la justice sociale au service d'une mondialisation équitable, adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2008, et de la Déclaration de Séoul, l'AISS s'est engagée à renforcer sa relation de longue date au bénéfice de la santé des travailleurs de par le monde.

### **Promouvoir l'investissement dans la santé des travailleurs**

Investir dans la santé des travailleurs est au cœur de la mission de sécurité sociale et un facteur important de sa pérennité.

L'AISS est impliquée dans la SST, principalement par le biais de ses 11 commissions techniques et de la Commission spéciale de prévention. S'appuyant sur une histoire unique, la Commission spéciale de prévention est l'étendard de l'AISS dans la prévention aujourd'hui: elle initie, coordonne et conduit des actions internationales pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et des actions spécifiques sont menées par les 11 sections internationales.

Toutes ces sections organisent, souvent avec d'autres sections, des séminaires, des tables rondes et des ateliers internationaux. Elles publient également une documentation relative aux questions pertinentes en matière de prévention, offrent un appui technique et

gèrent des projets communs. Au sein des sections, des groupes de travail conçoivent des outils et des solutions pratiques pour la formation, l'information et la communication. Toutes les sections sont activement impliquées dans l'organisation du Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail.

Un exemple typique est celui de la section internationale pour la prévention des risques professionnels dans l'industrie chimique, qui a déjà organisé quelque 20 colloques internationaux depuis sa création en



## **AISS: RÉPONDRE AUX DÉFIS PRIORITAIRES POUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS**

### **L'amiante, un enfer sans fin**

Bien que ses dangers soient bien connus depuis des décennies, la menace de l'amiante demeure très présente. La Commission spéciale de l'AISS de prévention a ardemment fait campagne pour son interdiction. En 2004, elle a adopté une déclaration qui presse tous les pays d'interdire la fabrication, le commerce et l'utilisation de tous les types d'amiante aussi vite que possible. D'autres efforts comprennent une série de rapports sur la prévention et l'indemnisation des maladies professionnelles liées à l'amiante et une brochure d'information «Amiante: vers une interdiction mondiale» traduite en huit langues. Elle est disponible gratuitement sur le site de l'AISS [www.issa.int](http://www.issa.int).

### **Produits chimiques dangereux**

Depuis 2005, la Commission spéciale de prévention et les 11 sections internationales ont organisé quelque 30 séminaires techniques, internationaux et régionaux, y compris un séminaire organisé en février 2008 par la Section internationale de la chimie au cours duquel 350 participants de 16 pays africains, américains et européens ont eu un échange approfondi sur le nouveau Système unifié de classification et d'étiquetage des produits chimiques.

### **Protection contre les maladies de la peau**

Une hausse du nombre de maladies de la peau irritatives, allergiques et dégénératives a été enregistrée dans certains pays européens. Pour y répondre, la Section des services de santé de l'AISS a tenu un atelier sur la prévention des maladies de peau dans le secteur des services de santé en avril 2008 à Dresde, en Allemagne. Elle a organisé un forum pour que les experts de la prévention des maladies de la peau puissent échanger des idées, partager leurs problèmes et leurs meilleures pratiques et débattre des stratégies de prévention.

### **Une électricité sûre**

Un séminaire récent, accueilli par la Section Electricité de l'AISS, s'est tenu à Santiago, au Chili, et a permis à plus de 160 experts de la prévention et la sécurité électriques d'Amérique latine, des Etats-Unis, du Canada et d'Europe de discuter des dernières questions, tendances et avancées en matière de sécurité et de santé dans l'industrie électrique.

### **Prévention des maladies professionnelles**

Au cours des trois dernières années, la Commission technique sur l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles a organisé un cycle de séminaires sur les maladies professionnelles (MP) en Amérique latine, Afrique et Asie. A cette occasion, un certain nombre de défis communs ont été identifiés, y compris le problème de la sous-déclaration des MP, le déficit de praticiens bien formés et de ressources pour une prévention efficace, la faible conscience parmi les travailleurs et les employeurs de ces maladies et de leurs mécanismes de déclaration, et l'absence de mise à jour de la liste des MP dans certains pays. La Commission technique prévoit des séminaires sur la gestion du handicap et l'impact des changements démographiques sur la santé des travailleurs, jeunes ou vieux; elle contribuera aussi aux forums régionaux, ainsi qu'au Forum mondial sur la sécurité sociale qui doit se tenir en Afrique du Sud en 2010.

\* \* \*

Au cours des deux prochaines années, les sections de prévention de l'AISS organiseront au moins 10 réunions régionales, colloques et ateliers sur une variété de domaines de la sécurité et de la santé au travail, y compris les risques encourus par les travailleurs les plus âgés, la poursuite de la campagne pour l'interdiction de l'amiante et une réunion consacrée à la prévention dans les pays francophones d'Afrique subsaharienne.

>> 1970. Elle a mis en place des groupes de travail d'experts sur, respectivement, les substances dangereuses, la protection contre les explosions et les biotechnologies, ainsi que des groupes de travail ad hoc. La section a également produit une série de brochures illustrées, parmi lesquelles certaines sont disponibles en plusieurs langues.

La section internationale sur l'agriculture a produit en 2007 un DVD pour promouvoir la sécurité des enfants qui grandissent à la ferme. Le DVD présente une série d'histoires faciles à comprendre qui dépeint les risques potentiels encourus par ces enfants. Puisqu'il ne contient pas de dialogues, ce DVD est absolument visible par tous les enfants qui vivent dans une ferme en exploitation dans le monde entier.

La section électricité, en tête de ses réunions et de son programme de publications actifs, organise avec la section de l'information le prestigieux Festival international du film et du multimédia, une composante essentielle du Congrès mondial. En 2008, la compétition était acharnée, avec plus de 100 participants du monde entier.

#### L'avenir: une sécurité sociale dynamique

Le rôle clé de la sécurité sociale dans la création de sociétés plus équitables exige un concept de sécurité sociale plus large, plus dynamique, embrassant les approches proactives et préventives qui sont d'avant-garde dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Pour aider les institutions de sécurité sociale à répondre aux défis socio-économiques actuels, l'AISS a développé le concept stratégique de sécurité sociale dynamique, qui plaide pour des systèmes de sécurité sociale plus durables et plus accessibles, basés sur des réponses intégrées, proactives et novatrices.

La sécurité et la santé au travail sont au cœur de la sécurité sociale dynamique. Les stratégies de santé et de sécurité dynamiques peuvent réduire de manière substantielle les niveaux d'accidents et de maladies liés au travail, éviter des souffrances inutiles et contribuer au progrès économique et social.

La complexité actuelle des risques pour la santé exige ces mesures plus innovantes. Par exemple, la forte augmentation des maladies chroniques montre que la prévention sur le lieu de travail devrait s'engager dans de plus vastes activités de promotion de la santé. Pour avancer, les points fondamentaux suivants devraient servir de repères à une sécurité sociale dynamique intégrée, centrée sur la santé de la main-d'œuvre.

**1. La santé des travailleurs doit être reconnue comme un atout stratégique pour les entreprises et pour la société.**

La santé des travailleurs est vitale pour la formation du capital humain et pour forger la compétitivité et les capacités d'innovation.

**2. La santé des travailleurs est une responsabilité sociétale; un investissement accru de la part de la société est indispensable.**

La santé des travailleurs est de plus en plus déterminée à la fois par des facteurs professionnels et non professionnels. Au regard de ces énormes défis, entreprises et sociétés doivent augmenter leur investissement dans la santé des travailleurs.

**3. La santé des travailleurs doit être prise en charge par toutes les branches de la sécurité sociale.**

Les approches préventives innovantes qui investissent dans la santé des travailleurs doivent être développées et mises en place largement dans les différentes branches de la sécurité sociale et les efforts pour créer des approches intégrées impliquant plusieurs acteurs de la sécurité sociale doivent être intensifiés.

**4. La santé des travailleurs doit compter – pour tous les travailleurs.**

Tous les travailleurs doivent se voir conférer le droit de bénéficier de mesures pour protéger leur santé, mais aussi et surtout dans le secteur informel en plein essor, dans les petites et moyennes entreprises, et chez les travailleurs indépendants qui doivent être couverts et avoir accès aux programmes de prévention.

**5. La santé des travailleurs exige partenariats et innovation.**

Aujourd'hui, les risques pour la santé sont plus complexes et nécessitent des mesures plus innovantes et des partenariats entre tous les acteurs impliqués dans la santé des travailleurs. Il n'est plus temps d'agir en ordre dispersé – coopération et partenariats vont relancer l'impact des investissements dans la santé des travailleurs.

Ce n'est qu'à travers le changement et l'innovation que la sécurité sociale pourra relever les défis de la mondialisation et contribuer à la justice sociale et à un développement économique équitable. Elle doit être dynamique, intégrée et proactive – une définition qui est au cœur de la nouvelle vision stratégique de l'AISS de la sécurité sociale dynamique.

L'AISS ne s'épargnera aucun effort pour coopérer avec ses organisations de sécurité sociale membres et travaillera en partenariat avec d'autres organisations internationales pour faire des lieux de travail dans le monde des lieux plus sûrs et plus salubres pour des millions de personnes qui risquent leur vie tout simplement en faisant leur métier.

© AISS



#### La sécurité sociale dynamique: la clé de la nouvelle AISS

Le concept stratégique de sécurité sociale dynamique énonce la vision de la sécurité sociale de l'AISS visant à garantir des systèmes de protection sociale accessibles et durables, qui n'offrent pas seulement une protection mais qui adoptent aussi des approches préventives, appuient la réhabilitation et la réintégration, et contribuent à créer des sociétés qui n'excluent personne socialement et soient économiquement productives.

**FAIRE BRILLER UNE LUEUR D'ESPOIR  
UNE SÉCURITÉ SOCIALE POUR LA SANTÉ DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE**


© AISS

**P**UNE, Inde – Le monde de Sunita s'est effondré le jour où son mari, conducteur de cyclo-pousse, a été victime d'une attaque de paralysie.

Encore en train de récupérer du choc causé par la perte de son fils âgé de 15 ans dans un accident de la route, elle n'était pas du tout préparée à ce qui fit l'effet d'une bombe. Reprenant ses esprits, elle réussit tant bien que mal à faire admettre son mari dans une clinique privée, où on lui a rapidement dit que le traitement coûterait 20 mille roupies (environ 500 \$) – une somme énorme pour Sunita qui gagne à peine 2 000 roupies par mois avec son travail de couturière.

Les personnes comme le mari de Sunita constituent les millions de travailleurs du secteur informel en Inde et dans le monde qui tombent malade en raison du surmenage, du stress et d'un milieu de travail insalubre.

Vasant Narvekar, un gardien de 45 ans qui souffre d'asthme, est un autre exemple. La nature du travail de Vasant suppose d'être dehors, à effectuer des rondes régulières, dans un environnement poussiéreux, pendant près de 12 heures par jour. Avec une

famille de quatre personnes à entretenir, il n'a d'autre choix que de continuer à travailler. Il a récemment souffert de graves crises d'asthme et devait être hospitalisé.

L'estimation du traitement était de 1 600 roupies, bien plus de la moitié de son maigre salaire mensuel de 3 000 roupies.

Le mari de Sunita travaillait en équipe double pour rembourser l'hypothèque sur son cyclo-pousse. Le stress de travailler de longues heures à son âge (57 ans) a débouché sur une attaque de paralysie.

Dans ce cas, pour Sunita comme pour Vasant, leur appartenance au Plan d'assurance santé leur a été utile. Ce plan, mis en place en 2003 sous l'égide de la Caisse mutuelle de santé au niveau communautaire (HMF), initié par l'Association Uplift India, répond aux besoins médicaux des femmes membres de groupes d'entraide dans les quartiers pauvres de Pune. L'objectif du Plan est de créer un fonds santé à partir de cotisations mutuelles et de créer un réseau de services médicaux qui fournisse un traitement de qualité à des taux abordables pour les plus pauvres à travers un réseau de médecins et d'hôpitaux privés.

Sunita a consulté le docteur du Bureau de l'HMF de son secteur. La lettre de recommandation du médecin l'a aidée à transférer son mari vers un autre hôpital du réseau privé, où il a immédiatement reçu un traitement. Cela n'a pas seulement contribué à lui sauver la vie mais a aussi permis de prévenir de nouvelles complications de son état.

Alors que le coût réel du traitement était de 20 000 roupies, l'hôpital du réseau n'a facturé que 9 000 roupies, une économie de 11 000 roupies dans un premier temps.

Étant membre de l'HMF, Sunita a obtenu une nouvelle remise de 900 roupies de la part de l'hôpital. Grâce à son appartenance à l'HMF, Vasant n'a eu que 1 000 roupies à payer pour son traitement à l'hôpital.

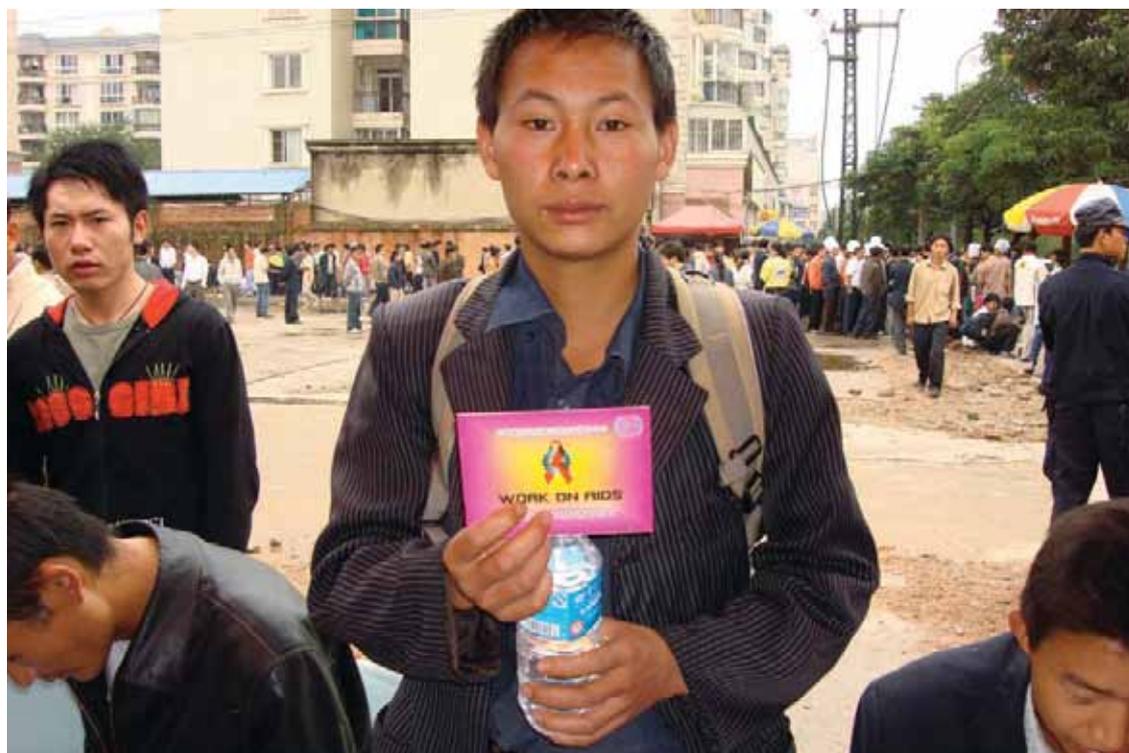
Construite sur la solidarité et l'appartenance, la gestion du risque par l'HMF est supportée par la communauté locale. Le plan est ouvert à tous les travailleurs du secteur informel. À côté d'une couverture médicale, ce plan d'assurance unique couvre les pertes de salaire pour les soutiens de famille au taux de 50 roupies par jour pendant 15 jours.

Depuis plus d'un an, Uplift Health organise une vaste association pour la sécurité sociale dirigée par les communautés (CLASS), dont le but est de promouvoir les droits à la sécurité sociale pour les groupes défavorisés. Soutenue par l'Agence allemande de coopération technique (GTZ) et par le Programme STEP de l'OIT (Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté), les groupes CLASS qui se composent de coopératives, de groupes d'entraide et de syndicats sont maintenant disséminés à travers toute l'Inde.

«Le programme du BIT montre que, avec un soutien approprié, les travailleurs du secteur informel peuvent passer d'une situation de simple survie à une position économique plus solide, améliorant leur contribution à la croissance économique et à l'intégration sociale, et participant au progrès de leurs propres conditions de travail et de vie», conclut Assane Diop, directeur exécutif du Secteur de la protection sociale du BIT.

# Sauver des vies, protéger les emplois

## De nouveaux horizons dans la lutte contre le VIH/sida au travail



© PHOTO BIT

Le VIH a un effet dévastateur sur le monde du travail. La majorité des 33,2 millions de personnes dans le monde qui vivent avec le VIH/sida travaillent et possèdent des compétences et une expérience dont leur famille, leur entreprise et leur pays peuvent difficilement se passer. En tant qu'agence des Nations Unies chef de file en matière d'interventions sur le VIH/sida en milieu de travail, l'OIT a publié un nouveau rapport<sup>1</sup> en mars 2008 qui met en lumière les réponses stratégiques au VIH/sida dans les entreprises du monde entier. Voici quelques récits extraits du rapport SHARE.

### Protéger les jeunes travailleurs de l'économie informelle à Accra

Quand une voiture a besoin d'aide dans la ville d'Accra, c'est dans la zone industrielle d'Odawna qu'il faut se rendre. L'une des plus grandes concentrations de garages du pays: littéralement, des milliers d'artisans vivent et travaillent dans un labyrinthe de petites parcelles, employant des kyrielles de jeunes apprentis et faisant tourner toute une économie de vendeurs ambulants et autres fournisseurs alentour.

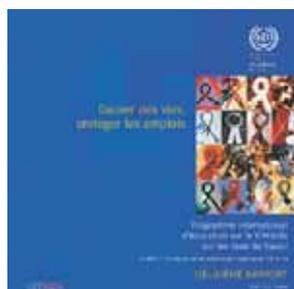
Les divers garages d'Odawna se sont organisés en consortium appartenant à l'Association nationale des garages du Ghana (ANGG) qui compte 40 000 membres à l'échelon national et 4 000 à Odawna seulement.

L'une des préoccupations grandissantes concerne la protection de la main-d'œuvre contre le risque du VIH. Les revendeurs de drogue et les travailleurs du sexe opèrent dans la zone et l'alcool est à portée de main. La plupart des travailleurs sont jeunes et pauvres, vivant souvent loin de leur famille.

*«Neuf personnes sur dix qui vivent avec le VIH vont se lever aujourd'hui pour aller travailler»*

Juan Somavia  
Directeur général du BIT

«Quand nous avons entendu parler pour la première fois du VIH, nous croyions presque que c'était un monstre qui allait nous engloutir. Notre population compte une proportion écrasante de jeunes et nous pensons que cela augmente notre vulnérabilité et le risque de contamination par le VIH», déclare Alhaji



<sup>1</sup> *Sauver des vies, protéger les emplois*. Programme international d'éducation sur le VIH/sida sur les lieux de travail. SHARE: Stratégies en entreprises en réponse au VIH/sida. Deuxième rapport. Genève, BIT, 2008.

Dakpo, président régional de l'ANGG à Accra. «L'information et l'éducation n'avaient pas atteint nos garages et c'était une véritable nécessité pour nos membres.»

Le consortium des garages d'Odawna s'est mis en rapport avec SHARE, donnant au projet un moyen efficace d'atteindre l'économie informelle. Il a démarré en 2004 en conduisant une enquête parmi les employés des garages, qui a confirmé un manque généralisé de connaissances relatives au VIH et à sa transmission. Avec l'appui de l'OIT, l'ANGG a identifié 50 éducateurs de pairs qui ont suivi une éducation et une formation intensives sur les questions de VIH. Pour encourager la participation, les travailleurs ont reçu une allocation pour couvrir la perte de revenus occasionnée par l'exécution d'activités liées au sida.

Un réseau de correspondants locaux et d'éducateurs de pairs opère maintenant dans 36 garages en ciblant les employés et les autres petits entrepreneurs tels que les vendeurs ambulants. Le but essentiel est de sensibiliser les employés à leur propre risque de contamination par le VIH en faisant comprendre les liens entre alcool, partenaires multiples, relations sexuelles sans engagement et infection. Les éducateurs de pairs travaillent tôt le matin et en soirée, quand les gens sont plus disponibles pour parler; ils ont ainsi déjà contacté quelque 2000 travailleurs. Un grand nombre mène aussi des activités d'éducation au sida dans leur église ou leur communauté locale.

Sarah est vendeuse ambulante et éducatrice de pairs à l'emplacement 10 des garages d'Odawna. Elle pense vraiment que le projet a été très bénéfique pour elle et ses collègues. «Avant ce programme, cela m'était égal que les gens aient des relations sexuelles avec ou sans préservatif, mais je crois maintenant à l'usage du préservatif. L'information que j'ai acquise sur le VIH est sensible et j'éprouve le besoin de la partager.»

«Par le passé, nous arrivions à peine à aborder la question du sexe sans risque, de l'usage des préservatifs et des CDV (conseils et dépistage volontaire) avec nos apprentis et nos employés parce que nous n'étions pas à l'aise», explique M. John K. Nimo, secrétaire national par intérim de l'ANGG. «Nous pensons que le programme de l'OIT a sensibilisé au risque encouru et chacun sait maintenant qu'il doit prendre soin de l'autre.»

### **Protéger les jeunes travailleurs contre le VIH/sida au Cambodge**

Huong Vuthy, 21 ans, ne trouvait pas de travail dans la province rurale du Cambodge où elle vivait. Elle a donc décidé de venir travailler dans la capitale, Phnom Penh. Elle avait entendu parler du VIH avant de venir, mais cela n'arrivait qu'aux «personnes de mauvaise vie», ce n'était pas son problème.

Depuis que le premier cas de VIH a été recensé dans le pays en 1991, 94 000 personnes sont mortes pour des raisons liées au VIH. Le Cambodge a remarquablement réussi à renverser la tendance: les taux de prévalence chez les adultes ont reculé de 1,3 pour cent en 2003 à 0,9 pour cent en 2006 (ONUSIDA, 2006); c'est une véritable réussite dans un pays qui sort de vingt ans de conflit violent et qui est encore en pleine reconstruction. Malgré ce succès, le gouvernement cambodgien reste soucieux de soutenir et d'accélérer la réponse nationale pour prévenir une résurgence de l'épidémie. Près de la moitié des nouvelles infections surviennent chez des femmes mariées.

Huong travaille dans une industrie cambodgienne du textile en plein essor; elle s'est rapidement développée au milieu des années 90 et emploie maintenant environ 280 000 travailleurs dans plus de 200 usines. Vingt pour cent des Cambodgiennes âgées de 18 à 24 ans travaillent dans une fabrique de vêtements; elles sont souvent célibataires, ont un faible niveau d'éducation et vivent loin de leur famille et de leur communauté. Quelques-unes complètent leurs revenus avec un second emploi dans les bars à karaoké et les restaurants.

A leur arrivée à Phnom Penh, de nombreuses jeunes femmes découvrent qu'elles ne peuvent prétendre à un emploi dans une usine textile sans contrôle médical. Leur première étape est une clinique gouvernementale où tous les travailleurs doivent être examinés avant de recevoir un certificat médical attestant qu'ils sont aptes au travail. Préoccupé par la vulnérabilité des jeunes travailleurs qui entrent sur le marché du travail, le Département de la santé et de la sécurité au travail (DSST) a décidé de mettre sur pied le Centre éducatif convivial dont le but est de délivrer une information relative au VIH pendant que les futurs travailleurs attendent de subir leur contrôle médical.

Deux éducateurs du DSST visitent le centre trois fois par semaine pour fournir informations et conseils sur la prévention du sida. Une grande quantité de matériel visuel et écrit est mise à disposition par l'OIT et d'autres organisations. Le centre diffuse aussi des vidéos sur le VIH pendant que les travailleurs attendent.

Le centre offre un espace appréciable pour que les jeunes femmes se renseignent sur le VIH et les risques qu'elles peuvent encourir. «Je suis ici pour une visite médicale afin de pouvoir postuler à un emploi dans une fabrique de vêtements», confie une jeune fille venue de la campagne, pleine d'espoir. «J'en ai appris un peu plus sur le VIH en venant à ce centre. Je me rends compte qu'il est important pour moi de m'informer sur le VIH afin de mieux me protéger. De même, je sais maintenant où me rendre pour d'autres services médicaux.»



*Matériel élaboré par SHARE pour les éducateurs de pairs au Ghana.*



*Apprentis de l'Association des Garages d'Odawna au travail.*



*Jeunes femmes employées d'une fabrique de vêtements, au Cambodge.*

© PHOTO BIT



LE PROGRAMME SHARE S'ENTRETIENT AVEC LE D<sup>R</sup> SOPHIA KISTING, DIRECTRICE DE L'OIT/SIDA

© M. Crozet/BIT

Sept ans après l'adoption du *Recueil de directives pratiques sur le VIH/Sida et le monde du travail* par le Conseil d'administration du BIT, beaucoup a été fait pour le mettre en œuvre. Le Programme SHARE (Stratégies en entreprises en réponse au VIH/sida) tourne à plein régime. *Qu'est-ce que SHARE et comment fonctionne-t-il?*

**D<sup>r</sup> Sophia Kisting:** Le lieu de travail offre des possibilités et des avantages spécifiques comme lieu d'accès à la prévention du VIH, aux programmes de traitement et de soins sur une base pérenne. Conjuguant dialogue, formation et méthodes de facilitation, le programme SHARE a pour but d'augmenter la capacité du gouvernement et des organisations patronales et syndicales des pays participant au programme à protéger les travailleurs du VIH et de contribuer à réduire son impact sur le monde du travail. Le principal credo du programme SHARE est l'action au niveau de l'entreprise. Le programme financé par le ministère du Travail des Etats-Unis touche maintenant plus d'un million de travailleurs.

*Quels sont ses principaux éléments constitutifs?*

**D<sup>r</sup> Sophia Kisting:** SHARE vise à réduire les discriminations à l'emploi contre le VIH, à maintenir dans leur emploi les travailleurs

vivant avec le VIH, à réduire les comportements à haut risque et à faciliter l'accès au dépistage volontaire et anonyme, au traitement, aux soins et au soutien.

L'appropriation nationale de l'initiative SHARE est essentielle à la réussite du projet et à sa pérennité. S'il existe une approche générique, elle doit s'adapter au pays grâce au dialogue et à la coopération avec les principaux acteurs. La plupart des pays disposent maintenant d'initiatives nationales en matière de VIH et le rôle de SHARE est de renforcer la composante monde du travail au niveau national et d'introduire des programmes au niveau de l'entreprise.

Nous agissons dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent qui est menacé de bien des manières par le sida.

*Où SHARE fonctionne-t-il?*

**D<sup>r</sup> Sophia Kisting:** Cinq ans après son entrée en vigueur, le programme SHARE coopère maintenant avec 650 entreprises et touche environ un million de travailleurs dans 24 pays. Les premiers programmes mis en place au Belize, au Bénin, au Cambodge, au Ghana, au Guyana, en Inde et au Togo sont maintenant bien établis et évoluent vers des programmes nationaux pérennes.

Les projets SHARE attirent de plus en plus l'attention et leur rayon d'action

s'étend au fur et à mesure que des fonds additionnels sont disponibles. Au premier rang des nouveaux donateurs figure le Plan d'urgence présidentiel d'aide à la lutte contre le sida (PEPFAR), qui a financé des extensions de SHARE au Botswana, au Guyana, en Inde, au Lesotho et au Swaziland.

*Quel impact a eu SHARE?*

**D<sup>r</sup> Sophia Kisting:** Au cours des quatre dernières années, SHARE a systématiquement rassemblé des données en provenance de ses six premiers pays d'implantation des projets afin de mesurer l'impact de ses interventions. Au Belize, au Bénin, au Cambodge, au Ghana, au Guyana et au Togo, les employés ont fait preuve d'une attitude informée à l'égard des personnes vivant avec le virus du sida au cours de la période de mise en œuvre du projet.

Au Cambodge par exemple, la proportion des travailleurs qui ont déclaré avoir une attitude positive à l'égard de l'usage de préservatifs a augmenté de 34 à 68 pour cent. Au Ghana, le pourcentage de travailleurs qui ont rapporté une attitude favorable envers leurs collègues séropositifs est passé de 33 à 63 pour cent. Qui plus est, seuls 14 pour cent des entreprises partenaires dans les six pays disposaient de politiques écrites en matière de VIH quand le programme a démarré. Ce chiffre atteignait 76 pour cent en moyenne lorsque les enquêtes finales ont été conduites.

Dans l'ensemble, 16 des 24 pays où SHARE a implanté des projets ont adopté une politique ou une déclaration nationale tripartite sur le VIH/sida et le monde du travail. Un total de 3978 fonctionnaires gouvernementaux, 1238 représentants d'organisations d'employeurs et de 5077 représentants de syndicats de travailleurs ont été formés à la question du VIH sur le lieu de travail. Ces données montrent que SHARE a apporté une contribution significative à la création d'un environnement de travail favorable et à l'évolution des mentalités et des comportements.

*Changer les mentalités et les comportements, est-ce la clé de la réussite des interventions en milieu de travail?*

**D<sup>r</sup> Sophia Kisting:** Les programmes visant à changer les comportements sont un élément central et essentiel des initiatives au niveau de l'entreprise au sein de SHARE.

De nombreux travailleurs ne connaissent pas suffisamment le sida pour pouvoir s'en protéger, alors que d'autres savent mais ne changent pas de comportement pour réduire les risques de contamination.

Le changement de comportement est une forme d'éducation participative qui encourage les personnes à comprendre leurs propres attitudes vis-à-vis du VIH, à évaluer leurs propres risques et à les inciter à modifier leur comportement. Le programme utilise des messages et des approches ciblés; il est mis en œuvre grâce à un système d'éducation par les pairs. L'idée fondatrice est que les individus sont plus susceptibles de modifier leur comportement avec le soutien de personnes qu'ils connaissent et à qui ils font confiance. Le changement positif de comportement individuel encourage et motive un changement de comportement plus collectif.

*Quelles sont les prochaines étapes dans la lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail?*

**Dr Sophia Kisting:** Certains pays offrent de remarquables exemples pour aborder le VIH/sida en utilisant le lieu de travail pour la prévention, les soins et le soutien et pour s'attaquer à la stigmatisation et à la discrimination. Il est temps de regarder ce qu'ont accompli les pays pionniers et de construire à partir de ces bonnes pratiques. Nous espérons que les récits présentés dans le nouveau rapport du BIT convaincront et inspireront davantage de ministres du Travail, d'employeurs et de syndicats pour qu'ils intensifient leurs efforts dans la lutte contre le sida.

Suite à une forte demande pour une nouvelle norme internationale du travail qui étende et renforce les réponses au sida sur le lieu de travail, le Conseil d'administration du BIT a décidé en mars 2007 de développer une «recommandation autonome» sur le VIH/sida. Pour la préparer, le Bureau a rassemblé de l'information pour établir un rapport de situation sur le droit et la pratique, y compris la plus importante compilation à ce jour des lois et politiques nationales concernant le VIH/sida dans 170 pays. Le projet de recommandation sera discuté lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2009 et, s'il est adopté, fournira un cadre au développement d'une politique et d'une action nationales.

Cette initiative du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Formation professionnelle a été financée par le Programme SHARE de l'OIT qui s'est déroulé de mai 2003 à août 2007 avec un budget de 483 883 \$. Il opérait dans la capitale Phnom Penh et dans la province de Siem Reap. SHARE a travaillé avec les usines textile, l'industrie hôtelière et le secteur informel de la construction où les hommes sont basés pendant de longues périodes dans des camps loin de leur famille. Au total, 892 éducateurs de pairs ont été formés et 11 770 travailleurs impliqués dans une série d'actions menées sur 15 sites.

### **S'appuyer sur une solide tradition en matière de sécurité et de santé au travail pour faire face au VIH/sida au Belize.**

Belize Electricity Limited (BEL) est le principal fournisseur d'électricité du pays et emploie 250 travailleurs sur 10 sites différents. La société disposait déjà d'un programme de sécurité et de santé au travail bien établi lorsque l'OIT l'a contactée; elle était ouverte à l'idée d'intégrer l'éducation au VIH et la réduction des risques dans ses activités en cours. Traiter le VIH dans le cadre plus large d'une approche de sécurité et de santé au travail est plus viable au plan économique pour l'entreprise et facilite l'engagement des travailleurs.

Les employés de BEL ont pris part à l'enquête liminaire du projet de l'OIT en 2004 et cela a dévoilé des comportements à risque parmi le personnel. Les plus significatifs étaient la consommation régulière d'alcool chez les employés masculins, une forte mobilité de la main-d'œuvre loin du domicile pour de longues périodes et une attitude négative envers l'usage du préservatif.

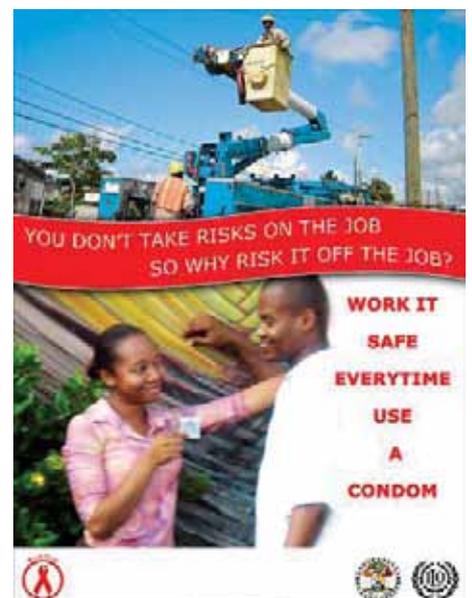
Tirant parti de cette information, BEL a pris des mesures pour protéger son personnel. L'entreprise a initié une politique de «tolérance zéro» vis-à-vis de la consommation d'alcool dans ses locaux et de mise à disposition limitée d'alcool lors des rassemblements sociaux dans l'entreprise. Elle a aussi abandonné la politique assignant des missions de longue durée sur le terrain en renforçant les capacités institutionnelles au-delà du siège et en développant des systèmes de rotation rapide. Enfin, les préservatifs sont maintenant toujours disponibles sur le

lieu de travail et une campagne d'information vient compléter le dispositif.

BEL dispose d'un réseau d'éducateurs de pairs et d'un vaste éventail d'activités d'information et d'éducation. La compagnie offre des incitations financières telles que des primes de fin d'année pour encourager le personnel à participer aux programmes et aux événements de sécurité et de santé au travail. BEL estime que le programme d'éducation au VIH sur le lieu de travail bénéficie à chacun puisque la société atteint ses objectifs de productivité grâce à une rotation du personnel réduite, un absentéisme moindre et un retour sur investissement dans les capacités du personnel. Dans le même temps, les employés restent en bonne santé, productifs, pour leur propre bénéfice et celui de leur famille.

En 2003, l'OIT et le ministère du Travail des Etats-Unis ont mis en place le premier projet qui ciblait systématiquement la population active du pays pour la protéger de l'impact du VIH, avec un budget de 452 518 \$ pour trois ans. BEL est l'un des 18 sites à s'impliquer dans le programme d'éducation au VIH sur le lieu de travail qui est actif dans cinq secteurs prioritaires et touche 4 614 travailleurs.

Pendant quatre ans, les fondations d'un programme national pérenne sur le VIH ont été mises en place et le projet est maintenant géré par le ministère du Travail du Belize puisque la participation de l'OIT est termi-



*Affiche destinée aux techniciens de BEL.*



© PHOTO BIT

née. Il reste encore beaucoup à faire – une législation est notamment nécessaire pour appuyer les politiques nationales en matière de sida – mais les interventions du projet ont montré qu'il existe un potentiel pour agir et le VIH est maintenant largement reconnu comme une question prioritaire sur le lieu de travail au Belize.

### Malawi: changer les comportements sur le lieu de travail

Satemwa Tea Estate est l'une des plus anciennes et importantes manufactures de thé dans la région méridionale du Malawi avec un effectif de 2900 personnes. Compte tenu des niveaux d'absentéisme élevés, la direction était très encline à faire quelque chose sur le sida mais ne savait pas comment démarrer. L'OIT a entamé des discussions avec l'entreprise et a géré un programme de formation pour les membres du personnel identifiés comme correspondants dans chaque division. De nombreuses questions ont surgi dans les ateliers et il en a résulté la création de comités VIH et l'élaboration de la première ébauche d'une politique VIH pour l'entreprise.

La direction utilise déjà ce projet pour commencer à mettre en œuvre des programmes VIH et le personnel reçoit de l'information sur l'importance de la prévention, particulièrement sur l'usage des préservatifs. Les superviseurs font passer les messages sur le VIH pendant les horaires de travail, soit lorsqu'ils surveillent la cueillette du thé soit avant le travail quand les employés se réunissent pour la répartition des tâches de la journée.

Satemwa a développé une stratégie en faveur du préservatif appelée *tolani nokha* (servez-vous); des préservatifs sont laissés à la réception et le personnel se sert lui-même. «Maintenant nous n'avons plus besoin d'aller à l'infirmerie pour demander un préservatif, nous passons simplement à la réception et nous nous servons: nous ne sommes plus gênés», explique l'un des nombreux travailleurs qui en bénéficient. L'entreprise a aussi établi une liste de services VIH disponibles localement en réponse aux demandes des employés.

### Couvrir toute la chaîne de production: le Programme VIH/sida de l'OIT en Inde

Apollo Tyres Limited (ATL) est une jeune organisation dynamique qui compte des activités de fabrication et de vente en Inde et en Afrique

du Sud. Apollo a lancé son programme VIH auprès des chauffeurs de camions et a ensuite lancé un programme complet sur le lieu de travail en partenariat avec le Projet du bureau de l'OIT en Inde: il couvre ses 7000 employés sur quatre sites.

La compagnie utilise un réseau de volontaires qui sont formés en tant qu'éducateurs de pairs au VIH et des cadres formateurs pour faire tourner le programme avec leurs collègues. En reconnaissance de leur contribution, ils sont connus comme les «champions de la cause».

Apollo aide maintenant à lancer des programmes VIH auprès des entreprises de sa chaîne d'approvisionnement, en ciblant les partenaires commerciaux de petite et moyenne dimension. Elle a commencé à mettre en place un atelier de sensibilisation pour tous ses fournisseurs, leur faisant savoir qu'elle avait inclus des questions relatives au VIH dans sa charte éthique. Le respect de cette charte est un critère déterminant pour Apollo dans sa sélection de fournisseurs. Pour poursuivre cette action de plaidoyer, elle cible huit entreprises par an pour monter des programmes sur le lieu de travail, avec l'aide de ses cadres formateurs. Apollo prévoit d'étendre ses initiatives en matière de VIH afin d'impliquer 4500 détaillants à travers l'Inde grâce à ses 120 bureaux de vente.

### LE RECUEIL DE DIRECTIVES PRATIQUES DU BIT SUR LE VIH/SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL: PRINCIPES CLÉS

- Reconnaissance du VIH/sida en tant que question liée au lieu de travail
- Non-discrimination
- Égalité entre hommes et femmes
- Milieu de travail sain
- Dialogue entre employeurs, travailleurs et gouvernement, y compris les travailleurs porteurs du VIH
- Pas de dépistage à des fins d'exclusion du processus d'emploi ou de travail
- Confidentialité
- Maintien de la relation d'emploi pour les employés porteurs du VIH ou atteints du sida
- Importance de la prévention
- Prise en charge et soutien, y compris l'accès à un traitement ou le renvoi vers des services adaptés

*Apollo Tyres Limited est l'une des entreprises partenaires de SHARE en Inde.*



© PHOTO BIT

# Répondre à de nouveaux dangers



© Andres Rodrigues/Fotolia.com

**D**es millions de personnes dans le monde gagnent leur vie en travaillant dans des centres d'appel. Andrew Bibby s'est intéressé à une petite zone du Royaume-Uni où le travail a changé pour faire un reportage sur les nouvelles questions de sécurité et de santé dans la course mondiale pour sous-traiter l'information client.

VALLÉE DE DEARNE, Angleterre – Le Yorkshire est connu comme l'une des plus belles régions d'Angleterre, mais les petites villes de la vallée de Dearne ne figurent généralement pas sur les guides touristiques. Ici, la classe ouvrière a été pendant des générations dépendante d'un dangereux travail d'extraction du charbon dans les mines à haute teneur. Au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, les dangers de l'exploitation minière ont fait irruption d'une manière terrible dans les foyers, quand une explosion souterraine dans une mine voisine a tué 189 hommes et enfants.

L'activité minière a maintenant disparu de la vallée de Dearne et, depuis, la région s'est tournée vers une occupation très moderne. Hommes et femmes forment ici le personnel des tout nouveaux centres de

contact qui ont éclos sur les anciennes terres industrielles, prenant les appels téléphoniques de clients au sujet de leurs besoins en matière bancaire, leurs factures d'électricité ou leurs achats par correspondance.

Les centres de contact (également connus sous le nom de centres d'appel) sont un phénomène récent. Des millions de personnes dans le monde gagnent leur vie en travaillant dans ces établissements, gérant des appels téléphoniques sans cesse renouvelés par une technologie de répartition automatique des appels, assis devant leur clavier d'ordinateur, le casque sur les oreilles. Aux Etats-Unis par exemple, le pourcentage de la population active qui travaille dans les centres d'appel a maintenant atteint 3,7 pour cent.

Comparé au travail salissant et dangereux sous terre, exigeant le maniement d'un équipement lourd pour extraire le charbon, les centres d'appel comme ceux de la vallée de Dearne en Angleterre sont un havre de travail sûr. Mais, même dans des lieux de travail propres et modernes, il apparaît évident qu'il peut exister de vrais problèmes de sécurité et de santé au travail. En effet, alors que les nouvelles technologies ont contribué à éliminer le recours à de nombreux



## LES CENTRES D'APPEL DANS LE SECTEUR DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

En Europe, employeurs et syndicats se sont mis d'accord en 2004 sur un ensemble de directives pour les centres de relation clients qui, disent-ils, ont pour but de promouvoir un avenir positif pour les centres d'appel et leurs employés. Les directives, agréées par l'Association européenne des opérateurs des réseaux de télécommunications et Union Network International, reconnaissent le besoin de flexibilité des centres d'appel mais soulignent aussi l'importance de la qualité des appels, plutôt que de simples mesures quantitatives de contrôle des appels et de durée de communication.

Les directives visent à apporter des avantages aux employés comme aux entreprises.

Pour les professionnels des services clients:

- Effectuer un travail satisfaisant en offrant un service de qualité
- Recevoir la formation appropriée
- Bénéficier d'un développement de carrière adapté
- Travailler dans un environnement sûr et confortable

Pour le centre de relation clients:

- Jouir d'une réputation de fournisseur d'un service fiable et de qualité
- Avoir accès à un pool d'employés professionnels et bien formés
- Retenir des employés expérimentés grâce à une moindre rotation du personnel

Les directives sont disponibles sur <http://tinyurl.com/4f49ok>

>> emplois dangereux du passé, elles apportent avec elles de nouveaux risques pour la santé.

C'est l'arrivée des centres d'appel qui a conduit au syndrome de trouble de l'attention par la réception de chocs acoustiques par exemple. C'est au début des années 90 que ce mot est apparu pour la première fois pour qualifier un nouveau risque potentiel dans ce domaine. Au Danemark, le syndicat des télécommunications a rapporté que le personnel des centres d'appel se plaignait des bruits très forts transmis par leur casque quand il prenait les appels des clients. Les bruits, relate le syndicat, arrivaient soudainement, sans prévenir, mais personne ne semblait en mesure de trouver l'origine exacte du problème.

C'était à peu près la même histoire au Royaume-Uni. Dès 1991, le Syndicat des travailleurs des télécommunications a donné instruction pour la première fois à ses conseillers juridiques d'enquêter sur deux cas de lésions apparentes endurées par des opérateurs téléphoniques, les premiers de plus de 100 cas de chocs acoustiques que le syndicat a pris en charge jusqu'ici au nom de ses membres (il affirme avoir obtenu au total plus d'un million de livres en dommages et intérêts pour eux). En 1999, le Congrès des syndicats britanniques a collaboré à une enquête de l'Institut royal pour les sourds qui a découvert que plus du

quart du personnel des centres d'appel disaient recevoir des explosions soudaines de bruits. Plus généralement, 39 pour cent craignaient que leur audition ne soit endommagée.

A l'autre bout de la planète, des problèmes similaires ont surgi en Australie. A la suite d'incidents antérieurs graves, plus d'une centaine de cas ont maintenant été reconnus et c'est d'ailleurs dans ce pays que l'un des cas les plus dramatiques de choc acoustique s'est produit. Selon des articles de presse, en mars 2006, ce ne sont pas moins de 15 travailleurs qui ont été blessés lors d'un incident de choc acoustique, peut-être causé par une surtension électrique. L'un des travailleurs a dû être transporté sur un brancard à l'extérieur de l'immeuble et emmené à l'hôpital, alors que d'autres se plaignaient de vertiges, de nausées, d'engourdissements et de sifflements dans les oreilles.

Si certains acteurs du secteur ont d'abord été sceptiques à propos de ces histoires, c'est en partie parce que les casques utilisés dans les centres d'appel semblent être bien adaptés pour contrôler le niveau de volume sonore des appels entrants. Il y a eu une confusion quant à la nature exacte du problème – était-ce le volume ou la soudaineté du bruit qui était la source des difficultés? Enfin, il y avait bien entendu le problème de la preuve: les victimes ne portaient aucune trace visible de lésions physiques.

Plus récemment, grâce en partie à des recherches plus approfondies, les choses se sont éclaircies. Le tout premier séminaire sur le syndrome s'est tenu dans l'ouest de l'Australie en septembre 2001 et une conférence majeure a eu lieu en Ecosse en novembre 2006. L'événement écossais était une initiative du Programme de sécurité acoustique, une vaste initiative britannique à laquelle employeurs comme syndicats ont collaboré. Le programme de sécurité acoustique se veut l'initiative mondiale public-privé leader en matière de sécurité et de santé et de maladies liées au bruit dans un environnement de bureaux. Tout en bénéficiant du soutien du gouvernement, de la profession et des syndicats de Grande-Bretagne, il a aussi reçu le chaleureux appui de la Confédération européenne des organisations de centres d'appel. Les chercheurs du Programme de sécurité acoustique sont parvenus lors de l'une de leurs premières tentatives à une définition du syndrome. Le choc acoustique est, disent-ils, «une réponse adverse à un incident acoustique se traduisant par une altération de la fonction auditive». Un incident acoustique quant à lui est un «bruit soudain, inattendu, perçu comme fort, transmis par un téléphone ou un casque». C'est le fait que le bruit soit inattendu, et pas seulement son volume, qui est un facteur significatif.

© David Ewing



Le choc acoustique est l'une des nombreuses questions de sécurité et de santé au travail identifiées dans le contexte du travail en centres d'appel. Une autre est le risque d'extinction de voix, une situation que les experts disent pouvoir être évitée grâce à un air conditionné adapté (l'air des bureaux ne doit pas être trop sec); une troisième est le risque d'infection si les casques sont partagés. Les travailleurs des centres d'appel sont également dans la même situation que tous ceux qui travaillent sur des écrans et des claviers d'ordinateur, avec le risque de développer des troubles musculo-squelettiques tels que les blessures dues à des efforts répétitifs et de la tension oculaire. Une bonne conception ergonomique et des pauses régulières devant l'écran figurent parmi les solutions recommandées dans ce cas.

Le principal problème de santé pour les employés des centres d'appel reste sans doute celui du stress, un sujet largement débattu ces dernières années. En France par exemple, l'Institut national de recherche et de sécurité suggère qu'aussi bien le niveau élevé de contrôle dans le milieu des centres d'appel que l'absence de réelles perspectives de carrière contribuent à provoquer du stress, conduisant ainsi à une hausse des taux d'absentéisme et de rotation du personnel. L'INRS ajoute que l'utilisation de scripts (des formulations de phrases que le personnel est obligé d'utiliser quand il s'adresse aux clients) accentue la pression.

Les centres d'appel ont été décrits comme l'équivalent pour les cols blancs de ce que furent les lignes d'assemblage dans l'industrie automobile. Le degré de contrôle au cours de la journée de travail qu'impose la technologie de répartition automatisée des appels est certainement un phénomène très nouveau que subissent les employés de bureau. En général, les appels sont passés automatiquement aux opérateurs quand le système détecte qu'ils sont libres. La pression peut être particulièrement intense dans un environnement à vocation commerciale où des objectifs de ventes sont fixés et où le personnel est pénalisé quand les appels durent plus longtemps que la durée d'appel prescrite.

La santé physique et psychologique de plus de 2000 opérateurs de centres d'appel de la région française de Lyon a été au cœur d'un récent projet de recherche financé par le gouvernement français. Dans leur rapport publié l'an dernier, les chercheurs ont recensé des preuves de troubles musculo-squelettiques, de tension oculaire et de problèmes d'audition parmi les employés étudiés, mais ils ont particulièrement mis l'accent sur le haut niveau de stress qu'ils ont rencontré. Utilisant le questionnaire de Karasek sur le contenu des emplois, ils ont rapporté que 36 pour cent

des travailleurs montraient des signes modérés ou élevés de stress. Les centres d'appel de taille moyenne, qui emploient de 50 à 200 salariés, semblent être des lieux de travail sensiblement plus stressants.

Que peut-on faire? Les chercheurs ont reconnu que certains aspects de l'environnement de travail étaient des éléments intrinsèques liés à la nature même des centres d'appel, bien qu'ils demandent que l'on prête attention aux facteurs organisationnels qui peuvent être modifiés: en associant davantage les employés à la manière dont leur travail est structuré et en abandonnant les limites de durée des appels.

Le stress lié au travail a été décrit comme le principal problème de santé au travail du XXI<sup>e</sup> siècle; ce fut l'un des thèmes des négociations réussies dans le contexte du dialogue social européen au sein de l'Union européenne. L'accord cadre signé en 2004 entre les organisations patronales européennes et la Confédération syndicale européenne est un document historique, reconnaissant le problème et invitant à agir. Comme il le souligne, «s'attaquer au stress au travail peut conduire à une meilleure efficacité et à une amélioration de la sécurité et de la santé au travail, avec des conséquences socio-économiques positives pour les entreprises, les travailleurs et les sociétés dans leur ensemble».

Bien que conçu pour couvrir tout le spectre des situations professionnelles, l'accord semble particulièrement pertinent pour les milieux de travail comme les centres d'appel qui dépendent de l'utilisation des nouvelles technologies. Il stipule «qu'identifier s'il existe un problème de stress lié au travail peut impliquer une analyse des facteurs tels que l'organisation et les procédures de travail (flexibilité des horaires de travail, degré d'autonomie, adéquation entre qualifications des travailleurs et exigences du poste, charge de travail, etc.), conditions de travail et environnement (exposition à des comportements abusifs, bruit, chaleur, substances dangereuses, etc.), communication (incertitude quant aux attentes au travail, perspectives d'emploi, changements à venir, etc.) et des facteurs subjectifs (pressions sociale et émotionnelle, sentiment d'être incapable de faire face, perception d'un manque de soutien, etc.)».

Les mineurs des mines de charbon comme celles de la vallée de Dearne dans le Yorkshire avaient l'habitude d'emporter des canaris avec eux pour détecter la présence de méthane. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à d'autres risques au travail et à d'autres façons d'y faire face mais, quand il s'agit du stress, peut-être qu'un canari ou deux sur son lieu de travail pourrait alléger la pression. Il s'agit d'une métaphore bien sûr...



© UKSI, Treenabeera/Fotolia.com

Les informations du BIT sur le stress lié au travail peuvent être consultées sur <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/index.htm>

Des informations relatives à l'étude sur le centre d'appel de Lyon se trouvent sur <http://tinyurl.com/4p4cal>

L'adresse du site Web du Programme de sécurité acoustique est <http://www.acousticshock.org>



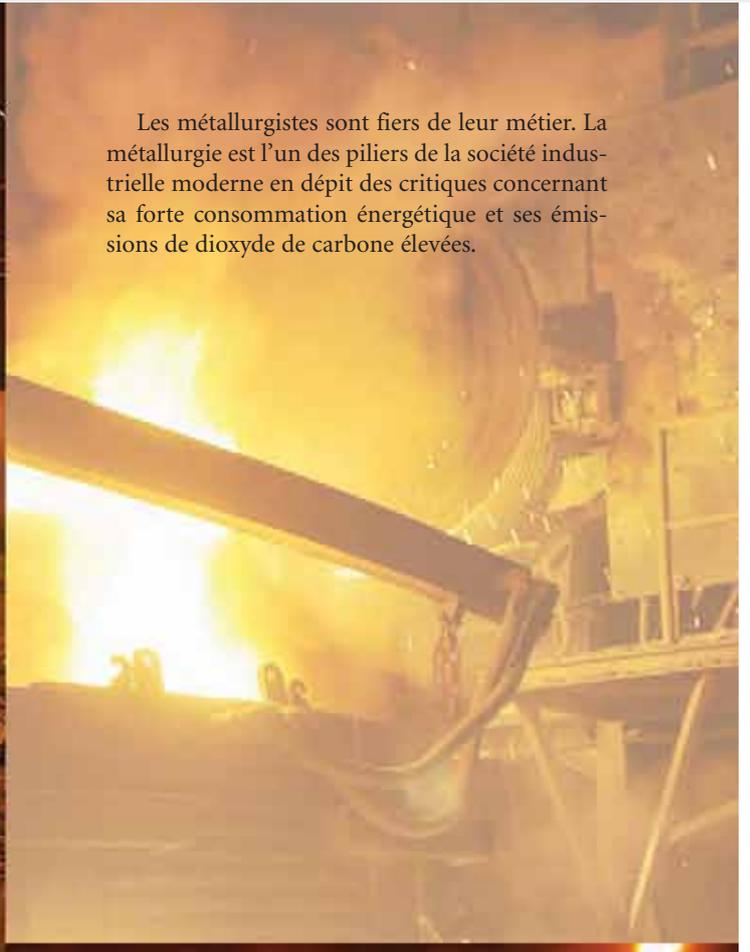
# Travailler à 1700° C

**P**rès de sept millions de personnes dans le monde sont employées dans la production des métaux de base. A eux seuls, le fer et l'acier représentent 75 pour cent du total. Mais le secteur est vulnérable aux fluctuations cycliques, aux récentes fusions et acquisitions, et à la surproduction. Malgré la hausse des prix des matières premières et la reprise de l'industrie depuis 2001-2002 (largement alimentée

par la demande en Asie, et en particulier en Chine), l'emploi continue de stagner dans les principaux pays producteurs d'acier.

Le photographe du BIT, Marcel Crozet, a récemment visité une aciérie traditionnelle à Alexandrie, en Egypte. L'usine produit de l'acier long et plat de haute qualité, utilisé dans un grand nombre de produits finis, et emploie plus de 2 000 travailleurs qualifiés.

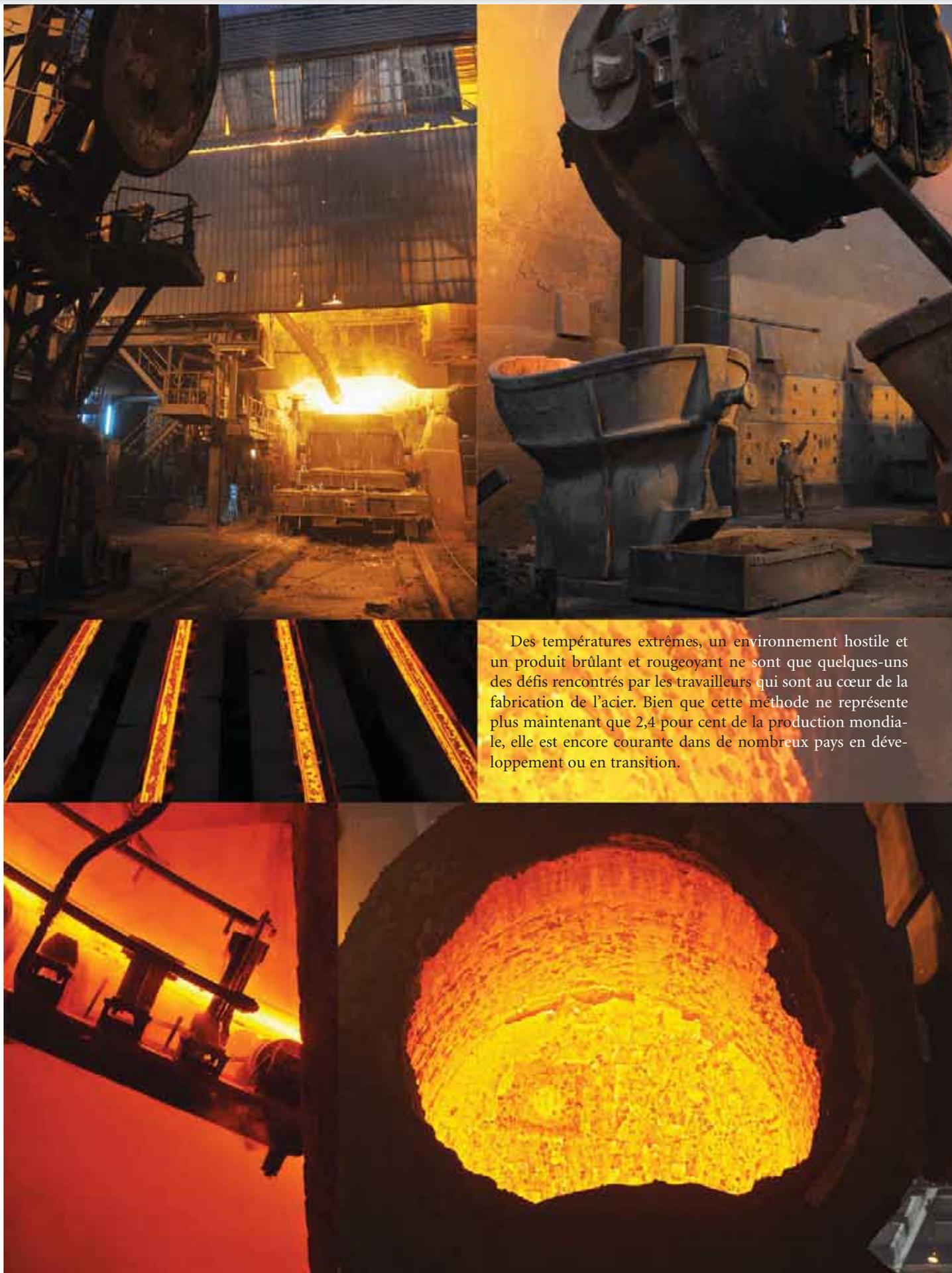




Les métallurgistes sont fiers de leur métier. La métallurgie est l'un des piliers de la société industrielle moderne en dépit des critiques concernant sa forte consommation énergétique et ses émissions de dioxyde de carbone élevées.



© M. Crozes/BBF



Des températures extrêmes, un environnement hostile et un produit brûlant et rougeoyant ne sont que quelques-uns des défis rencontrés par les travailleurs qui sont au cœur de la fabrication de l'acier. Bien que cette méthode ne représente plus maintenant que 2,4 pour cent de la production mondiale, elle est encore courante dans de nombreux pays en développement ou en transition.



L'usine dispose de sa propre brigade anti-incendie, ce qui permet d'intervenir rapidement.





La sécurité et la santé au travail demeurent l'un des principaux défis du secteur. En comparaison avec d'autres industries manufacturières, le risque de blessures graves est généralement plus élevé dans la production des métaux de base, en raison de la présence de métal en fusion, de produits chimiques toxiques et de sous-produits. C'est pour cette raison que l'OIT veille tout particulièrement à aider tous ceux qui participent à cette activité à améliorer leurs résultats en termes de sécurité et de santé, en développant des recueils de directives pratiques sur la sécurité et la santé pour la production des métaux non ferreux, ainsi que pour celle de fer et d'acier.

ANGER

NOT

والفضول



# Coup de projecteur sur les guides et manuels sur la SST

Les publications du BIT sur les divers aspects de la SST couvrent un large éventail. Dans cet article, *Travail* s'intéresse à deux livres récents et se plonge dans les recueils des directives pratiques et les guides du BIT.

## Recueils de directives pratiques du BIT



Le BIT publie des recueils de directives pratiques et des guides depuis plus de cinquante ans. Certains – tels que *Le VIH/SIDA et le monde du travail* – ont été traduits en de nombreuses langues; d'autres ont été révisés ou réimprimés plusieurs fois au fil des décennies. Leur spectre est immense, couvrant soit différents secteurs tels que les mines, l'agriculture, la sylviculture, la construction, la sidérurgie, les ports, les accidents à bord des navires, le travail sur les quais, le démantèlement des navires; soit des risques particuliers comme les radiations ionisantes, les bruits et vibrations, l'exposition aux substances volatiles, ou l'utilisation de laines d'isolation en fibres synthétiques; ainsi que les questions transversales telles que les transferts de technologie, la gestion du handicap au travail, la protection des données personnelles des employés, la violence au travail, ou la gestion des problèmes liés à l'alcool ou à la drogue.

Présentés en format de poche, sous forme de spécifications techniques détaillées, ces recueils indiquent «ce qui devrait être fait». Ils ne sont pas légalement contraignants, ni censés remplacer les dispositions des lois ou des réglementations nationales. Ils visent à servir de guides pratiques pour les pouvoirs et les services publics, les employeurs et les travailleurs concernés, les organes spécialisés de protection et de prévention, les entreprises et les comités d'hygiène et de sécurité. Ils sont préparés par des réunions tripartites d'experts et approuvés pour publication par le Conseil d'administration du BIT.

Une liste des recueils et guides sélectionnés depuis 1990 révèle une étonnante variété de ces outils techniques très appréciés pour améliorer la sécurité et la santé des travailleurs. Un grand nombre d'entre eux sont disponibles en ligne sur [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

- *Sécurité et santé dans les mines de charbons souterraines* (2008)
- *Sécurité et santé dans l'industrie du fer et de l'acier* (2005)
- *Principes directeurs pour l'inspection du travail dans la foresterie* (2005)
- *Sécurité et santé dans les ports* (2005)
- *Sécurité dans les ports* (2005, BIT et OMI)
- *Sécurité et santé dans le secteur de la démolition des navires: Principes directeurs pour les pays d'Asie et la Turquie* (2004)
- *Violence au travail et dans le secteur des services et moyens de combattre le phénomène* (2003)
- *Sécurité et santé dans les industries de métaux non ferreux* (2003)
- *La gestion du handicap sur le lieu de travail* (2002)
- *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* (2001)
- *Les facteurs ambiants sur le lieu de travail* (2001)
- *Le VIH/SIDA et le monde du travail* (2001)
- *Sécurité dans l'utilisation de laines d'isolation en fibres vitreuses synthétiques (laine de verre, laine de roche, laine de laitier)* (2000)
- *Sécurité et santé dans les travaux forestiers* (1998)
- *Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs. Principes directeurs* (1998)
- *Sécurité dans l'utilisation des fréquences radio des chauffages diélectriques et des navires* (1998)
- *Protection des données personnelles des travailleurs* (1997)
- *Prévention des accidents à bord des navires en mer et dans les ports* (1996)
- *Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail* (1996)
- *Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles* (1995)
- *Sécurité et santé dans l'utilisation des produits chimiques au travail* (1993)
- *Sécurité et santé dans la construction* (1992)
- *Sécurité et santé dans les mines à ciel ouvert* (1991)
- *Prévention des accidents industriels majeurs* (1990)

## Statistiques sur les lésions professionnelles à partir d'enquêtes auprès des ménages et des établissements: manuel de méthodes du BIT

Par Karen Taswell et Peter Wingfield Digby



Les statistiques relatives aux lésions professionnelles sont essentielles pour la prévention des accidents. La stratégie globale de l'OIT pour la sécurité et la santé au travail adoptée en 2003 reconnaît l'importance de déterminer des objectifs et des indicateurs dans les programmes nationaux de SST. Ils constituent «un outil pour évaluer les progrès des mandats, ainsi qu'une base de révision

périodique et d'identification des futures priorités d'action».

Alors que la plupart des pays disposent de statistiques sur les lésions professionnelles, dans nombre d'entre eux leur couverture est limitée et certains secteurs, groupes de travailleurs ou types de blessures ne sont pas inclus. Les statistiques font défaut dans environ un tiers des pays de la planète. Dans la plupart des pays, les principales sources d'information sont les archives administratives des fonds d'indemnisation et les systèmes de notification des lésions professionnelles aux inspections du travail, aux organisations de SST et aux autres autorités compétentes. Elles reflètent les exigences de la législation nationale du travail et un grand nombre ont une couverture restreinte en termes d'activités des travailleurs ou de types de lésions. En général, elles couvrent les salariés employés dans certaines ou toutes les activités du secteur privé. La couverture des travailleurs indépendants est souvent loin d'être complète et certaines activités, comme l'administration publique, l'agriculture ou le secteur informel, sont souvent exclues. Même quand la couverture est large, de nombreuses blessures professionnelles sont sous-déclarées en raison de l'inadéquation entre les systèmes de déclaration et de notification.

Le principal but de ce livre récemment publié est donc de prodiguer des conseils aux statisticiens nationaux du travail qui ont déjà commencé ou envisagent de commencer à compiler des statistiques relatives aux lésions professionnelles au moyen d'enquêtes auprès des ménages ou des établissements. Les méthodes proposées ne doivent pas être considérées comme remplaçant ou dupliquant des méthodes existantes de collecte des données: le protocole (n° 155) relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, recommande les systèmes de notification comme source principale de statistiques dans ce domaine, mais cela prendra du temps avant que tous les systèmes de notification nationaux aient atteint la couverture et l'efficacité requises.

**Les statistiques sur les lésions professionnelles apportent:**

- Des conseils pratiques pour la production de statistiques sur les blessures au travail grâce à des enquêtes auprès des ménages et des établissements.
- Une explication en profondeur des concepts qui sous-tendent les statistiques, ainsi que les types de données, les méthodes de classification, le calcul des indicateurs et d'autres aspects importants, y compris les normes internationales.
- Une approche pas-à-pas pour élaborer les enquêtes de ménages et d'établissements, et pour traiter et diffuser les données.
- Des questionnaires modèles et des matériels de formation.

Un deuxième but du manuel est d'améliorer la comparabilité des données entre pays, en favorisant l'application de normes internationalement reconnues dans ce domaine. Les méthodologies décrites dans ce livre devront certainement être adaptées aux conditions particulières prévalant dans certains pays; néanmoins, en fondant leur méthodologie sur ces directives, les pays seront mieux à même de produire des statistiques qui soient comparables à celles d'autres pays.

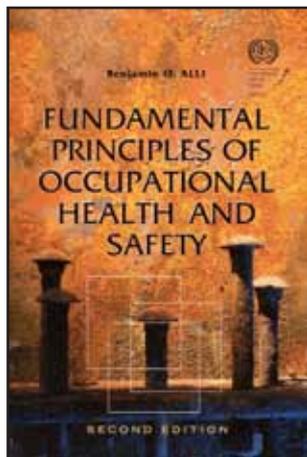


© M. Crozet/BIT

## Principes fondamentaux de sécurité et de santé au travail

Par Benjamin O. Alli

Seconde édition



Pourquoi y a-t-il des changements permanents dans la nature des dangers, des populations affectées et de la perception commune de la sécurité et de la santé au travail? Existe-t-il différents moyens de perception de la SST par les organismes nationaux et internationaux, différents mécanismes et méthodes de prévention? Com-

ment l'OIT traite-t-elle ces changements? *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* rassemble une somme de connaissances et de faits relatifs à la SST à l'échelle de l'entreprise et aux niveaux national et mondial. La première édition, un succès de librairie et largement considéré comme un travail définitif du BIT sur la SST, a été complétée et mise à jour pour inclure des préoccupations spécifiques aux nouveaux lieux de travail. Cette seconde édition introduit de nouveaux instruments de l'OIT faisant la promotion de la SST, détaille les politiques nationales de SST et leur application, et les méthodes opérationnelles y compris la législation et la négociation collective. Ecrite dans le but de s'emparer des questions et des préoccupations d'avant-garde, elle met en lumière nombre d'évolutions importantes dans le domaine de la SST, à la fois au sein de l'OIT et hors de celle-ci.

### Mondialisation et SST

Les répercussions de la mondialisation ont été perçues comme la plus grande force de changement dans le monde du travail, et par conséquent dans le champ de la sécurité et de la santé au travail, dans un sens aussi bien positif que négatif. Libéralisation du commerce mondial, progrès technologiques rapides, développement considérable des transports et des communications, modifications des modalités d'emploi, changements des pratiques en matière d'organisation du travail, modèles de travail différents pour les hommes et pour les femmes, taille, structure et cycles de vie des entreprises et des nouvelles technologies: tous peuvent engendrer de nouveaux types et scénarios de dangers, d'expositions et de risques. Les changements démographiques, les mouvements de population, et les pressions qui s'ensuivent sur l'environnement mondial, peuvent aussi affecter la sécurité et la santé dans le monde du travail.

### Convention sur le cadre promotionnel pour la SST

Une évolution récente dans le domaine de la SST fut l'adoption, par la Conférence internationale du Travail de 2006, de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail et la recommandation (n° 197) qui l'accompagne. L'ouvrage reconnaît que l'intention de cette convention est l'intégration des stratégies fondamentales de l'OIT en faveur d'une meilleure SST. Le contenu de la convention, promotionnel plutôt que prescripteur, met en lumière les deux stratégies: le développement et le maintien d'une culture préventive de sécurité et de santé, et l'application au niveau national d'une approche systématique de la gestion de la sécurité et de la santé au travail.

### Cadres politiques nationaux

Une autre évolution présentée dans ce livre est le changement d'axe des cadres de politique nationale que les pays conçoivent et mettent en œuvre pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Par le passé, un grand nombre de ces cadres étaient entravés par des idéaux et une organisation fragmentés; incapables de garder le rythme face à l'évolution des exigences du monde du travail, ils avaient donc un impact limité. Les stratégies et les méthodes traditionnelles de prévention et de contrôle ont besoin d'une mise à jour radicale pour répondre efficacement aux changements rapides et continus sur les lieux de travail. En outre, il faut perpétuellement former de nouvelles générations de travailleurs qui remplacent celles qui partent à la retraite. Les mécanismes et les stratégies doivent donc être développés pour toujours maintenir la SST en première ligne des priorités des entreprises. La convention n° 187 ne se préoccupe pas seulement de développement mais aussi de maintien d'une culture de SST qui réponde à cette exigence.

### Systèmes de gestion de la SST

L'ouvrage s'étend aussi à la gestion systématique de la SST qui aide les entreprises à accepter et administrer la culture de la sécurité et de la santé comme leur première responsabilité. La nouvelle édition donne des exemples de la manière dont un système complet d'évaluation inclut des évaluations de base, des audits, l'auto-inspection et l'autocorrection, l'enquête incident, la surveillance médicale et les activités de contrôle de gestion. Le diagramme du cycle de gestion de la SST renferme les principaux éléments qui font qu'un système comme celui-ci fonctionne.

## Le cycle de gestion de la SST



### Le VIH/sida et le monde du travail

La seconde édition comporte une section sur le VIH/sida et le monde du travail et sur la façon dont l'OIT a réagi face à l'épidémie. Il est crucial de réaliser que le lieu de travail joue un rôle important dans les efforts nationaux et mondiaux pour lutter contre le sida. Environ 36 millions de personnes dans le monde vivant avec la maladie sont en âge de travailler; 70 pour cent d'entre elles occupent un emploi, formel ou informel. Comment les lieux de travail peuvent-ils aider les travailleurs vivant avec le VIH, leurs familles et leurs amis, et améliorer leur vie? Ce livre présente et développe de nombreux concepts, y compris des idées et des méthodes relatives à l'organisation et au renforcement des capacités, telles que la formation et le soutien sur le lieu de travail; des moyens de faire face aux discriminations et de préserver la confidentialité; l'encouragement au dépistage volontaire des employés; et des programmes d'assistance aux travailleurs.

Plusieurs normes de l'OIT ont déjà traité du VIH/sida, pourtant le Recueil de directives pratiques du BIT est jusqu'à présent le seul instrument de l'OIT exclusivement dédié au sujet et rédigé comme un règlement modèle. Cependant, en 2009, la Conférence internationale du Travail va débattre du développement d'une recommandation autonome sur le VIH/sida dans le monde du travail sur la base d'une double discussion.

### Sécurité chimique

Cette édition comprend aussi une section sur la sécurité sanitaire des produits chimiques. Parmi les thèmes de préoccupation grandissante pour la santé humaine et environnementale, la prévention de l'exposition à des substances chimiques dange-

reuses sur le lieu de travail est un thème majeur de la sécurité et de la santé au travail. La production, la manipulation, l'utilisation et l'élimination en toute sécurité des produits chimiques dangereux ont évolué ces vingt dernières années; l'OIT a participé au développement de la communication sur ces dangers et d'outils de gestion tels que le projet des Fiches toxicologiques de l'IPCS mis au point en 1984. Ces fiches, conçues pour servir de source de référence internationale pour l'information sur la sécurité chimique, résumant l'essentiel des informations de sécurité et de santé sur les substances chimiques de façon claire; elles sont censées être utilisées au niveau des ateliers par les travailleurs et par les responsables de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail.

Ces dernières années, les petites et moyennes entreprises, en particulier dans les économies émergentes, dépendent de plus en plus de la production et de l'utilisation de produits chimiques. Dans ces conditions, l'accès à des personnes ayant de l'expérience pour évaluer et contrôler l'exposition aux produits chimiques est restreint. Une nouvelle stratégie a été mise au point pour limiter le plus possible l'exposition aux substances chimiques et protéger la santé des travailleurs. Cette méthode simplifiée, ou gestion graduée des substances chimiques (*control banding*), vise à concentrer les ressources sur la sélection de substances chimiques déterminées en fonction de leurs propriétés volatiles et d'empoussièrément. Cette méthode constitue la base du Guide international des outils de contrôle des produits chimiques de l'OIT.



## Rendre le travail plus sûr

Comment les gouvernements, les organisations et les dirigeants politiques du monde gèrent-ils le nombre stupéfiant d'accidents du travail et de maladies professionnelles? *Planète Travail* passe en revue les reportages récemment publiés sur la façon dont le monde répond aux dangers professionnels et promeut la sécurité et la santé au travail.

■ **Séoul, Corée** – L'Association pour la prévention des accidents du travail (APAT) a remporté la première place au 7<sup>e</sup> Festival international du film et du multimédia au cours du XVIII<sup>e</sup> Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail à Séoul, en Corée. Un jury international a récompensé du premier prix le programme «Les quatre premières semaines de l'APAT» dans la catégorie Formation multimédia du Festival. L'APAT, une organisation à but non lucratif basée dans l'Ontario, au Canada, a développé son programme des Quatre premières semaines – un programme complet de conseils pour la sécurité et la santé adapté à l'emploi qui a pour but de former le superviseur comme le nouveau embauché afin de réduire leur risque d'accident sur le terrain, en particulier pendant le premier mois de travail. L'édition de cette année du Festival international du film et du multimédia a visionné 150 programmes originaires de 24 pays différents. Le Festival international du film et du multimédia est reconnu comme partie intégrante du Congrès mondial sur la santé et la sécurité au travail, le plus grand événement mondial sur ce thème. (CNW Telbec, 10 juillet 2008)

■ **Etats-Unis** – L'emploi le plus meurtrier aux Etats-Unis, c'est d'escalader



© J. Delorme/BIT

des tours pour assurer la maintenance des équipements de téléphonie mobile et autres communications. En raison du petit nombre d'employés de ce secteur comparé aux autres secteurs d'activité, l'escalade d'immeubles – responsable de cinq décès en douze jours ce printemps et de sept depuis le début de l'année – est sans doute le métier le plus ignoré et le plus meurtrier du pays. En 2006, 18 employés des tours ont perdu la vie. Ces décès surviennent dans une période de croissance et d'expansion de l'industrie sans fil, pourtant il n'est pas

encore possible d'établir clairement un lien entre la hausse du nombre de décès dans l'industrie des tours et l'ère actuelle des réseaux 3G. Selon Edwin Foulke Jr, directeur de l'Administration de la sécurité et de la santé au travail, la plupart des accidents mortels surviennent parce que les grimpeurs ne sont pas attachés en permanence à un point d'ancrage sûr et possèdent des équipements de protection personnelle défectueux. M. Foulke explique: «De nombreux décès ont eu lieu pendant la construction, la modification ou le



© K. Mehra-Kepelmann/PH

démantèlement d'une tour. «Attaché ou mort!» est devenu le slogan de l'exigence d'une protection à 100 pour cent contre les chutes». (*RCR Wireless news*, 9 juillet 2008)

■ **Qatar** – Certaines sociétés de construction au Qatar continuent d'ignorer les précautions relatives à la sécurité et à la santé de leurs employés sur le terrain. Les travailleurs se perchent précautionneusement sur des berceaux pour nettoyer les fenêtres des immeubles de grande hauteur, marchant sur des échafaudages de fortune sans équipement de sécurité ou portant à mains nues des briques et du mortier. La plupart des travailleurs sont exposés à des niveaux de poussière supérieurs à la normale, ce qui les rend vulnérables à de graves complications respiratoires. Dans les ateliers et les garages, les moteurs des véhicules respectent rarement les normes de santé et de sécurité

au travail. Selon un responsable de l'environnement, de la sécurité et de la santé d'une société internationale menant de grandes opérations au Qatar, la pratique doit «être inversée grâce à l'éducation et à la sensibilisation. C'est le travail des superviseurs, du reste du personnel d'encadrement et des propriétaires de la société de fournir à la fois des informations et du matériel invitant à la prudence». (*Gulf Times*, 11 juillet 2008)

■ **Sydney, Australie** – Les mesures de sécurité professionnelle prennent en compte les responsabilités de l'employeur vis-à-vis de la santé mentale de ses employés. Les patrons doivent soutenir la journée «A bas le stress» pour stimuler la productivité des travailleurs et améliorer leur santé mentale, a déclaré l'ancien responsable libéral du NSW John Brogden. Lifeline NSW est un service de conseils téléphoniques. Partageant sa propre expérience, M. Brogden déclare que les hauts niveaux de stress induits par les problèmes au travail sont incroyablement dangereux pour la santé. «Si leur main-d'œuvre jouit d'un bon équilibre entre travail et vie privée, c'est mieux pour elle, c'est mieux pour l'individu, mais c'est aussi mieux pour l'entreprise», explique-t-il. La journée

nationale «A bas le stress» est importante pour que les employeurs donnent l'exemple aux travailleurs en prenant soin de leur propre santé mentale. (*Sydney Morning Herald*, 9 juillet 2008)

■ **Nouveau-Brunswick, Canada** – La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail (CSSIAT) a infligé à la firme AV Nackawic, un producteur de pâte à papier spécialisé, une amende de 10 000 dollars canadiens pour avoir manqué de garantir un environnement de travail sûr. Les charges résultaient d'un accident survenu l'an dernier impliquant un travailleur, dont la main avait été happée et coincée entre deux rouleaux d'une machine utilisée dans la fabrication de pâte à papier. La main de l'homme a été gravement abîmée et a dû être amputée. Après une enquête approfondie de la CSSIAT, AV Nackawic a été condamné dans le cadre de la Charte de la sécurité et de la santé au travail pour n'avoir pas disposé de garde-fous sur la machine, mais aussi pour avoir manqué à l'obligation d'établir un guide pratique pour la neutralisation, le dégagement, le déclenchement et le redémarrage de la machine quand elle a dû être réparée. (*Bugle Observer*, 11 juillet 2008)



© M. Crozet/PH



© R. Silverman/BIT

■ **Ecosse** – La violence est l'un des plus importants et même mortels dangers au travail auxquels sont confrontés les professions paramédicales dans la région écossaise des Lothians. Le personnel paramédical subit des attaques et même des menaces de mort quand il répond aux urgences, avec au moins un incident enregistré chaque mois. Une fois, une auxiliaire médicale basée à Livingstone a été attaquée si violemment qu'elle a eu un arrêt de travail de six mois. Le service refuse dorénavant d'envoyer une équipe dans certaines situations, telles que les bagarres de pub, sans assistance de la police. Cependant, grâce à la Charte des urgentistes, les chiffres baissent. La charte, introduite en Ecosse en 2005, classe comme délit l'entrave à l'action d'un pompier, d'un officier de police ou d'un auxiliaire médical dans une situation d'urgence. Shona Robinson, ministre de la Santé publique, a déclaré: «Les attaques sur nos urgentistes sont tout à fait inacceptables et la charte donne une protection juridique supplémentaire vitale aux personnes qui doivent souvent travailler dans des conditions difficiles et dangereuses». (*New Scotsman*, 30 juin 2008)

■ **Johannesburg, Afrique du Sud** – Les anciens mineurs d'Afrique du Sud souffrant d'affections pulmonaires ont intenté un procès contre la société AngloGold Ashanti basée à Johannesburg. Le procès a échoué dans le cas de Thembekile Mankayi, qui a travaillé pour la mine de Vaal Reefs jusqu'en 1995, et avait attaqué la compagnie pour 2,7 millions de rands sud-africains (342 000 dollars US). Mankayi avait été renvoyé après avoir contracté



© AngloGold Ashanti

la silicose. La mine était à cette époque propriété d'AngloAmerican qui a plus tard monté AngloGold. Mankayi a reçu une indemnité compensatrice de 16 316 rands quand il a quitté son travail. «Les employés qui ont droit à ces allocations au regard de la Charte des maladies professionnelles dans les mines et les travaux ne devraient pas, en plus, déposer de plaintes civiles», a déclaré AngloGold. La silicose est provoquée par l'exposition aux poussières de silice qui causent des cicatrices sur la paroi des poumons; un lien a été établi avec le cancer du poumon et la tuberculose. La Chambre des mines d'Afrique du Sud, qui représente les compagnies minières y compris AngloGold, a promis d'éradiquer la silicose d'ici à 2013 en améliorant les conditions de travail. (*Bloomberg*, 26 juin 2008)

■ **Malaisie** – L'Institut national de la santé et de la sécurité au travail a conseillé aux employeurs de ne pas introduire ni appliquer des mesures de réduction de coûts qui nuiraient à la sécurité et à la santé de leurs employés. Le Président Tan Sri Lee a déclaré que les compagnies devaient maintenir leurs machines en bon état, doter leur personnel d'un équipement de protection personnel et investir constamment dans la sécurité et la santé au travail. Il a affirmé que les employeurs, lorsqu'ils réduisaient les coûts de leurs opérations liés à la hausse des prix du pétrole, ne devaient pas le faire aux dépens de leurs employés. Si des accidents surviennent, les employeurs devront subir de grosses pertes en termes d'arrêts de travail et d'indemnités maladie, a-t-il précisé, ajoutant que les accidents peuvent être évités. (*The Star*, 8 juillet 2008)

# 97<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail

## Les délégués mettent en lumière de nouvelles voies pour promouvoir l'Agenda pour le travail décent



© M. Crozet/BIT

S.E. Danilo Türk, Président de la République de Slovénie, accueilli à la Conférence par le Directeur général du BIT Juan Somavia.

La 97<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail a tenu des discussions sur une grande variété de questions, couvrant les nouvelles réponses aux défis croissants de la mondialisation, à la réduction de la pauvreté, à l'amélioration du développement des compétences, et de nombreuses questions concernant l'adhésion aux normes internationales du travail. En outre, elle a accueilli un forum de discussion de haut niveau sur la crise alimentaire mondiale et a célébré la Journée internationale contre le travail des enfants. La Conférence annuelle a également adopté une déclaration de référence, qui vise à renforcer la promotion du travail décent et à développer de nouvelles façons de répondre aux défis grandissants de la mondialisation.

GENÈVE – La Conférence a accueilli trois éminents intervenants: S.E. Danilo Türk, Président de la République de Slovénie, S.E. Martin Torrijos Espino, Président de la République du Panama, et

le Premier ministre du Royaume du Lesotho, le Très Honorable Pakalitha Mosisili.

La Conférence était présidée par M. Edwin Salamín Jaén, ministre du Travail et du Développement social du Panama. Les Vice-présidents de la Conférence étaient M. Tayeb Louh, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale d'Algérie, M. Ashraf W. Tabani, Président de la Fédération des employeurs du Pakistan et M<sup>me</sup> Rabiadou Sérah Diallo, Secrétaire générale de la Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG).

Lors de la conclusion de la Conférence, le Directeur général du BIT Juan Somavia a déclaré que la Conférence avait «placé le travail décent au cœur du système institutionnel de l'OIT» à travers l'adoption de la Déclaration sur la justice sociale au service d'une mondialisation équitable (voir pp. 40-41).

*«Cette Conférence a une nouvelle fois démontré la vitalité du tripartisme au cœur de l'Organisation, maintenant redynamisée pour remplir pleinement son mandat dans le contexte des défis d'aujourd'hui»*

Juan Somavia  
Directeur général du BIT

Pendant la session plénière de clôture, le Dr Carlos Tomada, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de la République d'Argentine, a formellement annoncé que les lauréats du second Prix annuel du BIT pour la recherche sur le travail décent étaient le Prix Nobel d'économie Joseph Stiglitz et le grand chercheur canadien Harry Arthurs (pour plus de détails, consulter le communiqué de presse BIT/08/22).

Le 6 juin, la Conférence plénière a discuté du nouveau rapport global du BIT sur la liberté d'association. Au cours des dix dernières années, l'OIT

a atteint une hausse de 50 pour cent de ratifications de ses huit conventions fondamentales sur le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination, la liberté d'association et de négociation collective, mettant la ratification universelle à portée de main.

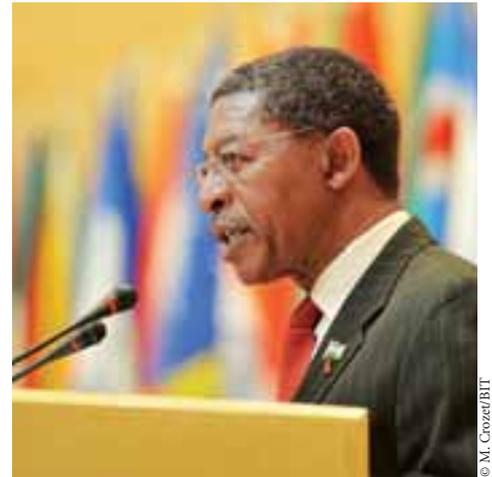
Le 2 juin, la Conférence a élu de nouveaux membres au Conseil d'administration du BIT pour son prochain mandat de trois ans.

La Commission de l'emploi rural a mené une discussion approfondie sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté. La commission a souligné le rôle central de l'agriculture comme moteur de la croissance et de la réduction de la pauvreté. Un large éventail de sujets ont été analysés, y compris les tendances de l'emploi rural et les déficits de travail décent, l'extension de la couverture de la protection sociale et l'application des normes internationales du travail en zone rurale, ainsi que la promotion d'une meilleure gouvernance, l'autonomisation et la mise en place d'institutions.

La Commission des aptitudes professionnelles a adopté un ensemble de conclusions pour orienter les gouvernements et les partenaires sociaux vers le renforcement des liens entre qualifications, productivité, emploi, développement et travail décent. Améliorer la qualité et la disponibilité de l'éducation et de la formation pour les hommes et les femmes peut engendrer un cercle vertueux dans lequel le développement des qualifications nourrit l'innovation, l'investissement, l'évolution technologique,



*S.E. Martin Torrijos Espino, Président de la République de Panama, s'exprimant lors de la Conférence internationale du Travail le 10 juin.*



*Le Très Honorable Pakalitha Mosisili, Premier ministre du Royaume du Lesotho, prenant la parole au cours du Forum de discussion de haut niveau sur la crise alimentaire, la production, l'investissement et le travail décent, le 11 juin, organisé pendant la Conférence internationale du Travail.*

le développement des entreprises, la diversification économique et la compétitivité qui sont nécessaires pour accélérer la création d'un plus grand nombre d'emplois et de meilleure qualité, et améliorer la cohésion sociale.

*Pour plus d'informations sur la Conférence, se référer aux communiqués de presse BIT/08/31 et autres sur [www.ilo.org](http://www.ilo.org)*



*M. Edwin Salamin Jaén qui présidait la Conférence internationale du Travail; les Vice-présidents M. Tayeb Laoub, Mme Rabiatou Séräh Diallo et M. Ashraf W. Tabani.*

## Tuvalu devient le 182<sup>e</sup> Etat Membre de l'OIT

GENÈVE – Tuvalu est devenu le 182<sup>e</sup> Etat Membre de l'Organisation internationale du Travail (OIT) après la réception à Genève d'une lettre de M. Apisia Ielemia, Premier ministre et également ministre des Affaires étrangères, indi-

quant, au nom du gouvernement de Tuvalu, l'acceptation formelle des obligations de la Constitution de l'OIT. La qualité de Membre de Tuvalu est devenue effective le 27 mai 2008. Le pays est membre des Nations Unies depuis le 5 septembre 2000.

## DÉCLARATION DE L'OIT SUR LA JUSTICE SOCIALE

GENÈVE – Gouvernements, travailleurs et employeurs de l'OIT ont adopté une déclaration de référence, conçue pour renforcer la capacité de l'OIT à promouvoir son Agenda pour le travail décent et forger une réponse efficace aux défis croissants de la mondialisation. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et la résolution qui l'accompagne ont été adoptées par acclamation des Etats Membres, travailleurs et employeurs qui participaient à la 97<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, après des mois de négociations entre les mandants tripartites représentant les 182 Etats Membres.

«Les exigences du monde du travail moderne changent et cette déclaration renforce notre capacité d'action pour y répondre à travers l'Agenda pour le travail décent», a déclaré le Directeur général du BIT Juan Somavia. «Elle n'est pas seulement le signe d'un changement majeur en faveur de politiques socio-économiques équilibrées, mais elle dote l'OIT d'un formidable outil pour poursuivre la promotion d'une mondialisation équitable fondée sur le travail décent.»

A travers la déclaration, gouvernements, employeurs et travailleurs de tous les Etats Membres appellent à une nouvelle stratégie pour soutenir les économies et des sociétés ouvertes, basées sur la justice sociale, le plein emploi productif, les entreprises durables et la cohésion sociale. La déclaration reconnaît les bénéfices de la mondialisation mais plaide pour des efforts renouvelés pour mettre en application des politiques de travail décent comme moyen d'obtenir de meilleurs résultats, équitables pour tous.

Précisément, la déclaration a établi un nouveau socle à partir duquel l'OIT peut efficacement appuyer les efforts de ses

mandants pour promouvoir et réaliser progrès social et justice sociale à travers les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda pour le travail décent – emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, et les principes et droits fondamentaux au travail. Qui plus est, la déclaration souligne aussi le fait que négliger de promouvoir l'un de ces objectifs pourrait entraver les progrès accomplis pour atteindre les trois autres en soulignant leur renforcement mutuel et leur interdépendance.

Parallèlement, elle donne aux mandants de l'OIT une responsabilité capitale pour contribuer, à travers leur politique économique et sociale, à la réalisation d'une stratégie globale et intégrée pour la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent. La déclaration demande aussi à l'OIT d'inviter d'autres organisations internationales et régionales à promouvoir le travail décent, ajoutant: «Puisque les politiques relatives au commerce et aux marchés financiers affectent toutes deux l'emploi, il incombe à l'OIT d'évaluer ces effets afin d'atteindre son but de placer l'emploi au cœur des politiques économiques».

La déclaration souligne que la mondialisation transforme le monde du travail en profondeur. Elle énonce que, d'une part, elle a aidé de nombreux pays à bénéficier de taux de croissance économique et de création d'emplois élevés, à absorber une grande partie de leur pauvreté rurale dans l'économie urbaine moderne, à faire progresser leurs objectifs de développement et à stimuler l'innovation en matière de développement des produits et de circulation des idées. D'autre part, la mondialisation a confronté de nombreux pays et secteurs d'activités à des défis majeurs en termes d'inégalité des revenus, de hauts niveaux continus de chômage et de pauvreté,



© M. Crozet/BIT

# POUR UNE MONDIALISATION ÉQUITABLE

de vulnérabilité de leur économie aux chocs extérieurs et de croissance aussi bien de l'emploi précaire que de l'économie informelle, qui ont un impact sur la relation de travail et les protections qu'elle peut offrir.

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

Cette déclaration souligne les principes fondamentaux de la liberté syndicale et le droit de négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession comme principes intangibles de l'Organisation. La déclaration adoptée cette année souligne la signification particulière de ces droits comme conditions permettant la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'OIT.

«Nous disposons à présent d'un cap pour l'OIT et ses Membres», a déclaré Jean-Jacques Elmiger, Président de la Commission pour le renforcement de la capacité de l'OIT, ajoutant: «Il nous appartient à tous de façonner l'avenir, alors que la déclaration et la résolution nous montrent la voie à suivre».

Dans sa présentation en session plénière, le rapporteur de la commission, M. Sergio Paixao Pardo, a affirmé que la déclaration aurait «un impact direct sur les conditions de vie et de travail des hommes et des femmes dans les pays industrialisés et dans les pays en développement». Il l'a qualifiée de «guide pour les générations à venir».

Le vice-président travailleur Ebrahim Patel a indiqué que la déclaration «abordait les grands thèmes qui font écho aux préoccupations contemporaines des sociétés, des travailleurs, des entrepreneurs et des gouvernements et, nous l'espérons, anticipait les questions émergentes du futur».

Le vice-président employeur Emmanuel Julien a déclaré: «Avec cette déclaration, l'Organisation est dotée du meilleur outil qu'elle ait jamais eu pour évoluer et relever les défis de la mondialisation», ajoutant qu'elle conduirait l'OIT à «agir davantage tout en adhérant à nos valeurs fondamentales».



© M. Crozet/BIT

La déclaration inclut un mécanisme de suivi qui garantit les moyens par lesquels l'Organisation appuiera les efforts de ses Membres pour promouvoir l'Agenda pour le travail décent. Notamment: l'examen des pratiques institutionnelles de l'OIT et sa gouvernance, des discussions régulières par la Conférence internationale du Travail répondant aux réalités et aux besoins des États Membres et évaluant les résultats des activités de l'OIT, l'examen des pays sur une base volontaire, une assistance technique et des services de conseil, et le renforcement des capacités de recherche, de collecte et partage d'informations.

*La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et la résolution sur le renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le contexte de la mondialisation.*  
[http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/lang--fr/docName--WCMS\\_094042/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/lang--fr/docName--WCMS_094042/index.htm)

## Journée mondiale contre le travail des enfants 2008 «L'éducation est la bonne réponse»

Des centaines d'événements ont eu lieu le 12 juin 2008 dans quelque 60 pays dans le monde pour célébrer la Journée mondiale qui chaque année attire l'attention sur le travail des enfants dans le monde.

GENÈVE – Dans un message diffusé mondialement, le Directeur général Juan Somavia a déclaré: «Nous devons œuvrer pour le droit à l'éducation de chaque enfant, afin qu'aucun enfant n'ait à travailler pour survivre. Notre but est une éducation de qualité pour les enfants et un travail décent pour les adultes.»

Le Programme international du BIT pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) a publié un nouveau rapport technique sur le travail des enfants et l'éducation, en se fondant sur des enquêtes sur le travail des enfants menées dans 34 pays de toutes les régions du monde. Parallèlement, dans le cadre d'une nouvelle campagne, qui durera un an, sur «L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent», le Bureau du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes a aussi mis en lumière la lutte contre le travail des enfants à travers l'éducation avec le slogan «La formule du progrès: l'éducation pour les filles comme pour les garçons!».

M. Somavia a plaidé en faveur d'une «dimension scolaire» dans le combat contre le travail des enfants, précisant: «Promettons de travailler ensemble pour l'éducation de tous les enfants au moins jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi, pour des poli-

tiques éducatives qui s'étendent aux enfants qui travaillent et aux autres groupes exclus, pour une éducation et une formation qualifiante de qualité, correctement financées. Engageons-nous en faveur de l'éducation pour tous les enfants et du travail décent pour tous les adultes. Je vous exhorte à vous joindre, en paroles et en actes, au mouvement mondial de lutte contre le travail des enfants».

Dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour renforcer l'action de lutte contre le travail des enfants en facilitant l'accès à l'éducation, l'OIT coordonne le travail d'un partenariat inter-agences, le Groupe de travail mondial sur le travail des enfants et l'éducation pour tous, qui réunit des agences des Nations Unies, des professeurs et des représentants de la société civile, afin de renforcer les mesures pour aider les enfants qui travaillent. En outre, dans le cadre du Comité de coordination inter-institutions des Nations Unies pour l'éducation aux droits de l'homme dans le système scolaire (UNIACC), douze agences de l'ONU ont publié une déclaration commune pour la Journée mondiale qui peut être consultée sur:

<http://www2.ohchr.org/english/issues/education>  
*Child labour and education: Evidence from SIMPOC surveys*, F. Blanco Allais et F. Hagemann. Genève: IPEC/OIT, 2008

(<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=8390>).

Pour plus d'informations sur la campagne, merci de consulter: <http://www.ilo.org/childlabour08>



© J. P. Pouteau/BIT

## Le BIT lance une campagne d'un an sur «L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent»

L'OIT lance une campagne mondiale d'un an pour mettre en valeur le rôle central de l'égalité entre les sexes dans l'Agenda pour le Travail décent et dans l'action de ses mandants – gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs. La campagne s'articule autour de 12 thèmes différents liés au travail décent. Ces

thèmes seront abordés par le prisme du genre pour illustrer comment divers problèmes du monde du travail peuvent affecter les hommes et les femmes différemment, en particulier dans leurs droits à l'embauche, à l'emploi, à la protection sociale et au dialogue social.



GENÈVE – «L'intégration de l'égalité entre les sexes est cruciale pour l'Agenda de l'OIT en faveur du travail décent», a déclaré le Directeur général Juan Somavia. «Bien que des progrès soient réalisés, l'égalité entre hommes et femmes est encore à la traîne dans ce monde du travail en perpétuel changement. En améliorant la sensibilisation et la compréhension globales des questions d'égalité des genres, nous pouvons contribuer activement à garantir un travail décent à chaque homme et chaque femme».

Au cours des dix dernières années, l'OIT a mené une stratégie active d'intégration de la dimension de genre pour contrecarrer les inégalités fondées sur le sexe dans les politiques, les programmes et les projets, et pour promouvoir l'émancipation des femmes de manière à ce qu'elles puissent participer – et bénéficier à part égale – des efforts de développement.

La campagne de sensibilisation sera menée pendant une année entière et débouchera sur une dis-

cussion générale sur l'égalité des sexes au cœur du travail décent lors de la Conférence internationale du Travail de 2009. Les délégués des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats Membres de l'OIT auront alors l'occasion d'étudier ces questions et de préparer une feuille de route pour promouvoir l'égalité des genres pour la décennie à venir.

Dans le cadre de la campagne, une note d'information sera produite pour chaque thème, accompagnée d'une affiche et d'une carte postale. Un site Internet dédié à la campagne a été développé et, pendant toute l'année, de nouveaux outils sur les divers thèmes seront mis en ligne régulièrement.

*Pour plus d'informations sur la campagne, veuillez consulter:*

*<http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--fr/index.htm> ou contacter le Bureau de l'OIT pour l'égalité des genres au +4122/799-6730, [gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org).*

## Le XVIII<sup>e</sup> Congrès mondial sur la **sécurité et la santé au travail** s'est conclu par un appel en faveur d'un nouveau partenariat pour **améliorer la sécurité au travail**

SÉOUL – Le XVIII<sup>e</sup> Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail s'est déroulé à Séoul, en République de Corée, du 29 juin au 2 juillet. Le congrès était précédé par un Sommet de haut niveau sur la sécurité et la santé. Les 50 participants de haut niveau, y compris des ministres, des PDG de grandes sociétés multinationales, des dirigeants de la sécurité sociale, des experts confirmés dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, et des représentants des employeurs et des travailleurs, ont adopté une déclaration sans précédent sur la sécurité et la santé, dans le but de renforcer les efforts tripartites pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le Congrès s'est achevé par un appel en faveur d'un nouveau partenariat mondial pour renforcer la sécurité et la santé sur le lieu de travail et accroître les efforts pour réduire les décès et les maladies liés au travail. Le Congrès, qui est conjointement organisé par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS), se réunit tous les trois ans. Il a rassemblé quelque 4500 professionnels de la sécurité et de la santé au travail et d'autres partici-

pants venus de 120 pays, en faisant le plus vaste rassemblement au cours des soixante ans d'existence de l'événement.

Pendant le congrès, les participants ont reconnu que la mondialisation, les migrations et la pression pour accroître la productivité créent de nouveaux défis pour la sécurité et la santé des travailleurs. Ils ont aussi souligné qu'investir dans la formation, la prévention et de meilleures conditions de travail était bon pour les affaires.

Lors de la session plénière de clôture, M. Mustafa Konuk, Vice sous-secrétaire d'Etat au ministère du Travail et de la Sécurité sociale de Turquie, a confirmé l'invitation de son pays pour accueillir le XIX<sup>e</sup> Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail à Istanbul en 2011, en collaboration avec l'OIT et l'AISS.

*Pour de plus amples informations, veuillez contacter le Programme de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SAFEWORK)*

*Téléphone: 004122/799-6715*

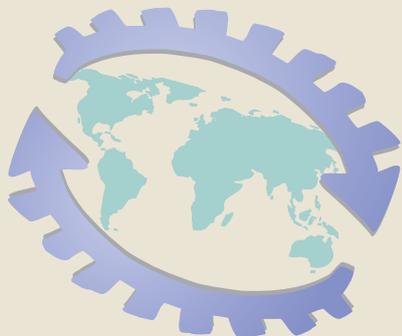
*Courriel: [safework@ilo.org](mailto:safework@ilo.org)*



© KOSHA

## CHAMPS D'ACTION

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



## Aider les populations à retrouver du travail

■ Dans le cadre de la réponse globale de l'ONU au séisme qui a frappé la province chinoise du Sichuan, l'OIT, avec le soutien financier du ministère britannique pour le Développement international (DFID), va apporter une aide ciblée pour rétablir au moins 1000 petites entreprises détruites et en construire 700 nouvelles pour ceux qui ont perdu leur emploi. Le projet commencera en juillet 2008 pour une période de douze mois, axé sur les zones rurales des villes de Mianyang, Deyang et Guangyuan. De 2004 à



© CCFRC

2007, l'OIT a travaillé avec les bureaux du travail locaux et provinciaux sur le développement de l'entrepreneuriat à travers les kits de formation «Gérer mieux votre entreprise» (GERME), composés d'une série de matériels de formation pour le lancement d'entreprises et leur développement. Ce projet, financé par le DFID, a créé plus d'un million d'emplois. Il a également conduit à l'établissement d'un réseau

de formateurs et de conseillers d'entreprise qui peuvent être mobilisés sans délai, y compris dans les zones affectées par le séisme.

Pour plus d'informations, merci de contacter le Bureau de l'OIT à Pékin  
Téléphone: 008610/6532-5091  
Courriel: [beijing@ilo.org](mailto:beijing@ilo.org)

## Le modèle social européen et la mondialisation

■ Comment pouvons-nous renouveler le modèle social européen pour le rendre durable et l'étendre à d'autres régions du monde? Ce ne fut que l'un des sujets et des défis abordés lors de la conférence internationale qui s'est déroulée au Centre international de formation de Turin, en Italie, du 1<sup>er</sup> au 3 juillet. Des experts internationaux et des délégations de divers pays européens ont participé à un «dialogue tripartite de haut niveau sur le modèle social européen dans le contexte de la mondialisation» et discuté des liens entre l'Agenda de l'OIT pour le travail décent et la dimension sociale du modèle européen.

Participaient à la conférence les ministres du Travail du Brésil, du Danemark, de France, d'Inde, d'Italie, de Pologne et de Tanzanie, le Directeur général du BIT Juan Somavia, le Commissaire européen Vladimír Špidla, ainsi que des représentants des partenaires sociaux.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Centre de l'OIT de Turin  
Téléphone: 0039011/693-6111  
Courriel: [communications@itcilo.org](mailto:communications@itcilo.org)



© M. Rungliano/CFOT

Réunion de haut niveau sur le modèle social européen et la mondialisation, Turin, 1-3 juillet.



© M. Crozet/BIT

## Le Danemark étend son partenariat avec l'OIT

■ Le ministre danois des Affaires étrangères a considérablement étendu son accord de partenariat avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) avec une nouvelle contribution de 60 millions de couronnes danoises (environ 12,5 millions de dollars US) pour 2008-09. Les nouveaux fonds injectés viennent augmenter l'allocation de partenariat actuelle de 40 millions de couronnes danoises qui était consacrée à la réduction de la pauvreté, du travail des enfants, de la traite, et à la promotion des droits des peuples autochtones. Les nouveaux projets consistent à promouvoir le travail décent et à améliorer la qualité des emplois, notamment en renforçant le tripartisme dans un certain nombre de pays africains, et à explorer la possibilité de s'inspirer du modèle suédois pour la «flexicurité» au Viet Nam. Une dimension supplémentaire, liée au genre, va garantir une intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans le cadre des projets de partenariat. Le Gouvernement du Danemark fut le premier à nouer un accord de partenariat avec l'OIT; il fut aussi le 9<sup>e</sup> plus gros donateur des années 1997-2007, avec une contribution extrabudgétaire totale aux programmes et aux projets de l'OIT de plus de 50 millions de dollars.

*Pour plus de détails, vous pouvez contacter les Relations Donateurs, Département des partenariats et de la coopération au développement*  
Secrétariat: +4122/799-7309  
Fax: +4122/799-6872  
Courriel: [codev@ilo.org](mailto:codev@ilo.org)

## La liberté syndicale en Indonésie

■ Pour marquer le dixième anniversaire de la ratification de la convention fondamentale de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale par l'Indonésie, le Gouvernement indonésien et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont inauguré une exposition de photos, «Portrait du monde du travail en Indonésie», le 9 juin 2008 à la Bibliothèque du BIT à Genève. Le ministre de la main-d'œuvre d'Indonésie, lors de son allocution d'ouverture, a déclaré que la ratification de la convention n° 87 par l'Indonésie avait été réalisée en 1998, une année historique pour l'Indonésie. «Ce fut aussi l'année marquée par la renaissance de la démocratie, le début de l'ère de réforme et d'un nouveau paradigme des relations professionnelles après plusieurs décennies du régime discrédité du Nouvel Ordre», a-t-il précisé. Il a expliqué que 1998 marquait aussi le début du programme de réforme du droit du travail indonésien, dans le but de moderniser la législation du travail pour respecter les normes internationales du travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail. Les trois principaux textes de loi, sur les syndicats, la main-d'œuvre et le

règlement des conflits dans les relations professionnelles, décrétés dans le cadre du programme de réforme du droit du travail, sont maintenant entrés en vigueur.

## Le nouveau site Web OIT-FAO

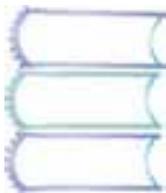
■ L'OIT et l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) ont lancé un nouveau site Web destiné à mettre en lumière les nombreux domaines dans lesquels elles travaillent déjà ensemble et d'autres dans lesquels elles envisagent des activités communes. Le site web FAO-OIT «Alimentation, agriculture et travail décent» ([www.fao-ilo.org](http://www.fao-ilo.org)) décrit l'action conjointe des deux agences dans 10 secteurs majeurs, y compris l'emploi décent, le travail des enfants, l'emploi des jeunes, les coopératives, les petites et moyennes entreprises, les travailleurs ruraux, la sécurité et la santé au travail, les urgences, les récoltes, la pêche et la sylviculture, et les statistiques sur le travail. Il propose aussi de nombreux liens vers des sources d'information connexes. Cette coopération découle pour partie d'un accord orienté vers l'action signé par les deux organisations en 2004.



© J. P. Poutreau/BIT

Inauguration du «Portrait du monde du travail en Indonésie» à la Bibliothèque du BIT, à Genève.

## MÉDIATHÈQUE



■ **Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework? (Dialogue social et accords transfrontaliers: Vers l'émergence d'un cadre de relations professionnelles mondial?)**

Konstantinos Papadakis (dir. de publ.)

ISBN 978-92-9014-862-3. Institut international d'Études sociales, Genève, 2008.

29.95 \$; 16.95 £; 23 €; 35 CHF

La mondialisation a donné naissance à une divergence entre le champ d'activité des acteurs mondiaux tels que les entreprises multinationales et celui des acteurs sociaux tels que les syndicats, les ONG, les associations de consommateurs, qui restent largement limités au niveau national. Les accords-cadres internationaux (ACI) ont été l'une des réponses. Réunissant les contributions de 13 spécialistes du dialogue social et des accords transfrontaliers, cet ouvrage étudie les différentes facettes des ACI et les autres tentatives d'introduire un « socle social » mondial.



■ **Governance, international law and corporate social responsibility (Gouvernance, droit international et responsabilité sociale des entreprises)** ISBN 978-92-9014-860-9. Institut international d'études sociales, volume n° 116, Genève, 2008. 20 \$; 10 £; 13 €; 20 CHF

Dans quelle mesure la RSE contribue-t-elle à la promotion des droits fondamentaux des travailleurs inscrits dans les conventions de l'OIT ou la législation nationale? Cet ouvrage contribue au débat, en discutant les dimensions juridiques du problème. Parmi les questions traitées se trouvent la définition de la RSE dans une perspective juridique, la relation entre le « droit dur » et le « droit mou » et l'impact de l'appropriation privée de la capacité normative dans le système judiciaire international, y compris le lien entre éthique et développement durable dans le domaine social.



■ **Driving for change: A training toolkit on HIV/AIDS for the road transport sector (Conduire pour changer: un kit de formation sur le VIH/sida pour le secteur du transport routier)**

ISBN 978-92-2-120806-8. BIT, Genève, 2008.

Rédigé à l'intention des instructeurs, des diri-

geants, des chauffeurs et autres employés du secteur des transports routiers, cette trousse à outils est le fruit d'une initiative commune de l'Académie de l'Union internationale des transports routiers (IRU), de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et de l'OIT. Elle comprend des modules pour les instructeurs, les chauffeurs, les dirigeants et pour une utilisation dans des cadres informels, *Conduire pour changer*, un court film promotionnel sur le VIH/sida, des présentations Powerpoint, le Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail, un CD-Rom contenant des publications essentielles telles que les *Directives de l'OIT pour le secteur des transports* et la brochure *Faites un bilan*.



■ **Human trafficking and forced labour: Case studies and responses from Portugal (Trafic d'êtres humains et travail forcé: études de cas et réponses venues du Portugal)**

Sónia Pereira et João Vasconcelos

ISBN 978-92-2-120299-8. BIT, Genève, 2008.

Résultat de la recherche menée par le ministère portugais du Travail et de la Solidarité sociale et l'OIT, ce rapport améliore la compréhension du trafic de personnes à des fins d'exploitation de main-d'œuvre. Il contribue en particulier à mieux faire comprendre la situation à laquelle les travailleurs migrants sont confrontés en Europe, ainsi que les réponses appropriées pour mettre fin à cette exploitation.



■ **Skills development through community based rehabilitation (CBR): A good practice guide (Développement des aptitudes professionnelles grâce à la réadaptation à base communautaire (RBC): un bon guide pratique)**

ISBN 978-92-2-120108-3. BIT, Genève, 2008. 27 \$; 14 £; 20 €; 30 CHF

Comment la RBC peut-elle le mieux servir de stratégie de réduction de la pauvreté chez les handicapés? Ce guide décrit les étapes clés nécessaires pour planifier et mettre en œuvre les approches communautaires du développement des qualifications et d'accès au travail. Des études de cas en Afrique (Afrique du Sud, Malawi, Ouganda et Zimbabwe), au Moyen-Orient (Jordanie, Liban) et en Asie (Cambodge, Inde et Philippines) illustrent la contribution des programmes de RBC au bien-être socio-économique des personnes handicapées vivant dans des contextes économiques, politiques et culturels différents.



■ **Working conditions laws 2006-2007: A global review (Lois sur les conditions de travail 2006-2007: panorama mondial)**

ISBN 978-92-2-120725-2. BIT, Genève, 2008.

Ce rapport offre un panorama concis et facile d'accès des législations relatives aux conditions de travail dans les premières années du XXI<sup>e</sup> siècle. Une partie du défi de l'amélioration des conditions de travail vient du manque de données fiables, aussi bien sur les conditions réelles de travail que sur les politiques conçues pour les améliorer, en particulier dans les pays au-delà du monde industrialisé. Ce rapport a pour but d'y répondre en comparant les législations nationales de trois des conditions de travail les plus significatives: salaires, horaires de travail et protection de la maternité.



■ **IPEC action against child labour: Progress and future priorities 2006-2007 (Action de l'IPEC contre le travail des enfants: progrès et priorités à venir 2006-2007)**

ISBN 978-92-2-121011-5. Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). BIT, Genève, 2008.

Ce rapport reflète le travail de l'IPEC pendant ses quinze ans d'existence et donne une perspective pour les cinq prochaines années. Il étudie également trois sujets de première importance: l'éducation et le travail des enfants, le mouvement mondial contre le travail des enfants, et les expériences et les possibilités de transferts de fonds conditionnels.



■ **Sauver des vies, protéger les emplois: Programme international d'éducation VIH/sida sur les lieux de travail. Second rapport.**

ISBN 978-92-2-121062-7. BIT, Genève, mars 2008.

Offrant un aperçu du programme SHARE (stratégies en entreprises en réponse au VIH/sida), qui existe depuis cinq ans, ce rapport retrace les principales évolutions et innovations dans la lutte contre le VIH/sida, en se concentrant principalement sur les expériences et les réussites des premiers projets par pays au Belize, Bénin, Cambodge, Ghana, Guyana, en Inde et au Togo.

*Lire quelques histoires issues du rapport présentées pages 18 à 22.*



■ **Labour Overview 2007: Latin America and the Caribbean**

ISBN 978-92-2-120443-5. Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Lima, 2007.

Un optimisme prudent prévaut dans l'édition 2007 de cette publication annuelle. Elle démontre que l'Amérique Latine et les Caraïbes ont réalisé des progrès en améliorant leurs principaux indicateurs du marché du travail, en particulier en réduisant le chômage. Mais de plus grands progrès en faveur du travail décent sont encore nécessaires: des inégalités substantielles persistent qui touchent

les populations les plus vulnérables, et le respect des droits au travail demeure un sujet de préoccupation. Cette édition s'intéresse aux perspectives de croissance économique en 2008 et à l'égalité des chances pour les peuples autochtones et les populations originaires d'Afrique dans la région. Elle inclut une annexe statistique.



■ **Handbook on cooperatives for use by workers' organization (Manuel sur les coopératives à l'usage des organisations de travailleurs)**

Guy Tchami 2004

ISBN 978-92-2-215655-2. BIT, Genève, 2006.

Ce livre a pour vocation d'améliorer les connais-

ces des organisations de travailleurs sur les différents aspects de l'entreprise coopérative, y compris les traits caractéristiques des coopératives; comment elles fonctionnent; leur pertinence vis-à-vis des objectifs des syndicats dans la défense des droits de leurs membres et en leur permettant d'accéder à des services sociaux et économiques; et les liens étroits qui existent entre l'OIT et les coopératives.

**REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, VOL. 147 (2008), N° 2-3**

■ **Améliorer la qualité du travail peu rémunéré: l'expérience des Etats-Unis**

Aux Etats-Unis, malgré la vigueur du marché de travail, environ un cinquième de la main-d'œuvre du secteur privé a des emplois médiocres: salaires au niveau du seuil de pauvreté, voire inférieurs, et faibles perspectives d'avancement. Face à ce constat, l'auteur examine les politiques de la demande susceptibles d'inciter les entreprises à améliorer la qualité de l'emploi. Il décrit et évalue plusieurs programmes à cet effet et propose une approche cohérente et équilibrée associant, d'une part, formation et actions concertées avec les employeurs, et, d'autre part, plus forte syndicalisation et meilleures normes sur les salaires et la durée du travail.

■ **Etats de la protection des travailleurs aux Etats-Unis: le travail non réglementé dans la ville de New York**

Partant de données qu'ils ont collectées entre 2003 et 2006, les auteurs observent la prévalence des violations de la législation du travail dans la ville de New York. Ce «travail non réglementé» est généralisé dans toute une série d'activités où les salaires sont bas. Cela s'explique par des facteurs économiques ainsi que par les politiques publiques. Pour les auteurs les solutions seraient de renforcer le contrôle de l'application de la loi et de réglementer les nouvelles formes de relations d'emploi résultant des changements dans l'organisation du travail et de la production.

■ **Evaluer la qualité de l'emploi: les indicateurs de la Stratégie européenne pour l'emploi et au-delà**

Dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, l'Union européenne a défini une

série d'indicateurs de la qualité de l'emploi: les indicateurs de Laeken. Les auteurs commentent et expérimentent ces indicateurs. D'un point de vue théorique, elles montrent que le concept de qualité de l'emploi comprend plusieurs dimensions dont certaines dépendent des institutions nationales, notamment les relations professionnelles et la protection sociale. Elles procèdent ensuite à une analyse comparative de cette qualité dans les 27 Etats Membres, qui confirme l'existence de plusieurs modèles et indique que les indicateurs de Laeken doivent être complétés par d'autres statistiques.

■ **Vers un respect durable de la législation: résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil**

Peut-on concilier les droits des travailleurs et la protection sociale avec la compétitivité et la productivité des entreprises? Se démarquant de la doctrine en vogue, qui prône la déréglementation et la «flexibilisation» de la protection du travail, l'auteur analyse le débat sur les styles réglementaires et suggère que les différentes pratiques d'inspection du travail influent sur les résultats obtenus dans le respect de la législation. Son enquête permet de constater que les inspecteurs du travail brésiliens ont su élaborer des solutions assurant un respect durable de la réglementation sans nuire à la productivité des entreprises, en utilisant des méthodes faisant appel à la fois aux sanctions et à la pédagogie.

■ **Délocalisations, rotation de la main-d'œuvre, salaires et gestion des ressources humaines: le cas des maquiladoras au Mexique**

Les théories du salaire d'efficience et de la formation du capital humain peuvent expliquer la forte rotation de la main-d'œuvre dans les activi-

tés délocalisées. Cette hypothèse est vérifiée à partir d'un échantillon aléatoire stratifié de maquilas du nord du Mexique, site de délocalisation le plus ancien du monde. Les tests statistiques indiquent une forte association inverse entre la rotation du personnel de production et le niveau de rémunération, ainsi que la formation du capital humain, cette dernière variable dépendant de la «génération de la maquiladora». Les auteurs examinent ensuite les méthodes de gestion des ressources humaines selon les générations de maquiladoras.

■ **La consultation tripartite en Chine: premier pas vers la négociation collective?**

En matière de travail, la consultation tripartite s'est largement répandue en Chine, et le gouvernement comme la Fédération des syndicats de Chine parlent de négociation collective. Les auteurs présentent son développement et sa structure, puis examinent son rôle dans la résolution des différends du travail, la formulation des réglementations et la négociation collective. La consultation tripartite en Chine diffère du modèle préconisé par l'Organisation internationale du Travail par manque de neutralité et d'application de ses conclusions, et parce que la représentation des travailleurs n'est pas indépendante et n'a que des responsabilités restreintes. Malgré ces graves lacunes, cette consultation tripartite pourrait représenter un premier pas vers une négociation collective plus authentique.

## L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES AU CŒUR DU TRAVAIL DÉCENT



N° 63, août 2008

L'année 2009 revêt une importance significative à plusieurs égards pour l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'OIT. Il s'agit du 10<sup>e</sup> anniversaire de son plan d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'année où la Conférence internationale du Travail aura un débat général sur « L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent ».

L'OIT a lancé une campagne d'un an pour sensibiliser le grand public, intitulée « L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent » visant à :

- accroître la compréhension des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail;
- souligner les liens spécifiques qui existent entre l'égalité hommes-femmes et l'obtention d'un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes;
- promouvoir la ratification et l'application des principales normes de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes; et
- défendre l'importance de l'abolition des obstacles actuels à l'égalité entre hommes et femmes pour le bien de tous.

La campagne s'articule autour des thèmes relatifs au travail décent. Les thèmes sélectionnés seront examinés sous l'angle de la sexospécificité, démontrant comment diverses questions peuvent toucher différemment les femmes et les hommes dans leur accès à leurs droits, à un emploi, à la protection sociale et au dialogue social.

Visitez le site Web de la campagne [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender) pour les matériels de campagne sur les thèmes déjà traités comme la maternité, la paternité et le travail; les questions de genre, l'éducation et le travail des enfants; les questions de genre et le travail des jeunes; l'égalité et la non-discrimination. Ou contactez-nous à travers [gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org)

