

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

## Faire de bonnes affaires Multinationales et travail décent



N° 62, avril 2008

Egalement dans  
ce numéro

Le Programme mondial Travailler Mieux • Contrats dans l'industrie du nettoyage • Travail des enfants : partager l'expérience Sud-Sud • Travail des enfants : Partenariats de l'OIT avec l'industrie • S'engager dans l'économie formelle • Le défi mondial de l'emploi • Reportage photos : Au-dessous de zéro - Travailler dans l'Arctique

## La Déclaration sur les entreprises multinationales



© M. Crozet/BIT

L'histoire de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales remonte bien plus loin que les trois décennies qui nous séparent de 1977, date de son adoption formelle; c'est à la fin des années 1960 que les activités des multinationales ont pour la première fois commencé à attirer l'attention – et chez certains de sérieuses critiques. A ce moment-là, le terme de RSE – responsabilité sociale des entreprises – n'avait pas encore été inventé. «La Déclaration était en avance sur son temps», a récemment déclaré le Directeur général du BIT, Juan Somavia, lors du Multiforum qui marquait le 30<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration (voir article «en couverture»). «Elle appartient à l'histoire de l'OIT: nous devons maintenant nous assurer qu'elle appartiendra aussi à son avenir.»

Si l'on regarde en arrière du point de vue d'aujourd'hui, on peut tout simplement s'interroger sur la manière dont l'OIT a réussi l'exploit de produire cette Déclaration. Comme l'a dit M. Somavia, c'était une époque très divisée: «Une époque où il semblait hautement improbable que les partenaires sociaux établissent un consensus sur une question aussi sensible que celle des entreprises multinationales».

Mais, grâce au travail acharné des différentes parties pendant plusieurs années, le consensus s'est révélé possible. Le Conseil d'administration du BIT s'est d'abord mis d'accord en 1971 pour octroyer des fonds afin d'organiser une première réunion sur la relation entre les multinationales et la politique sociale, une décision endossée par la Conférence de l'OIT un an plus tard. La réunion tripartite initiale sur la question s'est tenue en octobre et novembre 1972, elle fut suivie par une réunion similaire en 1976, quand la proposition de rédiger un recueil de directives fut agréée. C'est alors que le travail le plus difficile a débuté: les trois premiers mois de 1977 ont vu un petit groupe de travail tripartite travailler sur le projet détaillé de ce qui allait devenir la Déclaration sur les EMN. Leurs travaux ont débouché sur un texte d'accord qui a été soumis – puis adopté – au Conseil d'administration du BIT en novembre 1977.

La Déclaration a été régulièrement mise à jour, le plus récemment en 2006. Elle est plus que jamais d'actualité aujourd'hui, comme le démontrent les articles de ce numéro de *Travail*. Vous pouvez la consulter en 16 langues sur [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi).

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.

### 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:

Gill Button

### COMITÉ DE RÉDACTION:

Thomas Netter (Président), Charlotte Beauchamp, Lauren Elsaesser, 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

# Multinationales et travail décent

Dotées d'un rayon d'action mondial et de capitaux énormes, capables de créer ou de supprimer des millions d'emplois, les entreprises multinationales jouent un rôle de plus en plus important dans l'économie mondiale. Dans ce numéro, *Travail* se penche sur l'emploi mondial et les actions entreprises par l'OIT en coopération avec les gouvernements, les partenaires sociaux et la société civile pour améliorer les pratiques professionnelles socialement responsables.



© M. Crozet/BIT

## Page 4

### EN COUVERTURE

Faire de meilleures affaires, c'est bon pour les affaires **4**  
Comprendre le passé pour préparer l'avenir

### ARTICLES GÉNÉRAUX

Nous faisons des affaires! **10**  
De Better Factories à Better Work

Comblant le vide **14**  
Faire le ménage dans les contrats de nettoyage

Partager les expériences **18**  
Nouvelle initiative globale Sud-Sud  
contre le travail des enfants

Travail des enfants **21**  
Les partenariats de l'OIT avec l'industrie

S'engager dans l'économie formelle **22**  
L'Association des femmes entrepreneurs d'Amhara

Reportage photos **25**  
Au-dessous de zéro: Travailler dans l'Arctique

### LECTURE

Le défi mondial de l'emploi **30**

### RUBRIQUES

Planète Travail **34**  
• Les multinationales s'emparent des  
questions sociales et environnementales

Les nouvelles **36**

- Micro-assurance: L'OIT et la Fondation Gates joignent leurs forces pour développer une série de produits d'assurance dans les pays en développement
- Tendances mondiales de l'emploi 2008
- Journée internationale de la femme 2008
- Convention du travail maritime: La ratification des Bahamas donne un nouvel élan à la campagne
- Clôture de la 301<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT

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 181 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.

# Faire de **meilleures affaires**, c'est bon pour les affaires

## Comprendre le **passé** pour préparer **l'avenir**



© M. Crozet/BIT

**U**n grand forum international a marqué, à Genève, le 30<sup>e</sup> anniversaire de l'une des premières initiatives prises par la communauté internationale pour donner une dimension sociale à la mondialisation. Reportage d'Andrew Bibby sur un outil essentiel pour encourager les entreprises multinationales à adopter des pratiques professionnelles socialement responsables\*.

GENÈVE – La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale – ou plus simplement la Déclaration sur les entreprises multinationales (EMN) – était un document avant-gardiste lors de son adoption en 1977. Depuis cette date, elle s'est révélée un outil précieux pour établir un cadre dans lequel les sociétés

mondiales peuvent agir comme de bons citoyens du monde et pour l'action de l'OIT de promotion de pratiques professionnelles socialement responsables.

De nos jours, parler de responsabilité sociale des entreprises (RSE) est devenu monnaie courante et aussi bien les entreprises que leurs clients sont de plus en plus enclins à montrer de l'intérêt pour l'éthique dans le monde des affaires. Les sociétés qui ont des politiques sérieuses en matière de RSE mesurent l'importance de prendre en compte à la fois les facteurs environnementaux et les conditions d'emploi qu'elles offrent à leurs employés, et c'est dans ce domaine que la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales inspire de bonnes pratiques.

La mondialisation s'est rapidement développée depuis la fin des années 70 quand cette expression

\* Travail fait part de sa gratitude à l'égard de Yukiko Arai, spécialiste technique, Programme du BIT sur les entreprises multinationales, pour sa contribution à cet article.

était employée pour la première fois, et les entreprises multinationales ont pris encore plus de place en tant qu'employeurs mondiaux. Aujourd'hui, environ 65 000 multinationales emploient à elles seules plus de 90 millions de personnes, soit un vingtième de la population active mondiale – avec les cent premières sociétés directement responsables de l'emploi d'environ 15 millions de personnes. Mais elles sont indirectement responsables de nombreux autres millions d'emplois: elles jouent un rôle potentiellement majeur dans la vie de millions de travailleurs en contribuant à façonner les conditions d'emploi et les possibilités de dialogue social dans les pays où elles opèrent.

Il est réconfortant de voir que certaines de ces entreprises sont prêtes à souscrire publiquement aux principes qu'abrite la Déclaration. Participaient au forum du 30<sup>e</sup> anniversaire à Genève en novembre 2007 les grands dirigeants des principales firmes mondiales, parmi lesquelles des noms familiers tels que Nestlé, Panasonic, Telefónica et Manpower. Représentant la tradition tripartite de l'OIT, ils ont été rejoints par les secrétaires généraux d'un certain nombre de fédérations syndicales mondiales, y com-

pris l'UNI et la Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie.

Selon le Directeur général du BIT Juan Somavia, la Déclaration sur les EMN conserve toute sa pertinence aujourd'hui comme dans les années 70 quand les gouvernements, les entreprises et les leaders syndicaux ont débattu et discuté pour la première fois de son contenu. Inaugurant le Forum, M. Somavia a décrit la Déclaration comme reflétant la reconnaissance mutuelle que les besoins des entreprises et le bien-être des travailleurs vont de pair. «La Déclaration était en avance sur son temps, a-t-il affirmé. Elle appartient à l'histoire de l'OIT: nous devons maintenant nous assurer qu'elle appartiendra aussi à son avenir.»

Un autre intervenant s'est fait l'écho de ces paroles lors de la cérémonie: le PDG de Nestlé, Peter Brabeck-Letmathe. «La Déclaration sur les entreprises multinationales a été et sera pour de nombreuses années encore un document solide qui souligne une dimension essentielle de l'entreprise: pour que la réussite dure, vous devez vous préoccuper des hommes et créer de la valeur pour eux. C'est la seule raison d'être d'une société», a-t-il dit à son public de grands entrepreneurs et de dirigeants syndicaux.



## LA DÉCLARATION DE L'OIT SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES: QUE DIT-ELLE ?



La Déclaration commence par établir quelques principes généraux dont le but est de promouvoir les bonnes pratiques pour tous. Il est demandé aux multinationales de soutenir l'appel de l'OIT pour adhérer aux principes et droits fondamentaux au travail et de travailler en harmonie avec les priorités et les objectifs de développement des pays où elles opèrent.

Suit une section sur la promotion de l'emploi, la sécurité de l'emploi et les questions d'égalité des chances et de traitement. Une deuxième section de la Déclaration est axée sur la nécessité d'encourager la formation professionnelle: les multinationales «doivent assurer qu'une formation appropriée est délivrée à toutes les catégories d'employés dans le pays d'accueil», pour aider les travailleurs à améliorer, à titre individuel, leurs compétences et leur déroulement de carrière et pour soutenir les politiques de développement des pays où elles sont installées.

Une troisième section, intitulée «Conditions de vie et de travail», couvre les questions de salaires, prestations et conditions d'emploi, ainsi que les exigences d'âge minimum. Les clauses additionnelles promeuvent une action appropriée pour assurer des normes élevées de sécurité et de santé au travail.

Pour finir, la Déclaration inclut une section encourageant des relations professionnelles saines. Les multinationales «doivent respecter des normes de relations professionnelles qui ne soient pas moins favorables que celles observées par des entreprises comparables dans le pays concerné», stipule le texte. Le droit des travailleurs à la liberté d'association est énoncé, comme les droits des travailleurs à s'organiser et à négocier leurs contrats et leurs conditions de travail par la négociation collective. Il existe des clauses sur la consultation, les procédures de réclamation et la résolution des conflits.

Le thème général qui est au cœur de la Déclaration est aussi clairement formulé. Il

s'agit «d'encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique et social et de minimiser et résoudre les difficultés auxquelles peuvent donner lieu les diverses opérations qu'elles mènent».

La Déclaration de l'OIT sur les EMN a été depuis complétée par d'autres instruments internationaux, y compris les Directives de l'OCDE pour les EMN et le Pacte global des Nations Unies introduit en 1999, ainsi que par d'autres initiatives internationales. Il est encourageant de voir qu'aujourd'hui l'importance de la responsabilité sociale des entreprises est beaucoup mieux reconnue dans le monde des affaires qu'en 1977. Néanmoins, la Déclaration de l'OIT demeure unique parce qu'elle est le produit du processus de dialogue social tripartite de l'OIT – un accord mondial négocié par les représentants des employeurs et des travailleurs, porteur en son sein d'un message positif. C'est un outil de grande valeur dans la progression mondiale vers des pratiques professionnelles socialement responsables.

© G. Cabrera/BIT



*Débat au Multiforum : le Directeur général du BIT Juan Somavia ; Peter Brabeck-Letmathe, PDG de Nestlé ; Ebrahim Patel, Congrès des syndicats d'Afrique du Sud ; Danny Kalman, Panasonic ; Oscar Maravar Sánchez-Valdepeñas, Telefónica ; Philip Jennings, Union Network International*

### Faire du bien et bien faire

Selon Juan Somavia, les entreprises subissent une pression de plus en plus forte de la part des consommateurs qui choisissent d'acheter auprès des entreprises ayant de bonnes pratiques sociales. «La nécessité d'une mondialisation juste est de mieux en mieux connue, parce que le cours actuel des choses est généralement considéré comme moralement inacceptable et politiquement intenable», a-t-il confié à son auditoire à Genève. «Pour être viables, les entreprises doivent être socialement compétitives.» «Faire du bien et bien faire se renforcent mutuellement», a déclaré M. J.-M. Salazar-Xirinachs, directeur exécutif du Secteur de l'emploi du BIT.

Bien qu'il s'agisse d'un guide pratique volontaire à l'usage des entreprises, la Déclaration a une influence qui va au-delà des propres déclarations de responsabilité sociale prononcées à titre individuel par les entreprises, c'est une déclaration internationale de bonnes pratiques, rédigée par les structures tripartites officielles de l'OIT; en d'autres termes, par des employeurs, des représentants de travailleurs et des gouvernements travaillant ensemble. C'est une donnée qui a été relevée par un autre orateur lors du forum, Ebrahim Patel, membre exécutif du Congrès des syndicats d'Afrique du Sud (COSATU). «Les codes élaborés par les entreprises pour orienter leur propre conduite – aussi utiles qu'ils puissent être pour l'entreprise – ne peuvent clairement pas être une alternative aux accords élaborés par consensus», dit-il. «En politique, l'unilatéralisme a clairement montré ses limites. Dans les relations professionnelles, de la même manière, l'unilatéralisme représenté par les accords mis au point par les entreprises de leur propre chef et imposés comme pratique, ne peut pas remplacer la valeur des instruments développés en commun.»

Comme pour Nestlé, les cadres dirigeants de Panasonic, Manpower et Telefónica ont fait part de leur engagement à l'égard des principes qui sous-tendent la Déclaration. Par exemple, l'implication de Panasonic dans ce que nous appellerions aujourd'hui la responsabilité sociale des entreprises remonte directement au fondateur de la société Konosuke Matsushita, a précisé le DRH de Panasonic Danny Kalman. Dès 1929, M. Matsushita a appelé les industriels à prendre



© Fondation Gates

leurs responsabilités pour la croissance et le développement de la société et pour le bien-être des individus dans la société, a expliqué M. Kalman, se référant au célèbre ouvrage du fondateur de Panasonic *People before products*.

Le directeur des ressources humaines de Telefónica, Oscar Maravar Sánchez-Valdepeñas, a raconté au forum comment sa firme était passée d'une entreprise seulement présente en Espagne, avec 67 000 employés en 1984, à sa position actuelle où elle gère des affaires dans 23 pays et emploie plus de 240 000 personnes. Dans ce processus de changement radical, le modèle de relations professionnelles et de négociation collective de Telefónica a également été transformé, selon M. Maravar. Il décrit comment, dans les années 80, Telefónica a pris la décision stratégique d'abandonner l'ancien modèle de relations conflictuelles, mis sur pied lorsque l'entreprise détenait le monopole de fourniture de services téléphoniques, au profit d'un modèle basé sur le partenariat et le dialogue avec les syndicats. «Le nouveau modèle de relations exigeait une confiance mutuelle totale des deux côtés. Cela a été très compliqué, mais nous y sommes parvenus. Le modèle repose sur quatre objectifs: le dialogue social, une transparence totale en matière d'information, l'équilibre entre les deux parties et la recherche de solutions gagnant-gagnant», a-t-il précisé.

Il a rappelé que, dans les pays où les conflits du travail avaient été endémiques par le passé, les conflits avaient été évités ces dernières années. «Nous avons appris à dialoguer. Les syndicats ont joué un rôle stratégique», a-t-il dit.

Assis à ses côtés pendant le forum se trouvait Philip Jennings, secrétaire général de l'UNI, le syndicat mondial du secteur des services avec lequel Telefónica a signé un accord cadre mondial en 2001. M. Jennings a tenu un discours tout aussi optimiste quant aux béné-

fices du dialogue social au niveau mondial entre multinationales et syndicats, soulignant l'intérêt d'avoir en place un mécanisme de haut niveau pour résoudre les problèmes et les questions à mesure qu'ils surgissent. Il s'est prononcé avec force en faveur des accords cadres mondiaux, argumentant ainsi: «Je dis à toutes les entreprises présentes dans cette salle, et aux centaines de milliers d'autres qui ne sont pas ici, que si vous êtes attachés à votre marque et à votre réputation, et à l'idée que le public se fait de vous en tant qu'entreprise, un accord cadre mondial basé sur la Déclaration de l'OIT et les conventions devrait être primordial».

Philip Jennings était cependant préoccupé par les difficultés que la sous-traitance des firmes mondiales pourrait provoquer concernant les travaux de la Déclaration sur les entreprises multinationales. C'est un point également soulevé par Ebrahim Patel du COSATU, qui évoque en particulier les conditions prévalant dans les pays en développement. «L'un des changements intervenus depuis 1977 a été l'essor de la sous-traitance de la part des EMN», a-t-il constaté. «Les multinationales ont souvent bâti des chaînes de production mondiales complexes qui s'étendent à des millions d'entrepreneurs et de fournisseurs. Dans certains secteurs clés, les relations entre les sociétés, plutôt que d'être hiérarchiques, sont basées sur des transactions. Cela a transformé la relation employeur-employé, puisque les EMN affirment aujourd'hui qu'elles ne sont pas responsables des travailleurs qui se trouvent en bout de chaîne.» Il est nécessaire, a-t-il suggéré, de garantir que la Déclaration de l'OIT reste pertinente dans de telles circonstances.

Un second orateur d'Afrique du Sud, ayant plutôt un profil d'homme d'affaires que de syndicaliste, avait un autre point de vue à faire valoir. Bobby Godsell, qui avait été jusqu'à sa récente retraite PDG d'AngloGold Ashanti, et auparavant directeur d'une entreprise anglo-américaine, a axé son intervention sur le rôle que les entreprises mondiales doivent jouer dans les pays «d'accueil» où elles agissent. Cela ne devrait pas «se passer derrière les portes closes de réunions privées avec des présidents et des ministres, mais plutôt dans les salles ouvertes des institutions de dialogue social», a-t-il dit.

«Le bon sens nous dit qu'une authentique démocratie, des syndicats vraiment indépendants et une complète égalité entre les sexes et les races n'existent pas dans les 181 pays du monde. La conclusion que j'en tire, c'est que les firmes mondiales qui souhaitent se conformer aux valeurs de la Déclaration sur les EMN devront souvent faire bien plus que seulement respecter le droit de leur pays d'origine», poursuivit-il.

## METTRE LES PRINCIPES EN PRATIQUE

«De nombreuses entreprises multinationales mettent en pratique les principes de la Déclaration sur les EMN», déclare M. J.-M. Salazar-Xirinachs, directeur exécutif du Secteur de l'emploi du BIT. «Elles font des choses intéressantes et importantes pour promouvoir l'emploi et le développement des compétences, protéger les droits des travailleurs et forger des relations professionnelles saines».

- **AngloGold** a joué un rôle dominant en Afrique du Sud en remettant en cause le refus de donner l'intégralité des droits syndicaux aux mineurs noirs pendant l'apartheid.
- **Nestlé** s'efforce de soutenir les fermiers locaux en opérant des transferts de technologie, en distribuant du microcrédit et en soutenant le développement des infrastructures.
- **Panasonic** a soutenu le dialogue transfrontalier entre représentants de la direction et des travailleurs, y compris le Congrès européen de Panasonic.
- **Manpower** s'engage dans un partenariat avec le gouvernement, les syndicats, les ONG et les organisations internationales pour combattre les pires formes d'exploitation.
- **Telefónica** a pleinement utilisé l'accord cadre mondial avec l'UNI pour établir des relations de confiance et transformer les relations professionnelles dans les pays où le dialogue social n'est pas totalement développé.

## Le monde du travail évolue

Le monde du travail a bien changé depuis 1977, en particulier avec le développement des nouveaux modèles d'emploi basés sur le travail temporaire, le travail en agence, la délocalisation et la flexibilité.

Pour certains, la flexibilité du travail peut sembler impliquer davantage de vulnérabilité au travail. David Arkless, vice-président senior de Manpower Inc., soutient cependant que la flexibilité doit être considérée comme une bonne chose. Il existe un cercle vertueux, a-t-il dit au forum de l'OIT, dans lequel la flexibilité améliore la productivité, qui améliore la compétitivité de l'entreprise qui, à son tour, renforce les économies nationales et contribue à créer plus d'emplois. Son secteur a, dit-il, un «immense rôle» à jouer à l'avenir. «Manpower place déjà près de 4,5 millions de personnes dans des emplois permanents, temporaires ou contractuels chaque année, ajoute-t-il, ce qui en fait le plus gros employeur en dehors du secteur public.»



Bobby Godsell, ancien PDG d'AngloGold ; David Arkless, Manpower ; Alke Boessiger, Union Network International ; Marcello Malentacchi, Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie ; Dan Rees, Ethical Trading Initiative ; Susan Hayter, BIT



Mais il soutient catégoriquement que la flexibilité du travail ne devrait pas être synonyme de recul des conditions d'emploi pour les travailleurs. «Nous sommes absolument à vos côtés, partenaires, pour améliorer les normes de travail», a-t-il déclaré au forum. Il a poursuivi en reconnaissant le rôle des syndicats, ainsi que celui des ONG, dans ce partenariat: «Je pense que vous avez un grand rôle, croissant, à jouer. Ensemble, nous pouvons faire quelque chose».

Il a fait remarquer que les multinationales avaient souvent accès à des usines desquelles les syndicats étaient pour l'heure exclus et il a appelé les sociétés mondiales à user de leur influence et de leur pouvoir de façon positive dans des situations telles que celles-là pour promouvoir la Déclaration de l'OIT et les conventions et recommandations de l'OIT. Il a également décrit ses efforts pour recruter des entreprises internationales dans le combat contre le trafic d'êtres humains, une campagne dans laquelle il a été particulièrement actif et engagé à travers le mouvement End Human trafficking now! (Mettons fin à la traite!).

Manpower travaille en étroite collaboration avec le secteur des services du syndicat mondial UNI et Alke Boessiger de l'UNI s'est réjoui de ce partenariat. «Nous voulons travailler avec Manpower, Adecco et Randstat, qui se sont engagés à traiter leur personnel de manière décente», dit-elle, soulignant qu'il était de l'intérêt de chacun de garantir que le secteur du travail temporaire est une industrie «propre», où tout le monde joue le jeu. Mais elle a exprimé des préoccupations quant à la convention n° 181 de l'OIT qui couvre les agences d'emploi privées et n'a été ratifiée que par 20 pays au cours des dix ans écoulés depuis son adoption en 1997.

En d'autres termes, trente ans plus tard, ce serait une erreur d'être complaisant. Marcello Malentacchi,



© M. Crozet/BIT

secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie, a décrit la Déclaration de l'OIT comme «une bonne initiative» mais s'est plaint qu'il manquait des mécanismes de mise en œuvre et de contrôle pour assurer qu'elle soit bien appliquée. Philip Jennings était porteur d'un message similaire, affirmant que la Déclaration en elle-même n'était pas nécessairement la méthode adéquate pour progresser. «Je voudrais trouver une manière de rendre l'OIT plus pertinente», a-t-il déclaré. Il a ajouté que la communauté financière qui prend une importance croissante devrait être intégrée aux discussions.

David Arkless a partagé cette préoccupation et a appelé l'OIT à adopter des procédures plus drastiques pour garantir à la fois que les conventions de l'OIT et la Déclaration sur les EMN sont mises en œuvre. «Disposer d'une déclaration ne présente aucun intérêt sauf s'il existe un vrai contrôle», dit-il. Il décrit la Déclaration sur les EMN comme un «cadre fantastique», mais qui doit faire la démonstration de son efficacité en pratique. Il a terminé sa contribution au forum d'anniversaire avec un vibrant appel à agir: «Mettons à profit cet anniversaire de la Déclaration sur les entreprises multinationales pour donner plus de force à notre action», ajoute-t-il. «Nous pouvons le faire ensemble.»



© T. Falise/BIT



## L'OIT APPUIE LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES SOCIALEMENT RESPONSABLES DANS LES MULTINATIONALES: BREFS ÉCLAIRAGES

Depuis 2004, **Volkswagen**, en collaboration avec l'OIT et la GTZ (Agence allemande de coopération technique), a mis en application un projet de pacte global de sécurité et santé afin d'améliorer les conditions de travail dans leur chaîne de production. L'OIT gère ce projet. A travers un partenariat avec ses fournisseurs, Volkswagen a renforcé l'inspection du travail pour garantir la conformité juridique. Le projet s'étend aux petites et moyennes entreprises, les aide à augmenter leur productivité en améliorant la sécurité sur le lieu de travail dans les pays d'activité – Afrique du Sud, Brésil et Mexique. «En cinq jours seulement, nous avons déjà mis en place de nombreuses recommandations sans engager de coûts importants», a déclaré l'un des directeurs sud-africains.

**Magyar Telekom**, la plus grande compagnie de télécommunications hongroise, qui mène des opérations en Bulgarie, Macédoine, Monténégro et Roumanie, est une filiale à 100 pour cent de Deutsche Telekom. Bien que la culture d'entreprise de Magyar Telekom englobe des activités de RSE, elle a participé à une formation de l'OIT en 2006 sur les politiques d'égalité des chances et de diversité «pour trouver un appui en repensant d'une manière plus systématique les divers programmes et initiatives déjà en place dans la société». En 2007, Magyar Telekom a gagné le Prix de la diversité parmi les compagnies membres du Groupe Deutsche Telekom.

En Hongrie toujours, en 2007, le programme STEP du BIT a lancé un appel d'offres aux entreprises pour partager de **bonnes pratiques sur l'égalité des chances et la gestion de la diversité** sur le lieu de travail. Neuf firmes ont répondu, y compris des filiales de multinationales étrangères, tout comme les grandes entreprises publiques et une petite entreprise. Elles ont décrit 32 initiatives aujourd'hui publiées par le Bureau régional de l'OIT à Budapest.

L'OIT a récemment mené une recherche sur les chaînes de valeur dans deux secteurs, l'agroalimentaire et l'électronique. L'étude sur l'électronique a été lancée à l'occasion de la Réunion tripartite sur la production de composants électroniques pour les industries des technologies de l'information en mai 2007.

Un nouveau **centre d'assistance du BIT** doit être lancé en 2008 pour apporter un avis d'expert sur la façon dont les entreprises peuvent appliquer les normes internationales du travail et les principes de la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Cela répond à un intérêt toujours grandissant des sociétés à se référer aux normes internationales du travail et à les intégrer dans leurs opérations, y compris dans les chaînes de valeur mondiales.



© B. Marquet/BIT

«De tout cela, il ressort clairement que l'OIT a encore beaucoup de travail à faire», a résumé M. Salazar-Xirinachs. Il a identifié quatre éléments en particulier:

- Faire mieux comprendre aux multinationales et aux autres entreprises en quoi la Déclaration sur les EMN peut les aider à apporter une contribution réelle au développement socio-économique.
- Aider les gouvernements à mieux comprendre et mettre en œuvre les recommandations de la Déclaration sur les EMN afin de les aider à attirer des investissements qui contribueront au travail décent dans leur pays.
- Encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs à s'engager plus fortement aux côtés des multinationales pour obtenir de la productivité et de la croissance à travers des relations professionnelles socialement responsables.
- Atteindre des groupes avec lesquels l'OIT n'avait pas encore travaillé. Par exemple, l'OIT pourrait avoir un rôle à jouer en aidant les marchés financiers à comprendre les objectifs de la Déclaration sur les EMN. «Bien que nous ne puissions sans doute pas persuader les marchés financiers d'investir à un horizon de 250 ans, suivant la philosophie qui fonde Panasonic, nous devrions être capables d'obtenir de certains d'entre eux au moins de se projeter dans les 25 prochaines années», conclut-il.

Pour le Directeur général Juan Somavia, l'un des défis pour l'avenir est de savoir comment promouvoir l'importance du dialogue social comme pierre angulaire de la responsabilité sociale dans l'entreprise. «Être socialement responsable ne signifie pas faire des choses pour les travailleurs. Cela veut dire s'asseoir autour d'une table pour discuter d'une série de thèmes avec les syndicats et les représentants des travailleurs. Cela veut dire dialoguer», dit-il. Le dialogue peut être difficile et compliqué, reconnaît-il, mais il soutient que les résultats qui découlent du processus sont plus durables. La mission, ajoute-t-il, consiste à œuvrer pour une mondialisation équitable où les affaires sont rentables et viables, et où l'équité sociale est promue et les ressources naturelles préservées.

Veuillez consulter [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi) ou contacter [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org) pour de plus amples informations.



M. J.-M. Salazar-Xirinachs, directeur exécutif du Secteur de l'emploi du BIT

© G. Cabrera/BIT

# Nous faisons des affaires!

## De Better Factories à Better Work



© IFC

**T**ravailler avec le secteur privé n'est pas une nouveauté pour l'OIT. Mais ces dernières années, le soutien apporté par l'OIT aux activités de RSE menées dans les entreprises a connu une évolution intéressante. *Travail* se penche sur un projet par pays développé dans le cadre du Programme mondial Travailler Mieux et réalise une interview de Ros Harvey, directrice de ce programme mondial majeur.

GENÈVE – C'est à travers des chaînes d'approvisionnement mondiales que se font les affaires aujourd'hui. Elles sont à la fois porteuses de gains et de défis. Consommateurs, investisseurs, travailleurs, employeurs, militants et médias commencent à prêter plus d'attention à l'impact de ces processus de production sur les travailleurs et leur entourage.

On observe une demande mondiale croissante pour:

- la protection des travailleurs par des normes du travail,
- des produits plus sûrs et de meilleure qualité, et
- des activités durables sur le plan environnemental.

Le Projet Better Factories au Cambodge en est maintenant à sa huitième année. Avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail dans les secteurs du tex-

tile et de l'habillement, ce programme unique de l'OIT combine suivi, réhabilitation et formation dans un cycle vertueux de progrès. En travaillant avec le gouvernement du Cambodge, l'Association des fabricants textile du Cambodge (GMAC) et les syndicats, le projet étend ses bienfaits aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations, ainsi qu'aux consommateurs des pays occidentaux. Cela contribue à réduire la pauvreté dans l'un des pays les plus pauvres du monde.

Les investisseurs internationaux qui représentent 70 pour cent des exportations cambodgiennes de vêtements contribuent activement au projet. Le gouvernement a décidé que la participation à ce programme serait une condition à l'exportation, et le pays a créé avec succès la «marque Cambodge» qui, à son tour, a accéléré la compétitivité de l'industrie du pays. Les exportations ont grimpé de 10 pour cent en volume et de 20 pour cent en valeur. Le dialogue entre les acteurs clés – gouvernement, employeurs, travailleurs, ainsi que bailleurs de fonds internationaux – a été la clé du succès: création de 30 000 emplois, taux de syndicalisation de 43 pour cent et recul du travail des enfants au-dessous de 1 pour cent.

Le succès du projet Better Factories a inspiré la création d'un nouveau programme mondial de premier plan: Travailler Mieux, qui est un partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale (SFI), l'institution en charge du secteur privé dans le Groupe de la Banque mondiale. *Travail* s'est entretenu avec Ros Harvey, directrice du Programme mondial Travailler Mieux de l'OIT et de la SFI.

**Travail:** De quoi traite ce nouveau programme intitulé Travailler Mieux?

**Ros Harvey:** Le programme Travailler Mieux a trait à une mondialisation équitable et à la réduction de la pauvreté dans les pays en développement. Il est conçu pour améliorer les conditions de travail dans les processus de production mondiaux tout en faisant progresser la compétitivité et la situation des entreprises. Les investisseurs internationaux ont un rôle vital à jouer dans ce processus en soutenant les progrès dans leurs propres chaînes d'approvisionnement.

## IMAGINEZ...

... des investisseurs internationaux utilisant Internet pour voir comment les entreprises de leurs fournisseurs traitent leurs employés dans les pays en développement.  
... les dirigeants des usines locales obtenant de l'information et de la formation pour les aider à améliorer leur respect des normes du travail et à augmenter leur productivité.  
... la vie de millions de travailleurs et de leurs familles améliorée par l'élévation des normes du travail.

Travailler Mieux a élaboré des projets pilotes dans trois pays, en Jordanie, au Lesotho et au Viet Nam, qui devront être mis en place en 2008. Le projet combine des évaluations indépendantes de l'application des normes du travail au niveau de l'entreprise avec une formation et un renforcement des capacités. A eux seuls, ces projets pilotes bénéficieront directement à 800 000 travailleurs. Le projet jordanien a été lancé en février 2008. Pour la prochaine étape, nous nous concentrons sur l'agriculture en Afrique.

**Travail:** *Quels sont les avantages et les défis soulevés par l'application des principes du travail dans les chaînes d'approvisionnement?*

**Ros Harvey:** Alors que la compétition mondiale s'accroît, les pays ont besoin de trouver des moyens de conserver et développer leurs marchés. Ils doivent adopter une stratégie holistique qui améliore les conditions de travail et le respect des normes du travail, accroît la productivité et promeut le dialogue. Le Cambodge a réussi à attirer les investisseurs internationaux et à remplir ses carnets de commande; il a ainsi montré combien le respect des normes du travail était bon pour les affaires. Améliorer les normes du travail dans les chaînes d'approvisionnement est non seulement bon pour les affaires, mais aussi pour les travailleurs et leur entourage. Il partage les bénéfices du commerce avec certaines des populations les plus pauvres dans le monde en s'assurant qu'elles sont correctement rémunérées, qu'elles disposent de conditions de travail décentes et que leurs droits sont respectés.

**Travail:** *Quel appui l'OIT et la SFI peuvent-elles donner aux entreprises et aux travailleurs?*

**Ros Harvey:** La Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux contient les «quatre liber-

tés du travail»: des lieux de travail sans travail des enfants, sans travail forcé ni discriminations, qui favorisent la liberté d'association et de négociation collective.

Parmi les autres outils de l'OIT pour aider à promouvoir des lieux de travail décents figurent la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale qui a célébré son 30<sup>e</sup> anniversaire en novembre dernier, l'accord tripartite adopté lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2007 sur les entreprises durables et leur promotion, et une série de programmes d'action organisés par secteur où les employeurs, les syndicats et les gouvernements travaillent ensemble, dans des secteurs tels que le tourisme ou le textile.

La SFI dispose d'indicateurs de performance qui fixent des normes de respect social et environnemental pour ses investissements. L'indicateur de performance 2 fixe des recommandations en matière de questions sociales pour les clients de la SFI. Cela inclut les normes fondamentales du travail de l'OIT, ainsi que toute une série d'autres normes du travail.

La SFI, le plus souvent en partenariat avec des organisations telles que l'OIT, a également développé des outils, des projets, des notes de bonnes pratiques et d'autres guides pour le secteur privé afin d'aller plus loin dans le respect des normes sociales de performance. Travailler Mieux est l'un de ces outils.

**Travail:** *Il existe de nombreuses initiatives dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le monde. Quel est l'avantage comparatif d'un programme tel que Travailler Mieux?*

**Ros Harvey:** La grande variété des acteurs confère à ce programme un haut degré de crédibilité. Les outils et les programmes spécifiques aux pays de Travailler Mieux vont nous permettre de travailler avec les gou-



Ros Harvey, directrice du Programme mondial Travailler Mieux

© R. Harvey/BIT



## MESURER L'IMPACT ET AMÉLIORER LA PERFORMANCE

Travailler Mieux mesure son impact sur les travailleurs, les entreprises, les secteurs d'activité et les économies. Un cadre global de suivi et d'évaluation mesure:

- *L'impact sur les travailleurs.* Les travailleurs et leurs familles s'en sortent-ils mieux? Leur vie professionnelle, leur santé et l'accès à l'éducation de leurs enfants ont-ils progressé?
- *L'impact sur les entreprises.* Les entreprises ont-elles amélioré leur productivité et la qualité de leur production? Font-elles des économies en fidélisant les travailleurs les plus qualifiés? Ont-elles accédé à de nouveaux marchés?
- *L'impact sur les secteurs d'activité et les économies.* Le secteur se développe-t-il? Y a-t-il davantage d'employés? La quantité et la valeur des exportations ont-elles augmenté?



© M. Crozet/BIT

>> vernements, les investisseurs internationaux, les organisations syndicales et patronales, sur des modèles communs qui favorisent l'impact durable au niveau national. Travailler Mieux combine une évaluation indépendante des normes du travail avec le renforcement des capacités et la formation. Cerner le problème n'est pas suffisant. Nous devons aussi travailler ensemble pour identifier des solutions. L'avenir repose sur une coopération des partenaires au niveau national avec les bailleurs de fonds internationaux. Seul l'engagement le plus large nous permettra de trouver des outils et des solutions pratiques, fondés sur une expérience réelle. Nous devons évaluer ce que nous faisons, identifier ce qui marche et ce qui ne marche pas. A travers ce processus, nous pourrions construire les bases du changement.

**Travail:** *Quels sont les points forts qu'apportent la SFI et l'OIT dans leur partenariat au sein de Travailler Mieux ?*

**Ros Harvey:** La SFI et l'OIT apportent leur expertise dans la corbeille. Travailler Mieux se construit sur les atouts respectifs de la SFI et de l'OIT. La SFI est l'instrument financier de la Banque mondiale pour le secteur privé. Elle dispose de normes de performance pour ses clients investisseurs. L'OIT est l'agence des Nations Unies spécialiste du travail. Travailler Mieux allie l'expertise de l'OIT en matière de dialogue social, de normes du travail et de leur application à celle de la SFI dans le développement du secteur privé. En tant qu'organisations internationales, elles apportent une crédibilité et une expérience solides à ce programme.

**Travail:** *Pendant le Sommet des dirigeants du Pacte mondial 2007, une session a été consacrée au travail.*

*Comment la relation entre monde des affaires et principes du travail a-t-elle été évoquée ?*

**Ros Harvey:** Les participants ont pu entendre des PDG et des représentants des travailleurs, des employeurs et de la société civile discuter de la relation entre monde des affaires et principes du travail. Animant un débat qui associait des représentants du secteur privé et des principales organisations internationales de syndicats et d'employeurs, le Directeur général du BIT Juan Somavia a mis l'accent sur le rôle des principes du travail dans les affaires. Selon M. Somavia, le respect des droits fondamentaux au travail, les relations professionnelles saines et la négociation collective font tous parties intégrantes de la réussite d'une entreprise durable.

*Pour plus d'informations, merci de consulter [www.betterwork.org](http://www.betterwork.org)*

#### OUTILS GLOBAUX – SOLUTIONS LOCALES

Travailler Mieux a construit une base de ressources mondiale, consultable par langue, secteur d'activités ou pays. Parmi ces ressources, on trouve:

- Un cadre pour évaluer le respect des principales normes internationales du travail et de la législation nationale du travail, permettant aux entreprises de suivre l'impact sur la qualité et la productivité.
- STAR – un système d'information qui capture les données sur le respect des normes (voir encadré page 13).
- Des communautés virtuelles pour partager les connaissances entre tous les acteurs des chaînes d'approvisionnement.
- Des ressources en matière de formation sur la coopération au travail, l'assurance qualité, la sécurité et la santé, la productivité, les conditions de travail, la gestion des ressources humaines et d'autres priorités locales.
- Des techniques médiatiques éprouvées pour sensibiliser les travailleurs à leurs droits et responsabilités, telles que des bandes dessinées ou des feuilletons diffusés par la radio et la télévision.
- Des manuels pour résoudre les problèmes dans les petites et moyennes entreprises.
- Des politiques modèles et des codes de bonnes pratiques pour relever les défis communs aux entreprises.

## MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL, MEILLEURES AFFAIRES – EN LIGNE



STAR (Système de classification des évaluations sur les chaînes d'approvisionnement) est un système multilingue, hébergé par le site Internet de Travailler Mieux, pour stocker des données, comparer les performances, documenter les progrès, analyser les facteurs et publier les résultats.

STAR permet aux entreprises de partager avec des investisseurs des rapports sur le respect des normes et sur ce qu'elles font pour progresser. C'est une technologie efficace qui permet aux deux parties de réduire les coûts d'audit et de réorienter ces fonds vers la recherche de solutions et la résolution des problèmes. Ce système offre aux sociétés un accompagnement en ligne pour planifier leurs progrès; il est également utilisé pour suivre l'impact de meilleures normes de travail sur la qualité et la productivité et démontrer ainsi l'intérêt des entreprises à les respecter.

STAR peut être utilisé partout dans le monde pour réaliser une évaluation et une amélioration autoguidées. Evaluations et sessions de formation sont couvertes par des droits d'entrée.

## TRAVAILLER MIEUX, CE QU'ILS EN DISENT...

«Travailler Mieux offre un appui à l'autonomisation des travailleurs dans quelques-uns des pays les plus pauvres du monde. En parvenant à une véritable liberté d'organisation, la vie des travailleurs et de leurs familles en sera améliorée.»

*Sharan Burrow, président de la Confédération syndicale internationale*

«Le respect des législations nationales du travail se trouve au cœur du progrès social et économique dans ce monde globalisé. Travailler Mieux offre de l'aide aux employeurs sur le terrain pour s'y conformer... Grâce à cela, les employeurs réussissent à améliorer leurs performances économiques et leur accès au marché mondial.»

*Brent Wilton, vice-secrétaire général, Organisation internationale des employeurs*

«Travailler Mieux représente une avancée significative pour élever les normes sociales... C'est un programme d'une valeur inestimable qui s'efforce d'améliorer les conditions de travail des personnes qui fabriquent nos produits.»

*Michael Kabori, vice-président, chargé des bonnes pratiques en matière sociale et environnementale dans la chaîne d'approvisionnement, Levi Strauss & Co.*

«Ici au Lesotho, Travailler Mieux a mis en évidence le fait que tous les partenaires sociaux



*Bassem Khalil Al-Salem, ministre du Travail, Royaume hachémite de Jordanie; Ingrid Schullstrom, H&M; Sharan Burrow, CSI; Neil Kearney, FITTHC*

sont interdépendants et que leurs buts se rejoignent. Cela nous aide à avancer vers une vision commune.»

*Thabo Tshabalala, secrétaire régional africain, Association internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir*

«Travailler Mieux – Jordanie a fondé un partenariat sur le principe selon lequel des conditions de travail décentes et la production de produits de qualité à des prix compétitifs peuvent aller de pair.»

*Bassem Khalil Al-Salem, ministre du travail, Royaume hachémite de Jordanie*

«Travailler Mieux est une excellente occasion pour les entreprises... Nous voulons lancer le programme dans le prêt-à-porter puis l'étendre à tous les autres secteurs...»

*Farham A. Ifram, président de l'Association jordanienne des exportateurs d'accessoires de mode et de textiles*

«Travailler Mieux est un instrument utile et efficace qui nous aide à développer les capacités des travailleurs et des gestionnaires dans les usines de nos fournisseurs.»

*Ingrid Schullstrom, responsable RSE, H&M*

«Travailler Mieux est une approche globale qui couvre l'administration du travail, le renforcement des capacités au sens le plus large et le dialogue social, et s'efforce de faire du respect des normes sociales un élément clé de la compétitivité mondiale.»

*Neil Kearney, secrétaire général, Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir*

# Comblers le vide

## Faire le ménage dans les contrats de nettoyage



© M. Crozet/BIT

**C**haque jour, une armée de travailleurs de l'ombre est au travail pour nettoyer les immeubles de bureaux du monde entier. Une grande partie du personnel de bureau n'a jamais rencontré ceux qui vident leurs corbeilles à papier, enlèvent la poussière de leurs bureaux, parce que les contrats d'entretien stipulent souvent que le travail doit être effectué en dehors des horaires normaux de travail, tôt le matin ou tard le soir. Pourtant le personnel d'entretien est une part essentielle de la vie moderne de bureau. Reportage d'Andrew Bibby.

GENÈVE – Des millions de personnes travaillent dans le secteur du nettoyage. Dans la seule Union européenne, on estime qu'environ trois millions de travailleurs sont des agents d'entretien, dans un secteur qui contribue pour 44 milliards d'euros à l'économie de l'UE. Ces personnels sont majoritairement des femmes, travaillant à temps partiel et s'efforçant

souvent de concilier plusieurs emplois de ménage pour gagner leur vie. Dans de nombreux pays (y compris la plupart des Etats membres de l'UE et les Etats-Unis), les agents d'entretien ont de fortes chances d'être immigrés ou d'appartenir à des minorités ethniques.

Les services de nettoyage sont généralement sous-traités à des fournisseurs spécialisés, si bien que ni l'entreprise dont les locaux sont nettoyés ni, lorsque les locaux sont loués, la société propriétaire de l'immeuble ne sont directement responsables des salaires versés et des contrats de travail en vigueur. Le nettoyage étant classé comme un poste de dépenses plutôt qu'une source de recettes pour les entreprises, lorsqu'il s'agit de choisir un prestataire, la maîtrise des coûts prime. Comme la Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI) et l'Union Network International (UNI – réseau mondial de syndicats) l'ont souligné dans un communiqué commun, il

existe «une tendance générale chez la clientèle (publique comme privée) à sélectionner les prestataires de service de nettoyage sur le seul critère du prix, sans considération aucune pour la qualité du service, les conditions de travail, la formation du personnel, ou encore le professionnalisme des sociétés en concurrence pour remporter le marché».

Il en résulte bien trop souvent que les nettoyeurs ont de bas salaires et un statut précaire. Une femme de ménage de Nouvelle-Zélande, Rosa Faleniko, témoigne: «Je m'inquiète du fait que mon entreprise veut maintenant que je travaille plus dur et plus vite en me supprimant des heures. Je ne crois pas qu'ils comprennent ce que je fais, ils ne nous estiment pas.» Elle poursuit en réclamant «un salaire décent», «pour que je puisse éviter à ma famille de dépendre des allocations sociales».

Ce qui est encourageant, c'est qu'il semble que, dans certaines régions du monde au moins, on commence à répondre à son appel. Les syndicats, notamment en Australie, en Allemagne, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, ont lancé des campagnes axées sur les difficultés des nettoyeurs sous-traitants. Au sein du monde des affaires aussi, des entreprises ont récemment choisi de revoir les dispositions de leurs contrats. Ils sont les pionniers exemplaires d'un partenariat social entre grands entrepreneurs et syndicats, à l'instar de l'accord-cadre mondial entre l'UNI et la société multinationale ISS Facility Services.

Le problème de la course effrénée au moins-disant pour les contrats d'entretien est déjà reconnu par certains acteurs du secteur. Le magazine professionnel australien *Inclean* a récemment cité un cadre qui décrivait ce secteur comme «se dévorant de l'intérieur en raison d'une tarification absurde». Du côté syndical, Tom Balanoff, président du secteur des services d'entretien et de surveillance de l'UNI, décrit ses réunions avec les sociétés d'entretien: en privé, elles sont d'accord avec lui sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail, mais elles soulignent aussi l'impératif de demeurer compétitives pour les loyers qu'elles facturent à leurs clients.

La solution préférée du propre syndicat de M. Balanoff, le SEIU (Syndicat international des employés des services d'entretien, actif au Canada, à Porto Rico et aux Etats-Unis) est de chercher à établir des accords relatifs aux salaires et aux conditions offertes aux entreprises de nettoyage qui s'appliqueraient à tous les immeubles de bureaux à l'échelle d'une municipalité. Ces contrats-cadres ont été intro-

duits avec succès dans près de 30 villes américaines, y compris New York, Chicago, Washington et Los Angeles. Parce que les employeurs sont des sous-traitants dont les contrats avec les bailleurs peuvent être rompus avec un préavis de 30 jours, ces contrats-cadres disposent d'un «seuil de déclenchement» garantissant que de meilleurs salaires et conditions ne sont mis en place que lorsque suffisamment d'entreprises présentes sur le marché ont signé. L'objectif, explique le SEIU, est de s'assurer qu'aucun fournisseur ne soit victime de concurrence déloyale.

La dernière ville ciblée avec succès par le SEIU est Houston, où il a fallu que 5000 employés du nettoyage se mettent en grève à la fin de l'année dernière pour que le nouvel accord à l'échelle de la ville soit introduit. La grève a reçu le soutien actif de ce que le SEIU a décrit comme une «forte coalition de dirigeants religieux, politiques et communautaires» qui se sont prononcés en faveur des agents de nettoyage. Grâce à l'accord, les salaires des agents d'entretien ont augmenté de 21 pour cent cette année et les travailleurs ont eu accès à une mutuelle santé abordable et à des congés payés.

Tom Balanoff affirme que le SEIU s'est délibérément consacré aux entreprises qui possèdent et louent des immeubles de bureaux, plutôt qu'aux prestataires indépendants. Le syndicat a également pu bénéficier d'un effet de levier grâce à d'importants fonds de pension publics, tel que le fonds d'épargne retraite californien CalPERS qui a investi des sommes considérables dans l'immobilier à vocation commerciale. Les actionnaires de fonds de pension privés ont été eux plus difficiles à convaincre. Mais M. Balanoff se fait l'avocat des contrats-cadres, à l'échelle d'une munici-



© M. Crozet/BIT



© M. Crozet/BBT

>> palité, qui sont un bien pour tous: «Au final, c'est à l'avantage des propriétaires comme des sous-traitants. Ils ne veulent pas de trop fortes rotations de personnel et je ne pense pas qu'ils assument vraiment de payer de bas salaires», précise-t-il.

Les syndicats LHMU et SFWU, implantés respectivement en Australie et Nouvelle-Zélande, ont adopté une approche similaire dans une campagne concertée «Clean Start – des conditions équitables pour les nettoyeurs», lancée l'année dernière pour améliorer les conditions de travail des personnels d'entretien. La campagne, qui a nécessité l'embauche de cinquante personnes, a pour but d'établir ce que les syndicats désignent comme une relation de coopération avec les propriétaires fonciers et les entrepreneurs. Les coûts de nettoyage ne représentent, argumentent-ils, qu'une très faible part des coûts de gestion de la propriété; ainsi, une augmentation sensible des salaires pourrait être octroyée sans beaucoup affecter la rentabilité des loyers. «Notre but est que le secteur immobilier reconnaisse son intérêt à investir dans l'adoption de normes élevées de nettoyage et de sécurité grâce à des sous-traitants garantissant un travail de haute qualité», disent-ils. La campagne a établi une liste de dix recommandations pour ce que les syndicats considèrent comme une politique contractuelle responsable.

Lorsque les propriétaires immobiliers sont réfractaires à ce message cependant, le LHMU et le SFWU sont disposés à faire honte aux compagnies en cause. L'une des tactiques a consisté à décerner «un balai de toilettes en or» aux employeurs qui n'avaient pas accepté d'améliorer les normes des contrats de nettoyage. Une approche similaire a été adoptée par le syndicat Unite (ex-TGWU) au Royaume-Uni: il a mené ces dernières années une campagne pour essayer d'améliorer les rémunérations des employés de nettoyage dans les quartiers d'affaires de la City et des Docks. La tactique de Unite s'est focalisée sur les entreprises qui occupent réellement les immeubles de bureaux, essayant d'embarrasser quelques-unes des plus importantes institutions financières de Londres avec le risque d'entacher leur image de marque. Plusieurs grandes entreprises se sont vu remettre un «aspirateur d'or», donné – selon le syndicat – «pour aspirer leurs nettoyeurs». La campagne de Unite en faveur d'un meilleur traitement des agents de nettoyage commence à trouver un écho. La Banque Barclays par exemple a récemment prévu une forte augmentation des salaires de son personnel d'entretien pour atteindre £ 7,50 (15 €) de l'heure, au-dessus du taux horaire minimum que recommande le syndicat. Unite a également signé des accords collectifs avec les trois plus grands fournisseurs de la City. «Ces entreprises ont à leur crédit de savoir que le futur devra reposer sur une compétition en matière de qualité et d'innovation, pas sur une course au moins-disant salarial», déclare le vice-secrétaire général de Unite, Jack Dromey.

Au niveau de l'Union européenne, les structures de dialogue entre les partenaires sociaux sont parfaitement opérationnelles pour l'industrie du nettoyage depuis 1999, réunissant dans un comité sectoriel la Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI) et UNI Europa – Property services sector. Le travail réalisé comprend le communiqué conjoint mentionné plus haut: il appelle notamment à accroître le professionnalisme dans le secteur, à mettre un terme au «cercle vicieux» des réductions de coûts, et il met l'accent sur la fidélisation des personnels et la promotion du travail à plein temps. La FENI et l'UNI se sont aussi particulièrement intéressés à la nécessité d'encourager le nettoyage pendant les horaires de travail classiques. Le nettoyage en journée permet aux employés, disent-ils, de travailler davantage et de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et privée. Il peut aussi, selon eux, aider les clients autant que les sous-traitants, en réduisant les coûts et en augmentant le volant de travailleurs disponibles. Ils affirment enfin que le nettoyage en journée est plus sûr.



L'UNI a aussi été partenaire d'un protocole d'accord signé en 2003 avec le fournisseur multinational de services ISS. Cet accord (voir encadré) met en place un cadre de relations professionnelles pour l'ensemble des opérations du groupe dans le monde, profondément ancré sur les normes fondamentales du travail de l'OIT. L'accord inclut entre autres un engagement de la société de ne recourir ni au travail forcé, ni au travail des enfants, de reconnaître les droits des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective, et la garantie d'indispensables conditions de travail décentes. L'ISS a signé un accord de prestataire de services responsable avec le LHMU en Australie et s'achemine vers un accord similaire avec le SFWU en Nouvelle-Zélande. Il a aussi récemment signé un accord aux Pays-Bas en donnant des droits d'organisation au syndicat FNV Bondgenoten.



© ISS

## UN SIÈCLE DE NETTOYAGE



© ISS

Fondé au Danemark en 1901, ISS Facility Services est l'un des leaders mondiaux des prestations de services d'entretien et de surveillance. L'ISS opère dans 50 pays et emploie environ 400 000 personnes dans le monde; 80 000 travailleurs ont rejoint les effectifs pendant la seule année 2006, grâce à plus d'une centaine d'acquisitions réalisées par l'entreprise. L'ISS a récemment étendu ses opérations dans des pays tels que l'Australie, la Bosnie, Israël, le Mexique, les Philippines et la Turquie.

Le protocole d'accord entre l'ISS et l'UNI, signé en 2003, établit une série d'objectifs partagés par les deux partenaires sociaux:

- établir une concurrence saine et les normes les plus élevées dans le secteur des services,
- soutenir la croissance financière et le renforcement de la prestation de services de l'ISS,
- réussir à équilibrer le succès financier d'une part et des emplois justement rémunérés d'autre part.

Dans l'accord de prestataire de services responsable en Australie, l'ISS et le syndicat australien LMHU se sont conjointement engagés dans une relation de travail positive. L'accord comprend les dispositions suivantes:

«L'ISS s'honore d'être un employeur de premier plan dans l'industrie du nettoyage. Le LHMU est fier de syndiquer et de représenter les agents de nettoyage australiens.

Ensemble, nous nous engageons à travailler en direction d'une industrie du nettoyage fondée sur la qualité, dans laquelle:

- les clients reçoivent et paient pour un service de qualité,
- des prestataires réputés répondent et remportent un appel d'offre basé sur des clauses contractuelles justes et sur une rémunération raisonnable,
- les employés de nettoyage ont de bons emplois avec des horaires suffisants, une juste rémunération, des rythmes de travail raisonnables et des conditions de sécurité réelles.»

De telles initiatives montrent une voie d'avenir pour le secteur. Néanmoins, dans de nombreux endroits du monde, les agents de nettoyage demeurent au bas de l'échelle des salaires. A Hong-kong par exemple, 54 000 nettoyeurs touchent toujours de très

bas salaires après que la Cour suprême a rejeté, en mai de l'année dernière, une plainte qui visait à obliger le gouvernement à établir un salaire minimum pour les agents d'entretien. La Cour a estimé qu'il n'y était pas tenu.

# Partager les expériences

## Nouvelle initiative globale Sud-Sud contre le travail des enfants



© M. Crozet/BIT

**D**ans la campagne mondiale contre le travail des enfants, la réussite du Brésil se distingue de par sa capacité unique à identifier les enfants qui travaillent et à les sortir de l'exploitation pour les emmener vers l'éducation. Dorénavant, une nouvelle initiative Sud-Sud, impliquant une collaboration entre le Brésil et l'OIT, va aider à partager avec d'autres pays en développement cette expérience de passage de la politique et de l'engagement à l'action concrète.

GENÈVE – Dans la campagne contre le travail des enfants qui connaît un succès grandissant, de nouvelles lignes d'action sont esquissées dans un contexte Sud-Sud.

Le Brésil, l'un des pays dont le programme contre le travail des enfants marche le mieux, a élaboré une nouvelle charte Sud-Sud en collaboration avec l'OIT qui va permettre un partage d'expériences avec d'autres pays sur des objectifs similaires.

«La diplomatie du 21<sup>e</sup> siècle ne doit pas seulement reposer sur des intérêts mais aussi sur une solidarité active, en cela qu'elle touche les populations d'autres pays par des actions concrètes qui s'inscrivent dans la durée», déclare le ministre brésilien des Affaires étrangères, Celso Amorim. Il ajoute qu'un nouvel accord signé avec l'OIT sera indispensable pour garantir la viabilité des projets de coopération technique pour l'élimination du travail des enfants.

En décembre dernier, le Brésil et l'OIT ont lancé une nouvelle initiative mondiale pour promouvoir des projets et des activités de coopération Sud-Sud spécifiques qui contribuent effectivement à la prévention et à l'éradication du travail des enfants, particulièrement dans ses pires formes. Le «Protocole d'entente entre l'Organisation internationale du Travail et le gouvernement de la République fédérative du Brésil en vue d'établir une initiative de coopération Sud-Sud pour combattre le travail des enfants» place le Brésil et l'OIT à l'avant-garde de la coopération Sud-Sud, selon M. Amorim.

Le Brésil a déjà promu la coopération Sud-Sud sur d'autres questions, mais c'est la première fois que cette approche s'applique à la lutte contre le travail des enfants. La nouvelle initiative est conçue pour aider les autres pays à améliorer la structure et la coordination de leurs programmes contre le travail des enfants. Parmi ces pays se trouvent deux pays lusophones en Afrique, l'Angola et le Mozambique, et Haïti dans les Caraïbes. L'initiative de coopération Sud-Sud lancée par le Brésil n'est pas seulement l'occasion pour ces pays de bénéficier de l'expérience brésilienne de lutte contre le travail des enfants, c'est aussi pour le Brésil la possibilité d'apprendre des autres pays dans un esprit de coopération horizontale. Pour cette raison, le Protocole inclut non seulement des pays qui «auraient besoin» de l'assistance du Brésil, mais aussi des pays tels que l'Inde et l'Afrique du Sud, où un partenariat réel et un échange de bonnes pratiques concernant les méthodologies de lutte contre le travail des enfants peuvent être entrepris.

Parmi les pays en développement ou à revenu intermédiaire, le Brésil est devenu une référence dans le combat contre le travail des enfants pour deux raisons. D'abord, le Brésil dispose de 15 ans d'expérience dans la création et la mise en œuvre de la technologie nécessaire pour identifier les enfants qui travaillent, les sortir de leur exploitation et les scolariser, tout en apportant à leur famille un certain revenu dans le cadre de ce que l'on appelle des «programmes de transfert de fonds conditionnés». Ensuite, le Brésil a renforcé ses structures de dialogue social basées sur une bonne coordination de la société civile afin d'améliorer le contrôle social sur les politiques publiques et alimenter ainsi la recherche du consensus parmi les employeurs, les travailleurs et le gouvernement.

Le nouvel accord conclu avec l'OIT fixe clairement les responsabilités de l'Agence de coopération brésilienne (ABC) et du ministère des Affaires étrangères en poursuivant les efforts entrepris pour soutenir les pays en développement dans leur combat contre le travail des enfants. Parallèlement, il définit précisément le rôle du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et du Bureau de l'OIT au Brésil.

«C'est essentiel, parce que cela stimule la coopération horizontale et le partage de bonnes pratiques et permet une plus forte émancipation des pays en développement qui s'emparent des commandes», déclare Michele Jankanish, directrice du programme IPEC du BIT. «Cela correspond à l'esprit de la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants pour ce qui concerne la coopération entre les nations.»

Elle a ajouté que cet accord «allait aussi resserrer les liens entre collègues de tous les pays, qui espèrent davantage de coopération horizontale».

Pour Lais Abramo, directrice du Bureau de l'OIT au Brésil, une telle coopération horizontale est vitale pour promouvoir la coopération et le dialogue social qui sont indispensables pour prévenir et éradiquer le travail des enfants.

«Avec le Protocole, nous inaugurons une nouvelle phase de dialogue pour construire des repères qui sans aucun doute viendront renforcer la mission de coopération internationale de l'OIT», poursuit-elle.

Cela se traduit par des projets plus efficaces sur le terrain. Maria Beatriz Cunha, chargée de programme au Bureau de l'OIT du Brésil (et ancienne conseillère technique en chef d'IPEC au Brésil) indique que le Protocole «réaffirme l'engagement et les politiques en faveur de l'application de la convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum et la convention n° 182» et soutient les efforts du Brésil et de ses partenaires de la société civile à partager leurs expériences avec d'autres pays.

Le projet devrait aussi s'étendre à l'Inde, à l'Afrique du Sud et à d'autres membres du Mercosur afin de promouvoir un dialogue sur une possible coopération basée sur les bonnes pratiques existantes. L'initiative OIT-Brésil est aussi censée créer un forum de coopération Sud-Sud dans la lutte contre le travail des enfants parmi les groupes régionaux tels que le Pacte Andin, le Mercosur, la CPLP et la Trilatérale Inde-Brésil-Afrique du Sud (IBSA) pour forger une coopération horizontale entre pays partageant des expériences réussies dans la lutte contre le travail des enfants.

«Le Protocole a pour but d'entériner l'interchangeabilité des experts et de la recherche au-delà de l'exécution de projets de coopération technique», déclare le directeur de l'ABC, Son Excellence Luis



© B. Murray/BIT



© R. Lord/BIT

>> Henrique Pereira da Fonseca. Il ajoute que l'ABC est prête à travailler avec l'OIT pour coordonner la consolidation et la systématisation des bonnes pratiques brésiliennes pour qu'elles puissent s'adapter à la situation d'autres pays en développement.

L'Angola et le Mozambique ont déjà entrepris des projets qui anticipaient ces nouveaux contrats Sud-Sud et un nouveau projet, financé par l'ABC, sur l'élimination et la prévention des pires formes de travail des enfants en Haïti, a été annoncé. Structuré comme un projet pilote, le projet haïtien a pour but de soustraire 200 enfants aux pires formes de travail et de leur offrir une éducation primaire. Il devrait aussi

permettre d'éviter l'exploitation de quelque 600 autres enfants menacés, filles et garçons. En outre, la Guinée-Bissau a également fait part de son intérêt pour héberger un projet de cette nature.

Selon les experts du BIT, une telle coopération est vitale pour consolider les efforts dans certains pays de langue portugaise où le nombre d'enfants qui travaillent n'a pas décru aussi vite qu'en Amérique latine.

«Le Protocole d'entente est un portrait de l'expérience conduite par l'OIT», explique Pedro Oliveira, d'IPEC Brésil. «Il symbolise la philosophie de l'OIT de partage continu d'expériences, dans le contexte des Nations Unies et du monde du travail.»



© P. Delorme/BIT

### LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT

La plupart des enfants des pays en développement travaillent dans l'agriculture, mais il existe d'importantes différences quant au degré de leur implication et de leur exposition au danger sur leur lieu de travail. Au niveau mondial, deux enfants sur trois travaillent dans l'agriculture. Dans certains pays en développement, en particulier en Afrique subsaharienne, les taux peuvent approcher les 100 pour cent. Ces schémas de répartition ne sont pas nécessairement conformes à la répartition de la population active adulte par secteur et à la structure générale de l'économie.

**L'initiative relative à la fabrication de ballons de foot de Sialkot (Pakistan)**

Il y a dix ans, l'Accord d'Atlanta signé par l'OIT, l'UNICEF et la Chambre de commerce et d'industrie de Sialkot (CCIS) fut un exemple précurseur de la volonté du secteur de coopérer avec les agences multilatérales et les acteurs clés pour traiter les questions de droits de l'homme dans les chaînes de production mondiales. Le travail des enfants était une question cruciale et les partenaires de l'Initiative comprenaient le gouvernement du Pakistan, la Fédération mondiale des articles de sport (WFSGI), la Fédération internationale de Football (FIFA) et les partenaires sociaux.

Depuis lors, et en réponse à l'évolution des tendances mondiales, l'OIT a été priée d'étendre la portée du programme football à toutes les normes fondamentales du travail, au-delà de la prévention et



© M. Crozet/BIT

de l'élimination du travail des enfants. Les discussions devraient déboucher sur le Pacte Sialkot – faisant de Sialkot un modèle d'excellence pour la production de ballons de foot. Le

renforcement des systèmes d'inspection gouvernementaux et la promotion d'un véritable dialogue social figurent parmi les six priorités du Pacte.

**L'industrie cacaotière (Afrique de l'Ouest)**

L'attention portée par les médias aux enfants exploités dans des conditions d'esclavage dans les plantations de cacao d'Afrique de l'Ouest a conduit en 2001 à l'adoption du Protocole Harkin-Engel; il fixait un calendrier pour garantir une culture du cacao sans travail des enfants ni travail forcé. L'OIT avait été témoin de ce Protocole. En juillet 2002, ce partenariat a permis d'établir, à Genève, une fondation pour améliorer les normes de travail dans l'industrie du cacao appelée International Cocoa Initiative – Working towards Responsible Labour Standards for Cocoa Growing (ICI). Aujourd'hui, l'OIT sert toujours de conseiller pour la Fondation du cacao et participe aux forums d'actionnaires. De 2002 à 2006, l'IPEC a soutenu des actions de lutte contre le travail des enfants dans les secteurs du cacao et de l'agriculture dans cinq pays d'Afrique: Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée et Nigéria.



© IMP

**Petrobras (Brésil)** développe sa stratégie pour combattre le travail des enfants dans le secteur agricole avec le soutien

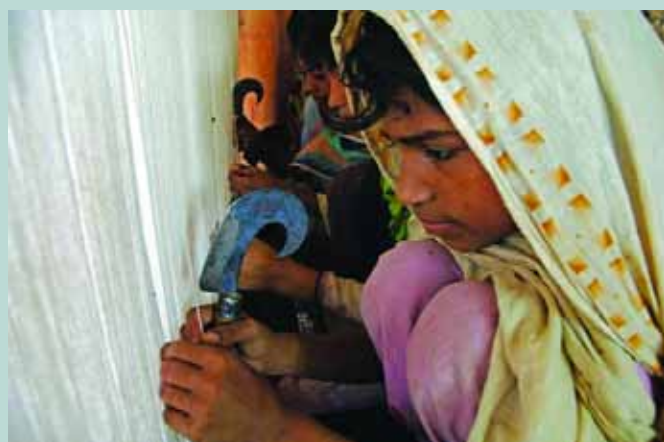
de l'OIT. L'entreprise s'investit particulièrement dans la lutte contre le travail des enfants dans la production de biocarburants agricoles et envisage de financer d'autres actions collectives dans le secteur.

**La Fondation Abrinq (Brésil)** réunit des firmes qui sont engagées dans la promotion des droits de l'enfant et la lutte contre le travail des enfants. Les entreprises doivent adhérer à dix engagements avant d'obtenir le label décerné par la Fondation. Les campagnes de sensibilisation ont été conjointement promues sous l'égide d'un programme assorti de délai de l'IPEC.

**Red de Empresas en contra del Trabajo Infantil (Argentine)** est un réseau d'entreprises mobilisées contre le travail des enfants, créé en 2007 et soutenu par l'OIT. Parmi ses membres figurent ACCOR, ADDECO, ARCOR, ANDREANI, la Chambre du tabac de Salta, Manpower, Nobleza Piccardo, Movistar et Telefonica. Il fait suite à la Déclaration adoptée en 2004 par les entreprises argentines contre le travail des enfants.

**La Fondation du tabac (ECLT).** Depuis 2003, l'IPEC a mis en œuvre un programme financé par l'ECLT à Urambo, en Tanzanie, pour lutter contre le travail des enfants dans le secteur du tabac. L'OIT conseille également l'ECLT et la Fondation pour l'éradication du travail des enfants.

**L'Association des fabricants et des exportateurs de textile du Bangladesh (BGMEA).** Le Protocole d'entente OIT-UNICEF de 1994 a conduit au développement d'un programme visant à prévenir et éliminer le travail des enfants dans le secteur du textile au Bangladesh. Après sa mise en place réussie, la portée du projet a été étendue pour inclure d'autres thèmes sociaux.



© M. Crozet/BIT

**L'Association des fabricants et exportateurs de tapis du Pakistan (PCMEA).** En 1998, l'OIT a signé un accord avec la PCMEA et depuis lors le programme en cours a un impact positif et ses interventions sont exemplaires. La PCMEA est l'un des donateurs du programme.

# S'engager dans l'économie formelle

## L'Association des femmes entrepreneurs d'Amhara



© A. Fiorentin/IFT

**D**avantage de femmes que d'hommes travaillent dans l'économie informelle des pays en développement, c'est pourquoi promouvoir l'entrepreneuriat féminin est vital pour faciliter la transition des travailleurs du secteur informel vers l'économie formelle. Roland Muller et Hans von Rohland scrutent une association éthiopienne qui s'emploie, avec l'appui de l'OIT, à donner davantage d'autonomie aux femmes d'affaires.

ADDIS-ABEBA – L'Association des femmes entrepreneurs d'Amhara (AWEA) a parcouru beaucoup de chemin depuis sa création il y a une dizaine d'années. Pour commencer, les 60 femmes membres fondateurs éprouvaient des difficultés à se réunir, bataillant avec des moyens de communication ou de transport dérisoires et peu fiables et avec bien d'autres obstacles.

Aujourd'hui, l'AWEA s'est développée et compte 3 000 adhérents. Ils ont accès à des bureaux complètement équipés dans quatre villes qui coordonnent les activités complexes de ce qui est devenu une association autogérée par ses membres.

Mais l'AWEA est toujours confrontée à un énorme défi. La plupart des femmes éthiopiennes n'ont encore accès à aucune sorte de formation ni aucune occasion de rencontrer d'autres chefs d'entreprise. Elles sont prises dans un cercle vicieux de misère dont elles ne peuvent pas facilement s'affranchir.

La transition de l'informel vers l'économie formelle ne se fera pas en une nuit, mais Freaem Shibabaw, ancienne présidente de l'AWEA, est prudemment optimiste: «La transition ne sera pas rapide, mais elle finira par arriver, en temps et en heure. Nous devons être des stratèges et nos stratégies doivent s'adapter à la situation réelle et aux problèmes spécifiques du pays».

Concentrer son attention sur l'esprit d'entreprise des femmes peut être un puissant outil pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Les mesures de soutien comprennent le développement des compétences, des cours d'alphabétisation, l'information juridique, l'amélioration de l'accès au marché, des services de création d'entreprise et la microfinance.

Les efforts entrepris pour moderniser l'économie informelle en prêtant une attention particulière aux femmes figuraient aussi à l'ordre du jour d'une réunion de l'OIT en novembre dernier. Le *Colloque inter-régional tripartite sur l'économie informelle: permettre une transition vers la formalisation* a réuni des représentants de 17 gouvernements, 17 organisations d'employeurs et 17 organisations de travailleurs pour débattre des récentes réponses politiques permettant une transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Le colloque était une étape de suivi de la discussion générale et de la Résolution sur le travail décent et l'économie informelle de la Conférence internationale du Travail de 2002.

Les associations de femmes chefs d'entreprise peuvent faciliter la mutualisation des ressources, augmenter le pouvoir de négociation et d'expression des femmes, ainsi que la productivité. «Elles jouent un rôle important en aidant les femmes entrepreneurs à améliorer leur situation économique, à générer de nouvelles idées d'entreprises viables et à développer leurs compétences. C'est particulièrement vrai pour les pays en développement dont une part considérable des économies relève du secteur informel», déclare Regina Amadi-Njoku, directrice régionale de l'OIT pour l'Afrique.

«Je profite pleinement de l'AWEA. J'ai la possibilité de vendre mes produits gratuitement dans les salons. Nous essayons également d'améliorer notre

espace de travail. Autre avantage, nous avons reçu une formation en comptabilité et j'ai récemment obtenu un contrat pour fournir du pain à l'université», témoigne Hulu Agerishe Mamo, propriétaire d'un restaurant à Bahir Dar.

### Dupliquer les entreprises à succès

Achamyelesh Ashenafi, présidente de la section d'Addis-Abeba de l'AWEA, croit que sensibiliser au succès des femmes entrepreneurs à travers divers événements et foires commerciales peut aider à franchir même les plus grands obstacles, tels que l'accès au crédit.

«Ces événements n'ont pas seulement permis aux femmes de partager leurs expériences mais ils les ont aussi aidées à promouvoir leurs propres affaires. Les participantes ont pu obtenir un prêt auprès d'une banque ou d'une institution de microfinance», dit-elle.

Dans l'économie informelle, les entreprises de femmes ont tendance à être petites, souvent concentrées sur des marchés «saturés» et dans des professions basées sur les compétences traditionnellement «féminines». La difficulté d'accès à la terre, au crédit, à la technologie, aux réseaux, aux marchés et à l'information pèse sur la capacité des entreprises de femmes à se développer.

Le partage d'expérience est profitable. Il peut encourager d'autres femmes et leur permettre de reproduire des entreprises à succès. C'est un moyen simple mais puissant de surmonter beaucoup de ces obstacles.

Il en va de même de la formation en compétences de gestion. Sham Sahea, l'une des lauréates du Prix de la femme entrepreneur de l'année d'Addis-Abeba, a reçu une formation et partage aujourd'hui son expérience avec d'autres. «Je suis dans le commerce du cuir. Je fabrique des ceintures de cuir, des portefeuilles, des chapeaux, des sacs à main et des porte-clés. Jusqu'à présent, j'ai été formée en études de marché. Cette formation a été d'une importance vitale pour moi. Maintenant, je sais où trouver ma clientèle.»

### Réconcilier travail et responsabilités familiales

Dans le monde entier, hommes et femmes – aussi bien dans les pays industrialisés qu'en développement – se battent pour gagner de quoi faire vivre leur famille tout en satisfaisant les besoins de leurs enfants ou de leurs parents âgés. Mais les conflits travail-famille et les discriminations de genre sont rarement traités sous l'angle des pays en développement et du secteur informel, alors qu'ils sont un facteur important qui pousse les femmes vers des emplois informels.

«Nous vivons dans une communauté patriarcale. Quand vous allez à une réunion ou à un événement



© A. Florentie/BIT

important, vous voyez peu de femmes à l'horizon», explique Frealem Shibabaw.

Manquer d'aide en matière de garde d'enfant mine les perspectives des femmes sur le marché du travail. «En tant que femmes et mères, nous avons un double défi à la maison et dans nos entreprises. Nous ne pouvons relever le défi que si les femmes entrepreneurs trouvent plus de soutien et d'encouragement», dit Achamyelesh Ashenafi.

L'OIT a soutenu les efforts de l'AWEA et d'autres partenaires dans le pays pour sortir les femmes de l'informalité à travers un programme de développement de l'entrepreneuriat, de promotion des femmes et de l'égalité des genres (WEDGE). Depuis sa création en 2002, le programme WEDGE d'Ethiopie a bénéficié à plus de 600 femmes et à leurs personnes à charge.

Le programme a développé les capacités des diverses institutions à promouvoir l'entrepreneuriat féminin en fournissant des services de formation et en créant un réseau de huit associations de femmes chefs d'entreprise et d'autres organisations partenaires.



© A. Florentie/BIT

ENTRETIEN AVEC FRALEM SHIBABAW  
ANCIENNE PRÉSIDENTE DE L'AWEA

© AWEA

**Travail:** *Quels étaient les obstacles les plus difficiles que vous avez rencontrés en créant votre association?*

**Frealem Shibabaw:** La plupart des problèmes que nous avons rencontrés résidaient dans le fait que nous n'étions pas conscientes de l'état d'esprit des femmes avec lesquelles nous étions censées travailler. Quand nous avons commencé à faire campagne et à recruter des femmes pour qu'elles deviennent membres, elles étaient réticentes. Il était pratiquement impossible de les convaincre que rejoindre l'association serait bénéfique pour elles et pour leurs affaires. C'est pour cette raison que nous avons décidé de commencer avec des femmes que nous connaissions personnellement et qui nous faisaient confiance. Un autre défi fut de nous faire une idée précise de ce que nous voulions réaliser et ce qui était réalisable avec les moyens disponibles.

**Travail:** *Comment les associations de femmes entrepreneurs peuvent-elles amener leurs membres sur la voie de la productivité, de la viabilité et du travail décent?*

**Frealem Shibabaw:** L'un des plus grands enjeux a consisté à aider les femmes à développer leurs propres capacités et entreprises. Elles veulent s'extraire de la pauvreté mais ne savent pas comment s'y prendre. Elles ont besoin de

conseils pratiques, de formation et de soutien pour accéder au marché.

Mais les ressources nécessaires font défaut. Les femmes entrepreneurs n'ont généralement aucun capital pour démarrer ou développer leurs affaires et ne savent pas où le trouver. Les quelques institutions financières qui prêtent aux petites entreprises ont des formalités très compliquées que ces femmes sont incapables de remplir. D'autres problèmes existent: le manque d'information, la complexité des procédures d'enregistrement et d'autorisation pour les nouvelles entreprises. Rassembler pour nos membres les informations relatives aux exigences juridiques et les orienter peuvent se révéler extrêmement utiles.

Enfin, et ce n'est pas la moindre des choses, il y a le défi de l'accès au marché local. Les femmes ne sont pas encore prêtes pour les marchés à l'export, mais chaque région d'Éthiopie a ses propres productions et il existe une demande pour des produits en provenance d'autres régions. Nous avons donc essayé de connecter tous les bureaux régionaux de l'Association des femmes entrepreneurs et nous leur avons demandé de nous fournir une liste des produits fabriqués dans la zone. Cela a permis aux femmes chefs d'entreprise d'établir un réseau entre elles en fonction de leurs intérêts. Grâce à cette initiative toute récente, ces femmes ont déjà commencé à

envoyer leurs produits vers d'autres régions du pays.

**Travail:** *Quel a été le rôle de l'OIT dans ce processus?*

**Frealem Shibabaw:** L'OIT fut notre premier partenaire pour la formation des dirigeantes de l'association. Par la suite, elle a continué à nous soutenir à travers son Programme de services pour le développement des entreprises qui répond aux besoins de formation de nos membres et évalue les opportunités commerciales pour elles. Une étude récente réalisée par le Bureau régional de l'OIT à Addis-Abeba montre combien ces femmes ont modifié leur façon de gérer leur entreprise au jour le jour. L'OIT agit par le biais d'associations et je pense que c'est le bon moyen d'avancer ici, en Éthiopie, et dans d'autres pays africains.

**Travail:** *Quels sont vos projets pour l'avenir?*

**Frealem Shibabaw:** L'accès au crédit étant l'un des plus grands problèmes auxquels les femmes sont confrontées aujourd'hui, nous voulons établir une banque des femmes au niveau national. Nous planifions de nouvelles activités d'éducation et de formation. Elles sont essentielles pour donner plus d'autonomie aux femmes.



© AWEA

Mulu Abraha, une femme entrepreneur handicapée, tient sa boutique





# Au-dessous de zéro

## Travailler dans l'Arctique

Il est possible de travailler partout, même à des températures au-dessous de zéro, comme a pu le constater le photographe du BIT Marcel Crozet en février dernier, lorsqu'il a visité la partie finlandaise de la Laponie, au-delà du cercle polaire. La Laponie abrite davantage de rennes que d'êtres humains. Avec près de 3,6 pour cent de la population finlandaise et moins de 2 habitants au kilomètre carré, elle est de loin la zone la moins densément peuplée du pays.

Sur les 185 000 habitants de Laponie, seulement 6 pour cent sont saami, un peuple indigène dont les terres ancestrales recouvraient autrefois les pays scandinaves et la péninsule russe de Kola. Aujourd'hui, de nombreux Saami mènent une vie moderne, avec des métiers modernes dans des villes situées à l'intérieur

ou en dehors de leur région d'origine. Quelque 10 pour cent continuent d'élever des troupeaux de rennes, une activité qui, pour des raisons culturelles, est traditionnellement réservée au peuple saami dans certaines régions des pays scandinaves.

L'OIT travaille avec les peuples indigènes et tribaux depuis 1920. Elle est à l'origine des seuls instruments internationaux actuellement en vigueur qui traitent exclusivement de leurs droits. La convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, adoptée en 1989, est un instrument complet couvrant une série de sujets ayant trait aux peuples indigènes et tribaux, y compris leurs droits territoriaux, l'accès aux ressources naturelles, la santé, l'éducation, la formation professionnelle, les conditions d'emploi et les contacts à travers les frontières.

*Sur le pont du  
brise-glace Sampo*



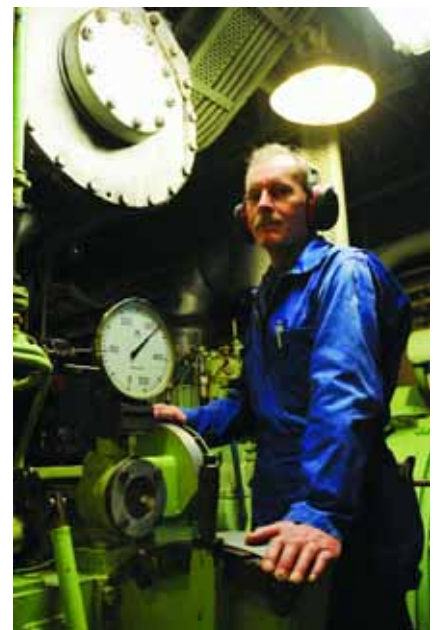
*Le Sampo, un brise-glace de 75 m de long construit en 1961 arborait autrefois le pavillon de la marine finlandaise; il navigue toujours dans le golfe de Bothnia au sud de la Laponie. Le navire peut briser jusqu'à 1,2 m d'épaisseur de glace. Les conditions climatiques dans cette région arctique sont hautement imprévisibles et un temps calme peut se transformer sans prévenir en un violent blizzard. Les températures hivernales peuvent descendre au-dessous de -40 °C. Avec un équipage de neuf personnes, le Sampo peut transporter 150 passagers.*

*Ci-dessus, le capitaine Petter Tähtinen sur le pont.*





*En haut à droite: Le premier officier J. P. Kousela scrute l'horizon immaculé. A l'extrême droite: La salle des machines aux 8800 CV, le royaume de Teuvo Juopperi, ingénieur mécanicien.*

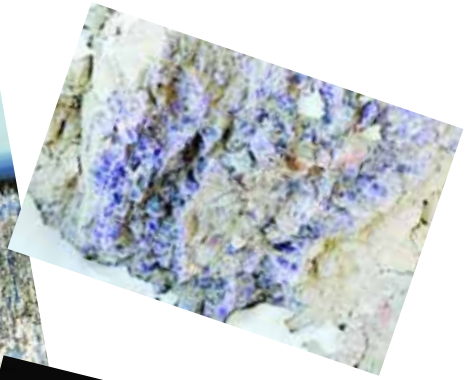
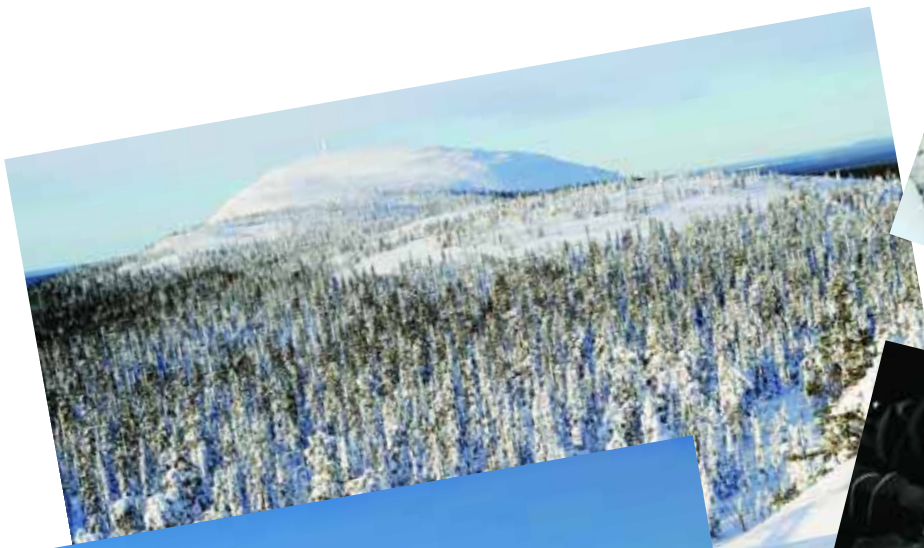




*Des Saami en tenue traditionnelle. La famille Anssi vit de l'élevage de rennes depuis plusieurs générations. Aujourd'hui, les rennes sont aussi utilisés pour les courses en traîneau pour les touristes en hiver.*

*Ci-dessus: Le feu reste allumé en permanence sous la tente traditionnelle saami.*





*Dans un paysage féerique de glace, de collines et de forêts, ce modeste chalet est en fait la mine Lampivaara, un dépôt minéral en surface situé à 130 km au nord du cercle polaire. Découverte en 1985, c'est la seule mine d'améthyste encore en activité en Europe. Malgré les apparences, les conditions de travail y sont très dures: en hiver, les températures peuvent atteindre -50 °C et, en été, des milliers de moustiques envahissent le site. Seule une poignée de mineurs continuent à travailler ici. L'extraction est respectueuse de l'environnement, la production bénéficiant essentiellement aux joaillers locaux qui vendent leur production aux touristes. Chaque soir, de petites améthystes sont pesées sur les balances.*

*A droite et ci-dessous: Pascal, un chercheur d'or français, a découvert cet endroit il y a huit ans et n'a pu résister à sa magie.*



# Le défi mondial de l'emploi



© M. Crozet/BIT

**U**ne nouvelle recherche de l'OIT va faire date; elle révèle un problème qui prend de l'ampleur dans le monde du travail et qui avait, jusque-là, été à peine reconnu dans l'élaboration des politiques: le défi mondial de l'emploi.

GENÈVE – Une nouvelle étude, *Le défi mondial de l'emploi*<sup>1</sup>, met en évidence combien la dimension mondiale de l'emploi, par opposition à l'échelon national, devient importante pour l'avenir des emplois:

- le recul des emplois productifs disponibles est dorénavant un phénomène planétaire, affectant le Sud comme le Nord;
- des forces mondiales, telles que le commerce transfrontalier, les flux de capitaux et de main-d'œuvre, ont des conséquences significatives sur l'emploi des pays à titre individuel;
- les politiques internationales en matière de marché du travail sont maintenant presque aussi importantes que les politiques nationales pour étendre l'emploi productif dans les pays en développement – où vivent la plupart des travailleurs du monde et où vivront presque tous les nouveaux travailleurs dans un futur proche.

Pour relever ce défi, l'étude donne une évaluation de l'état actuel de l'emploi dans le monde, un aperçu de l'évolution depuis 1990, une analyse des interactions entre les facteurs structurels, les forces globales et les politiques nationales, ainsi que des recommandations de réponse politique nécessaires pour mener une action correctrice au niveau national et international.

## La situation en chiffres

Le monde compte aujourd'hui une main-d'œuvre (les personnes en âge de travailler – de 15 ans et plus – engagées dans des activités lucratives sur le plan économique, cherchant un emploi ou disponibles) estimée à 3,1 milliards de personnes, soit 1,2 milliard de plus qu'en 1980. Mais la croissance de la main-d'œuvre mondiale est en déclin depuis lors, malgré les 46 millions de travailleurs qui viennent s'ajouter chaque année. Les estimations de l'OIT font penser qu'entre 2007 et 2015 la force de travail mondiale va augmenter à un rythme annuel de 1,3 pour cent; elle sera plus âgée et mieux éduquée. La part des pays en développement dans la population active mondiale va augmenter jusqu'à 75 pour cent, alors que celle des



<sup>1</sup> *Le défi mondial de l'emploi*, par Ajit K. Ghose, Nomaan Majid et Christophe Ernst, Genève-BIT et New Delhi-Academic Foundation, 2008.

pays développés va régresser de 13 pour cent, accentuant encore l'asymétrie des ressources mondiales de production. L'Inde et la Chine représentent déjà 40 pour cent des travailleurs dans le monde mais, bien que le monde en développement abrite la plus grande partie de la population mondiale, sa part actuelle dans la population mondiale en âge de travailler reste plus faible, même si le taux de participation à la population active est sensiblement plus élevé.

Les travailleuses représentent 40 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, en majorité – 71 pour cent – dans le monde en développement, mais la population active est beaucoup plus «féminisée» dans les pays développés. L'étude prévoit que le degré de féminisation de la population active mondiale va lentement décliner avec l'amélioration de la croissance économique: dans les familles qui gagnent mieux leur vie, la nécessité pour les deux parents de chercher du travail a tendance à diminuer. Aussi bien l'absence d'éducation qu'une meilleure éducation augmentent significativement la participation féminine au marché du travail – les femmes peu éduquées et les femmes très diplômées représentent de grandes parts de la population active féminine.

Les pays à revenu intermédiaire et les pays les moins développés représentent ensemble près de 80 pour cent des jeunes travailleurs du monde. Mais le vieillissement de la population est un problème dans le monde développé où le déclin de l'offre de travail est évident et la structure des compétences de la main-d'œuvre susceptible de s'altérer.

Les pays développés détiennent un plus grand pourcentage des ressources essentielles de production telles que les travailleurs qualifiés et le capital: en 2000, ils revendiquaient 57 pour cent des travailleurs qualifiés dans le monde, pour seulement 18 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, et comptaient pour 54 pour cent de l'investissement.

Dans ce rapport, les pays sont classés en sept catégories, en fonction de leurs caractéristiques structurelles et de leur niveau de développement. La classification garantit aux pays de n'importe quelle catégorie d'être suffisamment proches en termes de structure économique pour qu'un cadre unique d'analyse puisse s'appliquer. En raison des problèmes de disponibilité des données, l'analyse se concentre essentiellement sur quatre groupes:

- Les pays développés
- Les pays de la CEE
- Les pays de la CEI
- Les pays en développement

L'objectif du «travail décent pour tous» est au cœur de l'action de l'Organisation internationale du Travail. C'est un objectif dont s'est également emparé l'ensemble de la communauté internationale à travers les Nations Unies, ses agences et ses Etats membres, ainsi que les organisations politiques régionales dans le monde.

*Le défi mondial de l'emploi* traite de l'emploi productif, qui est le fondement du travail décent. La rareté des emplois productifs pour les femmes et les hommes qui en cherchent est une cause originelle de la pauvreté, du travail des enfants et du travail forcé. C'est aussi cela qui empêche d'obtenir les autres éléments du travail décent, les droits, la protection sociale et l'expression au travail.

Le livre fournit une évaluation de l'état de l'emploi dans le monde d'aujourd'hui. Il montre combien nous sommes loin de l'objectif «d'emplois productifs pour tous». Il se concentre par conséquent sur les facteurs économiques, les forces et les politiques qui ont façonné l'état actuel de l'emploi dans le monde et sur les politiques, nationales et internationales, qui sont maintenant indispensables pour progresser vers l'objectif. C'est un but qui ne peut être atteint par les seules politiques sociales et de travail. En effet, ces politiques ne peuvent être efficaces si leurs objectifs ne sont pas partagés par les politiques économiques elles aussi.

La prédominance des politiques économiques et sociales dans le mandat fondamental de l'OIT a été pleinement reconnue par la Déclaration de Philadelphie en 1944, qui appelle l'Organisation à poursuivre l'objectif de «plein emploi et de hausse du niveau de vie» à travers son action, mais aussi à évaluer en permanence les politiques «économiques et financières» nationales et internationales pour voir si elles facilitent ou entravent la réalisation de cet objectif. Cela se reflète dans l'appel récent du Débat de haut niveau du Conseil économique et social de l'ONU de 2006 pour que les conséquences en matière d'emploi soient explicitement prises en compte dans les programmes et les politiques de toutes les organisations internationales, les commissions techniques et les banques régionales de développement.

L'étude ne prétend pas détenir toutes les réponses. En effet, son principal objectif est d'entraîner la communauté universitaire, les organisations internationales et les décideurs politiques nationaux dans une recherche active de réponses, dans des recherches et des débats sur des thèmes d'importance vitale. Je crois fermement que l'étude atteindra son objectif. Sur la base d'un sérieux travail analytique et empirique, les auteurs dépeignent un tableau perspicace et en même temps presque provocateur du défi de l'emploi dans le monde actuel. Alors que les enseignements et les arguments de l'ouvrage ne reflètent pas nécessairement toujours les vues de l'OIT en tant qu'institution, il offre aux lecteurs une contribution sérieuse et significative à l'étude de l'emploi dans le monde d'aujourd'hui.

*Duncan Campbell*

*Directeur du Département de l'analyse économique et des marchés du travail du BIT*

### Le défi pour les pays en développement

Le rapport a identifié trois modèles structurels principaux en termes d'emploi productif dans les pays en développement:

1. le dualisme: un secteur formel qui emploie une petite proportion de main-d'œuvre et un secteur informel représentant le reste de l'économie;
2. la force de travail surnuméraire: le sous-emploi est répandu dans le secteur informel;
3. une absence presque totale de sécurité sociale institutionnalisée.





© Photo BIT

>> Ils sont analysés en utilisant trois indicateurs: la part du secteur formel dans l'emploi total; la production par travailleur dans le secteur informel; le taux de chômage. Les résultats présentent une image sombre de sous-emploi et d'emploi à faible productivité, avec peu de pays montrant un quelconque progrès au cours de la période étudiée. Le défi politique auquel sont confrontés les pays en développement n'est pas seulement d'absorber efficacement une main-d'œuvre plus nombreuse, mais aussi de transférer des masses de travailleurs vers un emploi formel à plein temps.

Pour atteindre cette croissance, indique l'étude, les stratégies doivent être élaborées avec des objectifs d'emploi en vue, et les politiques nationales doivent être axées sur deux objectifs fondamentaux: premièrement, le taux de croissance de l'emploi dans le secteur formel doit être supérieur à celui de la main-d'œuvre dans l'économie; deuxièmement, la productivité du travail dans le secteur informel doit augmenter à un taux raisonnable. Autre défi politique important, garantir une combinaison appropriée de croissance de la production et d'élasticité de l'emploi (réactivité à la croissance économique) dans le secteur formel afin que le taux de croissance de l'emploi formel dépasse le taux de croissance de la main-d'œuvre.

Un investissement substantiel est également nécessaire; il pourrait être apporté par des politiques internationales qui verseraient une aide directe pour permettre aux pays les plus pauvres de soutenir les taux d'investissement au-delà des taux d'épargne domestiques. L'allègement de la dette et l'aide humanitaire ne représentent pas des investissements en capital et ne sont donc pas considérés comme des substituts d'aide à l'investissement. Un autre objectif fondamental consisterait à transformer la fuite des cerveaux du monde en développement en une «circulation des cerveaux» qui bénéficierait aux pays aussi bien en développement que développés, en créant un système de migrations de main-d'œuvre hautement qualifiée à durée déterminée.

*Le défi mondial de l'emploi* suggère que le recul de la pauvreté mondiale aurait été plus important si la croissance du commerce avait été accompagnée par une hausse des taux d'investissement dans tous ou au moins dans la majorité des pays considérés. Les politiques de réduction de la pauvreté devraient donc viser à stimuler l'investissement et le rendement de la croissance du secteur informel et à garantir une croissance à haute intensité de main-d'œuvre dans le secteur formel. L'éducation primaire et des soins médicaux de base doivent aussi être un objectif politique central parce qu'ils sont impératifs pour le développement.

### Qu'en est-il des économies développées?

Le chômage a commencé à augmenter dans le monde industrialisé dans les années 70 et n'a jamais été vraiment endigué depuis lors par de nouvelles politiques. Le taux de chômage dépasse les 5 pour cent dans plus de la moitié des pays industrialisés. Une autre caractéristique a été la croissance des emplois non standardisés, sous forme d'emploi à temps partiel et d'emploi temporaire dans certains pays européens – 20 pour cent à temps partiel et plus de 10 pour cent de travail temporaire dans huit des pays étudiés.

Depuis 1990, le développement du marché du travail dans les pays développés s'est principalement distingué par la persistance d'un large fossé entre peu et très qualifié en termes d'emploi, avec une faible demande pour une main-d'œuvre peu qualifiée. Les politiques qui visent à réduire le chômage endémique se sont révélées inefficaces et mal ciblées. La baisse de la demande de travail peu qualifié doit être expliquée; s'il n'y avait pas de biais de qualifications dans la demande de travail, le chômage aurait disparu dans toutes les catégories de main-d'œuvre. L'évolution technologique et la mondialisation fondées sur les compétences ont entraîné un processus de changement structurel conduisant à des pertes d'emploi pour la main-d'œuvre peu qualifiée dans l'agriculture et l'industrie. Les changements en matière de poli-



© Photo BIT





© Photo BIT

tique de marché du travail qui voient les gouvernements participer directement à la création d'emplois en développant les services publics et la coopération avec le secteur privé en faveur de l'apprentissage sont recommandés comme politiques d'avenir.

Le faible taux de participation à la population active pose principalement problème dans les pays de la CEE. Il touche les travailleurs peu qualifiés 40 à 50 pour cent fois plus que les travailleurs hautement qualifiés. Il existe également un taux élevé de chômage de longue durée: un an et plus. Le rapport suggère deux objectifs politiques. Premièrement, l'intensité d'emploi de la croissance économique devrait être augmentée pour éviter le cas d'une croissance sans emploi. Bien que la plupart des pays de la CEE aient atteint une croissance économique forte après 1994, elle a été accompagnée par une baisse ou une stagnation de la demande de travail. Deuxièmement, l'employabilité des travailleurs peu ou moyennement qualifiés qui ont été licenciés en raison de changements structurels pendant les périodes de ralentissement économique et le rétablissement qui suivait devrait être accrue.

Il existe peu de données disponibles sur la situation de l'emploi dans les pays de la CEI et celles qui le sont, comme les enquêtes sur la main-d'œuvre, ne fournissent pas toujours des estimations de taux de chômage. Cela conduit à une sous-estimation du chômage et du taux de participation à la main-d'œuvre. Une crise massive de la croissance a déclenché un déclin de la demande de travail dans les pays de la CEI. Cependant, il n'est pas accompagné par une hausse proportionnée du chômage puisque la baisse du taux de participation à la population active a ajusté la demande à l'offre de travail, affectée particulièrement par l'émigration substantielle de la population en âge de travailler de nombreux pays de la CEI pendant la période 1992-2002. Bien que la croissance économique récente dans les pays de la CEI ait été tirée par l'industrie et les services, l'élasticité de l'emploi a été négative ou insignifiante. L'industrie n'est pas intensive en matière d'emploi parce que la croissance

dans ce secteur repose sur les industries d'extraction, pas sur celles de transformation. Les trois objectifs fondamentaux proposés pour la région sont:

- augmenter l'élasticité de l'emploi dans le secteur non agricole des services;
- promouvoir une industrialisation à haute intensité de main-d'œuvre;
- faire la transition de l'agriculture intensive vers des systèmes d'exploitations familiales.

### Quelles politiques pour l'avenir ?

Le rapport plaide pour une concentration de la politique internationale sur deux objectifs principaux. Tout d'abord, «l'aide à l'investissement» dans les pays les moins développés, en apportant les ressources financières nécessaires pour les programmes d'infrastructures et de croissance créatrice d'emplois. Ensuite, la mise au point d'un cadre mondial de migrations internationales pour créer un système transparent de migrations à durée déterminée qui permette de contrer les effets de la fuite des cerveaux du Sud vers le Nord et garantisse les mêmes droits et conditions de travail aux migrants et aux autres, tout en générant des gains de change et en réduisant la main-d'œuvre surnuméraire dans les pays d'origine.

Dans les pays en développement, les politiques nationales sont principalement axées sur la poursuite de deux objectifs: un taux de croissance de l'emploi dans le secteur formel plus élevé que celui de la main-d'œuvre elle-même; un taux de croissance de la productivité du travail vraiment positif dans le reste de l'économie. Dans les pays industrialisés, les politiques devront se concentrer sur les problèmes de travailleurs peu qualifiés face aux changements technologiques rapides fondés sur les compétences.

Dans de nombreux pays de la CEE et de la CEI, la question de la croissance sans emploi doit aussi être abordée par des politiques favorisant l'essor de services à haute intensité de main-d'œuvre, le développement de nouvelles institutions pour gérer les infrastructures et la transformation du secteur agricole grâce aux crédits et à la formation pour développer le travail indépendant. Il existe également une grande latitude pour l'industrialisation et le développement des ressources naturelles.



© Photo BIT



## PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

### Les multinationales s'emparent des questions sociales et environnementales

L'éthique du monde des affaires résonne plus fort que jamais dans le marché mondialisé d'aujourd'hui. Les consommateurs se demandent de plus en plus d'où viennent les produits et services, et s'ils sont produits et acheminés de manière saine au plan social et environnemental. *Planète Travail* passe en revue ce que dit la presse des mesures prises par les entreprises multinationales, les gouvernements, les organisations, les investisseurs et les innovateurs pour créer et promouvoir des pratiques éthiques et durables des affaires dans le monde.

■ Après la réunion à Islamabad d'Amar Lan, conseiller du Premier ministre pour les questions de minorités et de dirigeants politiques d'Allemagne, d'Autriche, des Pays-Bas et de Pologne, les entreprises multinationales de ces pays ont promis d'investir 30 milliards de dollars dans le secteur pakistanais de l'énergie et dans d'autres secteurs. Cet investissement va financer des projets miniers, d'énergie éolienne et de turbines à gaz. Des projets destinés à améliorer l'éducation, les centres de formation à la santé et au tourisme vont être lancés. Cette initiative conjointe de firmes locales et internationales devrait créer un million d'emplois au Pakistan et un autre million à l'étranger. D'autres sociétés du Canada, des Etats-Unis et des Emirats arabes unis envisagent aussi d'investir dans de nouveaux projets immobiliers dans le pays (*Associated Press* au Pakistan, 4 mars 2008).

■ Le mouvement du biomimétisme gagne en popularité et en visibilité en incitant les entreprises à s'inspirer de la nature pour écologiser leurs affaires. Auteur de *Biomimicry: Innovation inspired by nature* (Le biomimétisme: l'innovation s'inspire de la nature) et *Nature's 100 best Technologies* (Les 100 meilleures technologies de la nature), héroïne écologique de 2007 pour le magazine *Time*, Janine Benyus est la force motrice du mouvement biomimétique. Les méthodes de conception étudient la nature et l'imitent en créant des technologies de fabrication non polluantes et économes en énergie. Le cabinet de consultants de



Janine Benyus, faisant la promotion des merveilles de la nature pour la conception industrielle.

M<sup>me</sup> Benyus, la Biomimicry Guild, travaille avec des ingénieurs et des designers pour traduire ces idées dans un contexte d'entreprise et de commerce. «Nous sommes souvent interrogés non seulement sur comment écologiser un produit mais aussi sur la manière de rendre plus écologique l'entreprise dans sa globalité», déclare M<sup>me</sup> Benyus. Parmi les clients de la Guild figurent entre autres General Electric, Hewlett-Packard, Interface et la Nasa. Elle a par exemple aidé à convertir les méthodes de fabrication de textiles dangereuses pour l'environnement d'Interface au sein d'un modèle durable de 1,3 milliard de dollars. Bien d'autres sociétés ont développé des conceptions novatrices inspirées par la nature. L'une d'elles est le système anticollision 2005 de la Division Volvo de Ford, basé sur la façon dont le mécanisme neurologique des sauterelles leur permet de se déplacer en essaim sans entrer en collision les unes avec les autres (*Business Week*, 11 février 2008).

■ RWE Innogy, l'unité experte en énergies renouvelables du groupe RWE, et le Groupe REpower Systems, une entreprise internationale d'ingénierie qui fabrique des turbines à vent, ont signé un protocole d'entente. Il s'agit de la négociation de structures utilisant 450 turbines à vent offshore et à terre qui seront fabriquées et livrées par REpower à partir de 2010 et pendant les 4 à 6 années qui suivront. L'énergie éolienne est produite dans de vastes fermes à vent connectées à des grilles électriques, ainsi que dans des turbines individuelles qui fournissent de l'électricité pour les lieux isolés. Alors que l'énergie éolienne est une source d'énergie renouvelable, il demeure de nombreuses controverses liées aux coûts économiques et environnementaux et aux investissements élevés des fermes à vent (*Energy Business Review*, 22 février 2008).

■ L'exploitation des enfants dans les plantations de tabac au Malawi remonte au début de la production commerciale



© RWE

de tabac dans le pays en 1889. Aujourd'hui, les entreprises multinationales du tabac dans la région commencent à s'investir dans des accords avec des ONG et à élaborer des projets contre le travail des enfants pour essayer d'accroître leur responsabilité sociale. Les compagnies de tabac, y compris Alliance One, Africa Leaf, Premium et British American Tobacco, financent la Fondation pour l'élimination du travail des enfants dans la culture du tabac (ECLT). Le projet est géré par le fonds Together Ensuring Children Security (TECS, Assurons ensemble la sécurité des enfants). Bien que la Fondation ne soit pas exempte de critiques, le directeur du programme TECS, Limbani Kakhome, précise que, même si le projet ne fait pas cesser directement le travail des enfants, il pourra améliorer les conditions sociales et atténuer le problème. Le Malawi a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 138 et 182 de l'OIT, la première fixant l'âge minimal d'accès au travail et la seconde mettant le travail des enfants hors la loi (*Corpwatch.org*, 25 février 2008).

■ Afin d'améliorer les bénéfices commerciaux des producteurs de café des pays en développement, les importateurs internationaux et les torréfacteurs s'orientent vers l'achat de la récolte directement auprès des planteurs. L'Association des producteurs de cafés fins d'Afrique de l'Est (EAFCA) a signé un accord avec les importateurs internationaux Starbucks et Neumann Group pour réduire le nombre d'intermédiaires dans

la chaîne d'approvisionnement du café. Le directeur exécutif de l'EAFCA, Philip Gitao, déclare: «L'objectif de cet accord est d'aider les pays membres à exploiter des cafés de qualité, de les former et de les mettre en relation avec les acheteurs après conditionnement pour être prêts à la consommation.» M. Gitao indique que cet accord est bénéfique pour les planteurs qui, en obtenant un bon prix, améliorent leur niveau de vie, aident à réduire la pauvreté et à accélérer le développement économique (*allAfrica.com*, 26 février 2008).



■ Les représentants de coopératives, d'ONG et de gouvernements de dix pays de l'ASEAN se sont réunis à Quezon City, aux Philippines, pour discuter de l'entrepreneuriat des femmes et de l'allègement de la pauvreté. La Conférence, intitulée «L'émancipation des femmes de l'ASEAN à travers le développement de la micro-entreprise dans les Coop», a présenté des projets de développement initiés par des femmes asiatiques du Forum pour le développement des coopératives (AWF) et le Forum de l'ASEAN pour l'émancipation des femmes et la réduction de la pauvreté grâce au développement de l'entrepreneuriat et à l'application des NTIC dans la région. Toute une série de sujets ayant trait à l'esprit d'entreprise des femmes ont été traités, tels que le commerce équitable, les services d'information et de

technologie et les coopératives (*Philippine Information Agency*, 24 février 2008).

■ L'Université dominicaine de Californie lance un nouveau programme d'étude. Le Diplôme «Entreprise durable» est décerné aux particuliers qui ont terminé leur master et aux professionnels ayant plusieurs années d'expérience de gestion. Le diplôme aide les participants à mieux comprendre les questions et les solutions actuelles relatives à la durabilité des entreprises. Le coordinateur du programme, le Dr Matthew Heim, déclare: «Nous n'allons pas enseigner à nouveau les bases du commerce et de la gestion. Notre programme va donner aux futurs dirigeants un mélange bien dosé de théorie et d'expérimentation qui leur permettra de relever les défis de la durabilité d'aujourd'hui.» Parmi les intitulés de cours se trouvent: «Pensée critique pour une refonte du commerce», «Impact social des entreprises», «Conduite de la performance environnementale» et «Faire prospérer une entreprise régénérée» (*Ascribe.org*, 22 février 2008).

■ Hewlett-Packard et Microsoft ont investi conjointement avec le ministère de l'Investissement, de l'Industrie et des Technologies de l'information à partir de 2004 pour réparer la fracture numérique. Cela a donné naissance au 8<sup>e</sup> Centre d'apprentissage technologique communautaire (CTLC). Le nouveau centre, situé à La Valette sur l'île de Malte, va dispenser des cours gratuits de technologies de l'information et de la communication. «La fracture numérique» est un terme utilisé pour décrire le fossé entre les personnes qui ont accès au numérique et aux technologies de l'information et les autres. La fracture numérique mondiale reflète les divisions économiques actuelles et creuse même davantage le fossé. Dans le monde d'aujourd'hui où l'éducation, les compétences et les ressources, et a fortiori la croissance économique, dépendent des technologies de l'information, de telles initiatives sont de plus en plus importantes (*The Malta Independent*, 3 mars 2008).

## Micro-assurance

### L'OIT et la Fondation Gates joignent leurs forces pour développer une série de produits d'assurance dans les pays en développement



© B. Fondation Gates

*Bill et Melinda Gates, dont la fondation va contribuer à créer un Fonds d'innovation pour la micro-assurance au BIT*

Un nouveau partenariat entre l'OIT et la Fondation Bill et Melinda Gates a pour but de développer de nouveaux types d'assurance et d'améliorer les produits existants afin de promouvoir le travail décent pour des dizaines de millions de personnes à faibles revenus dans le monde en développement. L'allocation de 34 millions de dollars de la Fondation Gates va contribuer à créer un Fonds d'innovation pour la micro-assurance (FIMA) pour une durée de cinq ans. Ce Fonds unique en son genre va attribuer des bourses et une assistance technique à des dizaines d'organisations au service des plus pauvres.

GENÈVE – Au cours des trois prochaines années, le Fonds pour l'innovation dans la micro-assurance publiera deux fois par an des appels à projets et attribuera un financement pour piloter de nouveaux produits d'assurance, améliorer l'efficacité sur le terrain et utiliser la technologie pour créer de nouveaux produits qui répondent mieux aux besoins des plus démunis. Le Fonds va aussi former des techniciens spécialisés pour dupliquer les modèles qui réussissent.

Cette action s'inscrit dans le cadre de l'Initiative de la Fondation Gates en faveur des services financiers

pour les plus démunis, qui travaille avec des partenaires pour développer et utiliser des méthodes innovantes afin de mettre un large éventail de services financiers, y compris la micro-assurance, à la portée des personnes qui vivent dans la misère, dans les pays en développement. La micro-assurance comprend divers produits qui peuvent aider les travailleurs à gérer leurs difficultés économiques liées à des situations telles que la sécheresse, une hospitalisation ou un décès dans la famille.

La micro-assurance peut être utilisée comme stratégie pour étendre la protection sociale aux exclus, comme les travailleurs de l'économie informelle ou les paysans pauvres; elle contribue à créer des marchés de l'assurance moins exclusifs. Grâce aux subventions de ce Fonds, d'ici à 2012, au moins 25 millions de personnes pauvres auront accès à une assurance dont ils n'auraient pu bénéficier sans cela. En outre, le FIMA va mener des recherches afin d'évaluer l'impact de cette mise à disposition et de cet usage plus souples afin d'orienter les futurs investissements dans le secteur de la micro-assurance.

Plus précisément, le nouveau Fonds pour l'innovation dans la micro-assurance va distribuer des subventions et apporter une assistance technique pour favoriser le développement de produits d'assurance de qualité destinés aux ménages ruraux à bas revenus. Il va encourager l'émergence de modèles et de partenariats institutionnels qui apportent véritablement une solution en matière d'assurance pour un grand nombre de femmes et d'hommes à faibles revenus. Enfin, il fera la promotion d'une éducation au marché pour aider les consommateurs les plus modestes à mesurer l'utilité des assurances et à identifier les produits de qualité.

En s'emparant avec succès de ces trois thèmes, le FIMA pourra avoir un fort impact sur les courtiers en assurance et les systèmes de protection sociale qui s'adressent aux populations défavorisées. Ses subventions augmenteront considérablement la capacité des clients ou des adhérents à gérer les risques et par là même à briser le cercle vicieux de la pauvreté.

Selon le Centre de la micro-assurance, un cabinet de consultants américain, en 2006, on dénombrait 246 distributeurs de micro-assurance couvrant les risques de plus de 78 millions de personnes dans les 100 pays les plus pauvres.



© M. Crozet/BIT

«Bien que ces chiffres puissent sembler impressionnants, ils font pâle figure en comparaison des milliards d'hommes et de femmes pauvres pour lesquels la micro-assurance serait une solution parfaitement adaptée à leur stratégie de gestion des risques. En outre, parmi les produits de micro-assurance disponibles, rares sont ceux qui apportent vraiment de quoi protéger correctement les plus pauvres», déclare Bernd Balkenhol, chef du Programme des finances sociales du BIT.

Le nouveau Fonds est dirigé par le Programme des finances sociales, le correspondant du BIT pour les questions de microfinance, qui promeut des politiques financières et des services financiers appropriés pour créer des emplois décents et réduire la vulnérabilité des travailleurs. La microfinance, y compris la micro-assurance, est une dimension importante du travail du BIT et un point fondamental de son prochain plan biennal. Le Programme des finances sociales vient de coéditer une nouvelle étude qui prodigue des conseils aux praticiens et aux décideurs politiques sur la manière de traiter la question de l'équilibre entre sens des affaires et réduction de la pauvreté, en définissant des critères pour appuyer les institutions de microfinance.

«La Fondation Bill et Melinda Gates est fière de s'associer à l'OIT pour se mettre au service de millions de personnes qui ont des besoins immenses mais peu de ressources», a déclaré Bob Christen, directeur de

## A PROPOS DE LA FONDATION GATES



© B. Fondation Gates

*Patty Stonesifer, présidente de la Fondation Gates, rencontre des jeunes filles africaines.*

Fondée sur la croyance que toute vie est précieuse, la Fondation Bill et Melinda Gates œuvre pour aider chacun à mener une vie saine et prospère. Dans les pays en développement, elle se consacre à améliorer la santé des populations et à les aider à échapper à la famine et la misère. Aux Etats-Unis, elle veille à ce que tout un chacun – en particulier les personnes aux plus faibles ressources – ait accès aux mêmes chances de réussite à l'école et dans la vie. Basée à Seattle, la Fondation est dirigée par la présidente Patty Stonesifer et coprésidée par William H. Gates Sr, sous la direction de Bill et Melinda Gates et de Warren Buffett.



© J. Maillard/BIT

l'Initiative de la Fondation en faveur des services financiers pour les plus démunis. «Nous espérons que le Fonds pour l'Innovation dans la micro-assurance va catalyser des dizaines de nouvelles approches novatrices pour offrir des services de micro-assurance. A travers l'OIT, ses mandants et le Fonds pour l'innovation dans la micro-assurance, nous nous engageons à mieux connaître l'impact et la valeur de l'assurance pour les populations des pays en développement.»

# Tendances mondiales de l'emploi 2008

## Les turbulences économiques mondiales pourraient générer 5 millions de chômeurs supplémentaires en 2008

De manière significative, le rapport *Tendances mondiales de l'emploi* a noté que le ralentissement de la croissance dans les pays industrialisés, attribué aux remous du marché du crédit et à la hausse des prix du pétrole, a jusqu'ici été «compensé dans le reste du monde», en particulier en Asie, où la croissance de l'économie et de l'emploi reste forte. Cependant, il avertit que le ralentissement attendu de la croissance en 2008 pourrait porter le taux de chômage à 6,1 pour cent, résultant en une hausse absolue d'au moins 5 millions de chômeurs dans le monde.

### Autres enseignements clés du rapport

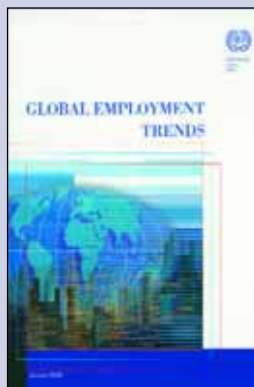
- La croissance économique mondiale de 5,2 pour cent a créé quelque 45 millions de nouveaux emplois en 2007, mais n'a pas réussi à influencer de manière significative la courbe du chômage. Dans l'ensemble, 61,7 pour cent de la population mondiale en âge de travailler – qu'on estime à 3 milliards de personnes – avaient du travail en 2007. Bien que le taux de chômage mondial reste virtuellement constant à 6 pour cent, cela signifie qu'environ 189,9 millions de personnes étaient au chômage en 2007, contre 187 en 2006.
- Malgré la croissance de l'économie et de l'emploi, le déficit mondial d'emplois décents – en particulier pour les plus pauvres – est «massif». Le BIT indique que cinq personnes sur dix dans le monde ont un emploi précaire; elles travaillent à leur propre compte ou comme travailleurs familiaux non rémunérés, avec un risque élevé d'être sans protection. Dans les pays en développement, ces deux catégories sont plus susceptibles de travailler dans le secteur informel et donc d'occuper des emplois qui les exposent à la pauvreté et aux risques de faibles rémunérations, de conditions de travail dangereuses et de manque d'assurance santé. Le BIT précise que quelque 487 millions de travailleurs – 16,4 pour cent de l'ensemble des travailleurs – ne gagnent toujours pas suffisamment pour se hisser eux et leur famille au-dessus du seuil de pauvreté de 1 \$ par personne et par jour alors que 1,3 milliard de travailleurs – 43,5 pour cent – vivent toujours au-dessous de la ligne de 2 \$ par jour.
- Le secteur des services a continué de se développer en 2007, dépassant l'agriculture comme source prééminente d'emplois dans le monde. Le secteur des services fournit aujourd'hui 42,7 pour cent des emplois mondiaux, comparé à l'agriculture qui en fournit 34,9 pour cent. Le secteur industriel, qui avait enregistré une faible tendance baissière entre 1997 et



© M. Crozet/BIT

**L**e rapport annuel<sup>1</sup> *Tendances mondiales de l'emploi* publié en janvier indique que les turbulences économiques provoquées en grande partie par les soubresauts du marché du crédit et la flambée des prix du pétrole pourraient susciter une hausse du chômage mondial, à hauteur de 5 millions de personnes en 2008. Les nouvelles projections contrastent fortement avec 2007, quand le marché mondial du travail et les taux de chômage s'étaient stabilisés.

GENÈVE – Le paysage mondial de l'emploi a considérablement changé au cours de l'année écoulée. Par rapport à 2007 – année caractérisée par une forte croissance du PNB mondial de plus de 5 pour cent qui avait conduit à une «stabilisation» des marchés mondiaux du travail avec davantage de personnes au travail, une hausse nette de 45 millions d'emplois créés et seulement une légère augmentation du nombre de personnes sans emploi, pour atteindre un total de 189,9 millions de personnes dans le monde – 2008 pourrait être en fort décalage.



<sup>1</sup> *Tendances mondiales de l'emploi 2008*. Genève, BIT.



© M. Crozet/BIT

2003, a au contraire connu ces dernières années une tendance, assez faible, à la hausse et représente 22,4 pour cent des emplois mondiaux.

### **Tendances régionales**

Le rapport observe que le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord conservent les taux de chômage les plus élevés (11,8 et 10,9 pour cent respectivement) en 2007, suivies par l'Amérique latine et les Caraïbes, l'Europe centrale et du sud-est (hors UE) et la Communauté des Etats indépendants (CEI) (8,5 pour cent). La situation dans les économies développées et l'Union européenne (UE) semble stagner selon le rapport du BIT, avec une croissance de l'emploi à son plus bas niveau depuis cinq ans et un chômage augmentant de 600 000 en 2006.

Le rapport note qu'il ressort des informations actuellement disponibles que l'impact initial de la crise du crédit sur la croissance des économies développées et de l'UE devrait se traduire par 240 000 créations d'emplois en moins dans la région. Cependant, l'analyse du BIT indique aussi que, d'un point de vue global, cette tendance à la baisse dans les économies développées serait «compensée par le reste du monde», en grande partie grâce à la forte croissance de l'économie et de l'emploi en Asie.

Il a également révélé que l'Asie du Sud était en tête de la croissance des emplois en 2007, contribuant pour 28 pour cent aux près de 45 millions d'emplois créés dans le monde cette année. Dans le même temps, la région abrite la plus forte proportion d'emplois vulnérables, ce qui reflète pour beaucoup la piètre qualité des emplois créés. Plus de 7 personnes sur 10 sont soit à leur compte soit des travailleurs familiaux, supportant un plus grand risque de n'avoir aucune protection ni sécurité sociale, et sans possibilité de se faire entendre sur leur lieu de travail.

Pour ce qui est de la part de l'emploi vulnérable dans l'emploi total, l'Asie du Sud avec un taux de 77,2 pour cent est suivie par l'Afrique subsaharienne, avec 72,9 pour cent, l'Asie du Sud-Est et le Pacifique, 59,4 pour cent, l'Asie de l'Est, 55,7 pour cent, l'Amérique latine et les Caraïbes, 33,2 pour cent, le Moyen-Orient, 32,2 pour cent, et l'Afrique du Nord 30,7 pour cent.

Le rapport précise que l'Asie de l'Est semble être sur la voie de devenir une région à revenu intermédiaire, la croissance soutenue de la productivité ayant augmenté les revenus et contribué à sortir des millions de personnes de la misère. Le BIT estime que la proportion de travailleurs d'Asie de l'Est qui vivent avec leur famille sous le seuil de pauvreté de 2 dollars par jour a chuté de 59,1 à

35,6 pour cent en dix ans, alors que la part de ceux qui ont moins d'un dollar par jour pour vivre est passée de 18,8 à 8,7 pour cent au cours de la même période.

L'Afrique subsaharienne abrite, et de loin, la plus forte proportion de travailleurs pauvres – des personnes qui ont du travail mais n'arrivent pas à sortir de la pauvreté –, et le fossé avec les autres régions continue de se creuser. Plus de la moitié des salariés ne gagnent toujours pas de quoi s'élever eux et leur famille au-dessus du seuil de pauvreté de 1 dollar par jour, a déclaré le BIT, ajoutant que plus de 8 travailleurs sur 10 vivaient au-dessous du niveau de 2 dollars par jour.

Le rapport note aussi que, bien que le Moyen-Orient ait connu une hausse considérable du ratio emploi-population, la part de la population en âge de travailler ayant un emploi a augmenté, passant de 46 pour cent en 1997 à 50,1 pour cent en 2007. Parallèlement, le Moyen-Orient est aussi la seule région où la productivité du travail a diminué pendant la même période.

En Afrique du Nord, où les niveaux de productivité ont augmenté de plus de 16 pour cent au cours des dix dernières années, l'extrême pauvreté des travailleurs est maintenant presque totalement éradiquée: 1,6 pour cent de la population active.

L'étude signale des évolutions positives pour la plupart des indicateurs du marché du travail en Europe centrale et du Sud-Est et dans la CEI où, depuis quelques années, l'emploi vulnérable recule. Une légère hausse du ratio emploi-population témoigne aussi d'une meilleure utilisation du potentiel productif de la population en âge de travailler.

Le rapport a rapporté que l'Amérique latine et les Caraïbes formaient la seule région où l'emploi vulnérable avait progressé – de 31,4 à 33,2 pour cent de l'emploi total ces dix dernières années – avec une hausse de la création d'emplois dans le secteur des services. Cette conclusion corrobore les indications de développement de l'économie informelle dans cette région.

*Pour plus de détails, veuillez consulter [www.ilo.org/trends](http://www.ilo.org/trends)*

# Journée internationale de la femme 2008



© M. Crozet/BIT

M<sup>me</sup> Michaela Walsh,  
M<sup>me</sup> Rupa Manel Silva,  
M. Juan Somavia,  
M<sup>me</sup> Evelyn Oputu,  
M<sup>me</sup> Agnes Jongerius

Avec de plus en plus de femmes qui arrivent sur le marché du travail, la plupart dans des emplois vulnérables, investir dans le travail décent pour les femmes devient une priorité. L'OIT a célébré la Journée internationale de la femme 2008 avec un nouveau rapport et un débat public sur la valeur du travail décent pour les femmes. Pour faire face aux tendances avérées du marché du travail, le message de cette journée est clair: le travail décent pour les femmes, ce n'est pas seulement un droit pour elles, c'est un bien pour tous.

GENÈVE – Il n'y a jamais eu autant de femmes qui travaillent qu'aujourd'hui, mais elles risquent davantage que les hommes d'obtenir des emplois précaires, peu productifs et mal rémunérés, sans protection sociale, sans droits fondamentaux ni possibilité d'expression au travail. Tel est le message d'un nouveau rapport du BIT publié à l'occasion de la Journée internationale de la femme.

Les *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*<sup>1</sup> indiquent que le nombre de travailleuses a augmenté de presque 200 millions au cours de la décennie écoulée, pour atteindre 1,2 milliard en 2007 comparé à 1,8 milliard d'hommes. Cependant, le nombre de chômeuses a également augmenté de 70,2 à 81,6 millions au cours de la même période.

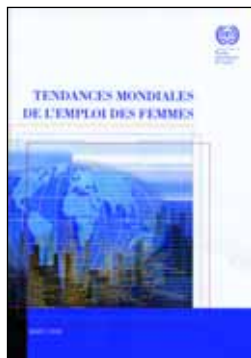
L'OIT a accueilli une table ronde de haut niveau réunissant des femmes qui ont marqué le monde de la finance et d'éminentes syndicalistes, sur le thème de l'investissement dans le développement des femmes. Ont participé à la discussion: M<sup>me</sup> Evelyn Oputu, directrice générale de la Bank of Industry, et anciennement directrice générale de la First National Bank, Nigéria, M<sup>me</sup> Michaela Walsh, fondatrice de Women's World Banking et première femme à occuper un poste de direction à Merrill Lynch International, aux Etats-Unis, M<sup>me</sup> Rupa Manel Silva, fondatrice de la Women's Development Service Cooperative Society/Women's Bank of Sri Lanka, et M<sup>me</sup> Agnes Jongerius, présidente de la Confédération syndicale des Pays-Bas, et vice-présidente de la CSI.

Pour en savoir plus sur le travail décent pour les femmes et sur les échanges du débat, consultez [www.ilo.org](http://www.ilo.org): «Journée internationale de la femme 2008 – Le travail décent pour les femmes: juste et judicieux», et d'autres documents, notamment un diaporama, une fiche d'information et d'autres informations relatives à ce thème.

Le nouveau rapport du BIT montre que les progrès enregistrés par la situation des femmes sur les marchés de l'emploi dans le monde n'ont pas véritablement réduit les inégalités entre hommes et femmes au travail. La part des femmes dans l'emploi vulnérable – travaillant soit à leur propre compte, soit comme travailleuses familiales non rémunérées, plutôt que titulaires d'un travail salarié et rémunéré – a régressé de 56,1 à 51,7 pour cent depuis 1997. Cependant, le fardeau de la vulnérabilité pèse toujours davantage sur les femmes que sur les hommes, en particulier dans les régions les plus déshéritées du monde.

#### Autres enseignements clés

- Au niveau mondial, le taux de chômage des femmes se situe à 6,4 pour cent, alors qu'il est de 5,7 pour cent chez les hommes.
- Pour 100 hommes économiquement actifs, on compte moins de 70 femmes actives. Rester en dehors de la vie active est souvent moins un choix qu'une obligation. Il est probable que les femmes opteraient pour un travail rémunéré hors de leur foyer si cela devenait socialement acceptable.



<sup>1</sup> *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*, mars 2008, Genève, BIT.



- Au niveau mondial, le ratio emploi-population des femmes – qui indique comment les économies sont capables de tirer parti du potentiel productif de leur population en âge de travailler – était de 49,1 pour cent en 2007, alors que celui des hommes s'élevait à 74,3 pour cent.
- Au cours de la décennie passée, le secteur des services a dépassé celui de l'agriculture en tant que premier employeur des femmes. En 2007, 36,1 pour cent des travailleuses étaient employées dans l'agriculture et 46,3 pour cent dans les services. En comparaison, les proportions pour les hommes étaient de 34 pour cent dans l'agriculture et de 40,4 pour cent dans les services.
- Davantage de femmes ont accès à l'éducation, mais l'éducation de qualité reste une réalité hors d'atteinte dans certaines régions.

### De nouvelles politiques pour promouvoir l'emploi féminin

Ouvrir l'accès des femmes à l'emploi dans un champ élargi d'activités et de métiers sera essentiel pour accroître leurs chances sur le marché du travail, indique le rapport. L'aptitude de la société à accepter de nouveaux rôles économiques pour les femmes et la capacité de l'économie à créer des emplois décents qui leur conviennent sont les préalables indispensables pour améliorer les débouchés professionnels des femmes, ainsi que le développement économique dans son ensemble.

«L'accès au marché du travail et à l'emploi décent est crucial pour obtenir l'égalité hommes-femmes», a déclaré Evy Messell, directrice du Département du BIT pour l'égalité hommes-femmes, qui accueillait le débat sur la Journée internationale de la femme.



© M. Crozet/BIT

«Les femmes ont encore à surmonter de nombreuses discriminations dans leur recherche d'emploi. Les sociétés ne peuvent se permettre d'ignorer le potentiel du travail féminin pour réduire la pauvreté et doivent chercher des méthodes novatrices pour abaisser ces barrières économiques, sociales et politiques. Mettre les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes sur le lieu de travail n'est pas une simple question de droit, c'est notre intérêt.»



© M. Crozet/BIT

# Convention du **travail maritime**

## La ratification des Bahamas donne un nouvel élan à la campagne

M. Dion A. Foulkes, ministre des Affaires maritimes et du Travail, S.E. Theodore Brent Symonette, Premier ministre adjoint et ministre des Affaires étrangères, et M<sup>me</sup> Cleopatra Doumbia-Henry, directrice du Département des normes internationales du travail du BIT



© Photo BIT

Le gouvernement du Commonwealth des Bahamas a ratifié la convention historique du travail maritime (2006) de l'OIT. Cet acte est une étape majeure vers l'objectif d'entrée en vigueur de la convention dans les toutes prochaines années et rapproche l'OIT du seuil requis pour l'application de la convention, c'est-à-dire la ratification par au moins 30 Etats Membres de l'OIT représentant au moins 33 pour cent du tonnage brut mondial.

NASSAU, Bahamas – Parfois appelée «super-convention», cette convention a vu gouvernements, armateurs et gens de mer s'accorder sur l'ensemble des prescriptions internationales en matière de conditions de travail et de vie des gens de mer pour promouvoir un transport maritime de qualité dans un secteur en pleine expansion. Destinée à protéger les 1,2 million de marins dans le monde, elle appréhende l'évolution des réalités et des besoins d'une industrie qui concerne 90 pour cent du commerce mondial.

Cette ratification fait des Bahamas le troisième pays maritime au monde, après le Libéria et la République des Iles Marshall, à ratifier la convention adoptée par la 94<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail (maritime) à Genève en février 2006. Les Bahamas sont le troisième plus grand Etat du pavillon au monde.

«Cela nous donne une indication claire de l'engagement sans faille des Bahamas envers les normes internationales du travail et l'OIT», a déclaré M<sup>me</sup> Cleopatra Doumbia-Henry, directrice du Département des normes internationales du travail du BIT

alors qu'elle recevait l'instrument de ratification des autorités bahamiennes. «Cela illustre le rôle prééminent des Bahamas dans l'industrie maritime et leur détermination à garantir une marine de qualité fondée sur une base socio-économique solide et sur le respect de l'environnement et de conditions de travail décentes pour les marins.»

«Les Bahamas ont joué un rôle important dans la rédaction et l'adoption finale de cette super-convention, a déclaré le sénateur Dion A. Foulkes, ministre des Affaires maritimes et du Travail, et je suis personnellement fier, en tant que ministre en charge de ces deux portefeuilles, que nous puissions ratifier cette convention maintenant. Les Bahamas se sont engagés à garantir que les navires battant leur pavillon forment une marine de haute qualité. Cela inclut nécessairement de veiller à offrir des conditions de travail décentes à ceux qui travaillent sur des bateaux immatriculés aux Bahamas.»

Cette convention historique fixe une «charte des droits» des gens de mer; elle est censée constituer le «troisième pilier» de la législation maritime internationale, complétant les principales conventions maritimes de l'Organisation maritime internationale (OMI) sur la protection de l'environnement et sur la sûreté et la sécurité des navires. Elle établit un mécanisme contraignant pour le respect et l'application du droit, basé sur l'inspection des Etats du pavillon et la certification des conditions de vie et de travail des gens de mer. Mécanisme qui prend appui sur l'inspection des bateaux par l'Etat du port pour assurer une conformité permanente au droit entre deux inspections.

La convention contient aussi des dispositions permettant de rester en phase avec les besoins du secteur et de contribuer à assurer une application et une mise en œuvre universelles. Elle fixe des exigences minimales aux marins pour travailler sur un navire et contient des dispositions sur les conditions d'emploi, les horaires de travail et les temps de repos, l'hébergement, les équipements de loisirs, la nourriture, la protection sanitaire, les soins médicaux, la protection et la sécurité sociales.

Consulter également la médiathèque page 46 pour une description de la *Compilation des instruments sur le travail maritime* à paraître en juillet 2008.

# Clôture de la 301<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT



© Photo BIT

**L**a 301<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT, qui s'est tenue du 6 au 20 mars, fut le théâtre d'un important discours du président de la Banque mondiale Robert B. Zoellick sur le renforcement de la coopération avec l'OIT, et d'une série de discussions entre les mandants représentant les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, sur les droits fondamentaux au travail au Myanmar, en Colombie, au Bélarus et dans d'autres pays.

GENÈVE – Prononçant son premier discours dans une agence spécialisée de l'ONU depuis qu'il est devenu Président de la Banque mondiale, M. Zoellick a évoqué les liens plus étroits avec l'OIT dans la poursuite d'une «mondialisation durable et sans exclus» et a soulevé une série d'autres questions d'intérêt commun pour les deux organisations, y compris la création d'emplois, les droits au travail et les autres éléments de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent. S'adressant au Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, il a déclaré que son organisation, l'OIT et d'autres agences internationales devraient accroître leurs efforts pour forger une mondialisation qui puisse «contribuer à surmonter la pauvreté, à développer une croissance respectueuse de l'environnement, à créer des perspectives individuelles et susciter de l'espoir».

«Nous saluons votre expérience et votre clairvoyance», a-t-il dit, relevant que l'agenda de la Banque mondiale «coïncide assez bien avec l'Agenda pour le travail décent». Il a ajouté que la Banque était «ravie d'essayer de construire une relation de travail plus étroite avec l'OIT sur un agenda qui implique aussi d'autres partenaires » et de promouvoir la coopération avec les mandants tripartites de l'OIT dans ce que le Président du Conseil d'administration S.E. Dayan Jayatilleka du Sri Lanka a appelé « le partenariat fondé sur le dialogue».

«Notre vision est celle d'une mondialisation durable et sans exclus», précise-t-il. «En fin de compte, ce sont des êtres humains qui sont touchés. Il s'agit d'améliorer le sort des personnes sur l'ensemble de la planète. Cela exige des emplois de qualité, de meilleures conditions sociales et des perspectives de développement individuel pour

réaliser leurs aspirations... Nous ne pouvons pas laisser les populations à la traîne.»

Le Directeur général du BIT Juan Somavia a évoqué la coopération accrue entre l'OIT et la Banque mondiale et relevé que les mandants tripartites de l'OIT pouvaient constituer un «canal essentiel» pour intensifier les efforts en faveur de la création d'emplois et de la réduction de la pauvreté à tous les niveaux du monde du travail. Il a déclaré que «le dialogue social était particulièrement important en des temps difficiles, qu'il était un élément clé pour trouver des solutions» et que le tripartisme pouvait contribuer à réunir gouvernements, travailleurs et employeurs comme «capital social» pour relever les défis de la mondialisation et du travail décent.

L'échange avec M. Zoellick s'est déroulé dans le cadre de la discussion d'un document du BIT analysant la crise financière mondiale, son impact sur les perspectives de travail décent et les réponses politiques envisageables.

Le Conseil d'administration a également examiné la situation du travail forcé au Myanmar, revu l'Accord tripartite de 2006 sur la liberté d'association et la démocratie signé par les représentants du gouvernement, des employeurs et des syndicats en Colombie, et débattu de l'action entreprise par le gouvernement du Bélarus pour mettre en œuvre les recommandations de la Commission d'enquête du BIT de 2004 eu égard à la liberté d'association et au droit d'organisation. Il a par ailleurs approuvé le 349<sup>e</sup> rapport de la Commission de la liberté syndicale du BIT, attirant particulièrement l'attention sur les situations de la Colombie et du Myanmar. En outre, il s'est engagé à traiter la question du travail décent pour les employés domestiques en mettant cette question à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 2010.

*Pour un rapport complet des discussions et des décisions, veuillez consulter [www.ilo/governingbody](http://www.ilo/governingbody)*

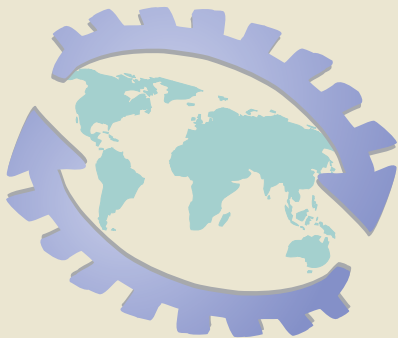


© Photo BIT

*Tout le monde sourit au Conseil d'administration du BIT: S.E. Dayan Jayatilleka avec M. Robert Zoellick*

## CHAMPS D'ACTION

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



© M. Crozet/BIT

## La CE devient le principal partenaire de l'OIT pour l'aide au développement

■ En 2007, pour la première fois de son histoire, la Commission européenne est devenue le principal partenaire de l'OIT pour la mise en œuvre d'activités d'aide au développement. Les fonds attribués par la Commission permettent à l'OIT de mener un certain nombre de projets, y compris la protection des travailleurs migrants et la lutte contre le trafic d'êtres humains dans les pays du Golfe; le développement de l'emploi et des compétences au Viet Nam; la réduction de la pauvreté en développant le commerce et l'emploi dans cinq pays ACP (Afrique, Caraïbes et Pacifique); le soutien à la protection sociale dans l'économie informelle et le développement de la formation professionnelle au Bangladesh. Un nouvel accord signé entre la Commission européenne et l'OIT à la fin de

l'année 2007 va également permettre de financer plusieurs projets pour lutter contre le travail des enfants grâce à l'éducation dans 12 pays ACP.

*Pour plus d'informations, veuillez contacter le Bureau de l'OIT pour l'Union européenne et les pays du Benelux à Bruxelles par téléphone: + 32 02 736 5942, télécopie: + 32 02 735 4825 ou courriel: brussels@ilo.org*

## Séisme au Pérou : 14 800 emplois perdus

■ Un rapport conjoint de l'OIT, du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le ministère péruvien du Travail estime que 14 800 emplois ont été perdus dans les provinces d'Ica, Chincha et Pisco après le séisme d'août 2007. Cela représente un recul de 7,6% de l'emploi, les femmes étant les plus frappées par ces pertes d'emploi. Alors que les capacités de production des grandes compagnies ont été rapidement restaurées, le tremblement de terre a eu des conséquences durables pour les petites entreprises et les travailleurs indépendants. Dans la région d'Ica par exemple, 83,7% des maisons ont été endommagées et 65 % totalement détruites. Cela a un impact significatif sur l'économie informelle puisque 19% des familles menaient une activité économique à domicile; ce type d'activités a chuté de



© WH

86% depuis le séisme. L'OIT aide les victimes à travers 13 projets pour déblayer les gravats et réparer rapidement les infrastructures routières.

*Pour plus d'informations, veuillez contacter le Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes à Lima par téléphone: + 511 6150300, télécopie: + 511 61550400 ou courriel: oit@oit.org.pe*

## Faire avancer l'Agenda pour le travail décent dans le monde arabe

■ S'exprimant lors de la 35<sup>e</sup> session de la Conférence arabe du Travail à Charm el-Cheikh en Egypte, le Directeur général du BIT Juan Somavia a souligné la nécessité de veiller à ce que les bénéfices de la croissance économique se traduisent par plus de justice sociale pour les peuples du monde arabe. M. Somavia a mis l'accent sur le fait que «ce modèle de mondialisation n'était pas au service des gens ordinaires. Nous voyons grandir les inégalités, monter le mécontentement, et les ennemis de la sécurité humaine raviver dans chaque société les flammes de la discorde».

La Conférence, à laquelle participaient plus de 500 personnes, a réuni des représentants de haut niveau des gouvernements, des employeurs et des travailleurs en provenance des 22 Etats Membres. En lançant un plan d'action biennal avec l'Organisation arabe du Travail (OAT), M. Somavia a salué la direction dynamique du Directeur général de l'OAT, Ahmed Luqman. Leur plan conjoint s'attaque aux principaux défis régionaux, notamment en créant des emplois pour les jeunes, en étendant la protection sociale et le



M. Achim Steiner avec le Directeur général du BIT Juan Somavia au Forum ministériel mondial sur l'environnement à Monaco

dialogue social, et en faisant la promotion des droits au travail. La création d'un emploi décent pour tous est une question urgente dans une région confrontée à la nécessité de créer environ 100 millions d'emplois au cours des vingt prochaines années.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes à Beyrouth par téléphone: + 961 1 752 400, télécopie: + 961 1 752 405 ou courriel: [beyrouth@ilo.org](mailto:beyrouth@ilo.org)

## Emplois verts, mondialisation et changement climatique

■ Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a mis en évidence le potentiel de création d'emplois verts favorables à l'environnement, lors d'un débat et d'une conférence de presse en marge du Conseil d'administration / Forum ministériel mondial sur l'environnement organisés par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) à Monaco. Plus de 100 ministres venus de toute la planète ont participé au Forum mondial sur

l'environnement (FMME) – la réunion mondiale des ministres de l'Environnement – aux côtés de personnalités éminentes de l'industrie et de l'économie, du monde scientifique, et de représentants des autorités locales, de la société civile, des syndicats et des organismes intergouvernementaux.

«Le défi qui nous réunit dépasse le seul cadre de l'environnement. Il concerne le besoin de transformation profonde de nos manières de produire et de consommer – et l'engagement de travailler ensemble pour permettre à l'économie et à la société de mener à bien cette transition», a déclaré M. Somavia. «L'objectif de l'initiative en faveur des emplois verts est de promouvoir et identifier les nombreuses innovations technologiques, les possibilités d'investissement et le potentiel de création d'emplois de qualité et d'entreprises dans une perspective de développement durable.»

## L'alliance mondiale contre le travail forcé

■ En février, le Forum de Vienne contre la traite des personnes a donné un nouvel élan à l'alliance mondiale qui a pour but d'abolir le travail forcé



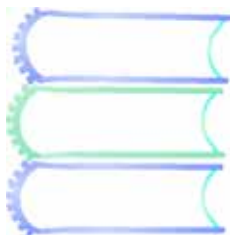
au cours des dix prochaines années, avec une forte implication des représentants des employeurs et des travailleurs. Organisé par «UNGIFT», une coalition de six agences intergouvernementales, le Forum s'est unanimement accordé sur la nécessité de canaliser la contestation internationale contre le trafic et le travail forcé au sein d'une alliance internationale proposée par l'OIT. Selon le BIT, au moins 2,4 millions de femmes, d'hommes et d'enfants sont victimes des pires formes de trafic à des fins d'exploitation commerciale ou sexuelle dans les pays d'accueil, dans les industries dominantes ainsi que dans l'économie informelle, générant environ 32 milliards de dollars de profits annuels. Au Forum, l'OIT a



organisé des sessions très suivies sur la gestion de la chaîne d'approvisionnement, la demande de travail forcé et d'exploitation sexuelle, et le rôle des organisations d'employeurs, des entreprises et des syndicats pour combattre le trafic, dans lesquelles les participants ont discuté des mesures de prévention de la traite d'êtres humains.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Programme spécial du BIT de lutte contre le travail forcé par courriel: [beyrouth@ilo.org](mailto:beyrouth@ilo.org)

## MÉDIATHÈQUE



■ **Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique**

Rapport global dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, 2008. Conférence

internationale du Travail, 97<sup>e</sup> session 2008, rapport 1 (B).

ISBN 978-92-2-219481-0. BIT, Genève, 2008. 30 \$; 17 £; 23 €; 35 CHF. Trilingue: anglais/français/espagnol.

Ce rapport global d'une valeur inestimable sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective soutient que réaliser l'objectif du travail décent pour tous, hommes et femmes, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine n'est possible que s'ils ont leur mot à dire sur son impact sur leurs conditions de vie et de travail, ainsi que sur le développement économique et social. Il met l'accent sur la nécessité d'un environnement favorable en droit et en pratique pour faciliter la négociation collective et la résolution des conflits, le bon fonctionnement de l'administration du travail et des organisations de travailleurs et d'employeurs puissantes.



■ **In defence of labour market institutions (Défendre les institutions du marché du travail)**

Janine Berg et David Kucera (responsables de publication)

ISBN 978-92-2-119319-7. BIT,

Genève, 2008. 95 \$; 60 £; 80 €; 125 CHF

Cet ouvrage offre une excellente contribution à un débat extrêmement important sur les mérites des institutions du marché du travail, des réglementations et politiques, et sur leur coût économique. Mettant en doute la sagesse populaire qui veut qu'une réglementation excessive du marché du travail équivaille à une rigidité du marché du travail et soit néfaste à la croissance et au développement, particulièrement dans les pays en développement, cet ouvrage donne des raisons économiques et sociales pour maintenir certaines politiques et normes, distinguant entre les besoins et les défis des pays ayant des niveaux de revenus différents.



■ **The global employment challenge (Le défi mondial de l'emploi)**

Ajit K. Ghose, Nomaan Majid, Christoph Ernst

ISBN 978-92-2-120305-6. BIT, Genève, 2008. 40 \$; 22 £; 30 €;

50 CHF

Offrant une analyse qui fera date sur la nature et les caractéristiques de l'emploi et les tendances émergentes dans le monde d'aujourd'hui, cet ouvrage donne une image détaillée et complète des grands défis auxquels sont confrontés les décideurs politiques.

Voir la présentation du livre page 30.



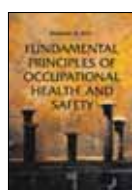
■ **Compilation des instruments sur le travail maritime**

ISBN 978-92-2-220612-4. BIT, Genève, 2008. 30 \$; 18 £; 25 €;

40 CHF

Trilingue: anglais/français/espagnol.

Cette nouvelle source de références présente le texte complet de la convention du travail maritime, 2006, ainsi qu'une série de normes qui y sont liées, notamment la convention (n° 185) révisée sur les pièces d'identité des gens de mer, 2003, la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, et la recommandation qui l'accompagne, les conventions fondamentales de l'OIT et la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi.



■ **Fundamental principles of occupational health and safety (Principes fondamentaux sur la sécurité et la santé au travail)**

Seconde édition

Benjamin O. Alli

ISBN 978-92-2-120454-1. BIT, Genève, 2008. 34,95 \$; 16,95 £; 25 €; 40 CHF

Basé sur les dispositions contenues dans les normes et instruments fondamentaux de l'OIT relatifs à la sécurité et la santé au travail (SST), ce guide pratique pour développer de véritables politiques et programmes de SST se consacre à des sujets clés indispensables pour promouvoir et gérer les systèmes de SST au niveau national et au niveau de l'entreprise. Cette seconde édition couvre de nouveaux domaines de SST, tels que la récente norme de l'OIT sur la promotion de la SST, le VIH/Sida et le monde du travail, les systèmes de gestion de la SST et les nouveaux outils d'information sur la sécurité chimique.



■ **Guide for the preparation of national action plans on youth employment (Guide pour la préparation de plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes)**

Gianni Rosas et Giovanna

Rossignotti

ISBN 978-92-2-120616-3. BIT, Genève, 2008. 12,95 \$; 7 £; 10 €; 15 CHF

Ce guide indispensable a été élaboré par l'OIT pour aider les gouvernements, les organisations syndicales et patronales, ainsi que les acteurs concernés comme les groupes de jeunes, à préparer des plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes.



■ **Eliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession**

ISBN 978-92-2-220519-6. BIT, Genève, 2007. 12 \$; 7 £; 10 €; 15 CHF

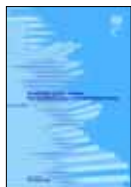
Ce guide relatif à la convention n° 111 de l'OIT fournit un cadre important pour promouvoir les droits des femmes et des hommes indigènes à l'égalité et au travail décent. Source vitale d'informations pour les peuples indigènes et leurs représentants, outil pour débattre avec les décideurs, ainsi que pour le développement au sens large de la communauté, ce guide rappelle que l'égal accès au travail décent des peuples indigènes, qui respecte leurs besoins et leurs aspirations, n'est pas seulement une question de droits de l'homme, il est crucial pour atteindre des objectifs de développement national et international.



■ **Consolidated good practices in education and child labour (Compilation des bonnes pratiques en matière d'éducation et de travail des enfants)**

ISBN 978-92-2-120734-X. BIT, Genève, 2007. 25 \$; 15 £; 22 €; 35 CHF

Ce livre présente quelques-unes des bonnes pratiques les plus importantes en matière d'éducation et de formation professionnelle. Identifiées par l'IPEC, elles peuvent concourir à l'élaboration des stratégies d'intervention pour éliminer et prévenir le travail des enfants. C'est une première étape en vue de partager les vastes connaissances du terrain de l'IPEC et pour associer l'élimination du travail des enfants à l'Initiative Education pour tous.



■ **Occupational Injuries Statistics from Household Surveys and Establishment Surveys: An ILO manual on methods (Statistiques sur les lésions professionnelles à partir d'enquêtes auprès des ménages et**

**des établissements: manuel des méthodes du BIT)**

Karen Taswell et Peter Wingfield-Digby

ISBN 978-92-2-120439-8. BIT, Genève, 2008. 45 \$; 25 £, 35 €; 55 CHF.

De nouveaux instruments développés pour collecter des données sur les lésions professionnelles et compléter les données compilées grâce aux systèmes de notification. Orientations pratiques, explications des concepts, approche pas à pas, questionnaires types et matériels de formation.



■ **Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization (Les politiques actives du marché du travail (PAMT) dans le monde: Faire face aux effets de la**

**mondialisation) - Seconde édition**

Peter Auer, Ümit Efendioglu et Janine Leschke

ISBN 978-92-2-120456-5. BIT, Genève, 2008. 29,95 \$; 18 £, 25 €; 40 CHF.

Profondément révisé et mis à jour, ce fameux ouvrage fait autorité sur la manière dont les PAMT peuvent améliorer le fonctionnement de la mondialisation dans l'intérêt des travailleurs dans le monde. Il inclut un nouveau chapitre sur le financement des PAMT.



■ **From conflict to cooperation: Labour market reforms that can work in Nepal (Du conflit à la coopération: réussir la réforme du marché du travail au Népal)**

Robert Kyloh

ISBN 978-92-2-120166-3. BIT, Genève, et l'Academic Foundation, New Delhi, 2008.

24,95 \$; 12,95 £, 20 €; 30 CHF.

Passé en revue l'histoire des relations sociales au Népal et étudie les critiques du système de relations professionnelles existant. S'attachant aux grandes évolutions économiques depuis 1990, ce livre fait la lumière sur la manière dont la législation du travail et les institutions sociales ont influencé les investissements, la croissance et l'emploi sur le long terme.

## REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL VOL. 147 (2008), N° 1

### ■ **Le renouveau de l'inspection du travail dans le monde latin**

Examinant le rôle de l'inspection du travail dans le contexte du renouveau de la réglementation du marché du travail, Michael J. Piore et Andrew Schrank distinguent le modèle latino-américain, où les inspecteurs ont autorité pour adapter la mise en œuvre aux exigences des entreprises, et l'approche moins flexible des Etats-Unis. Le modèle latino-américain peut réconcilier régulation et flexibilité économique et transformer les inspecteurs en troupes de choc d'une campagne en faveur du travail décent. Mais il faut traiter sa vulnérabilité à leurs comportements arbitraires à travers: la gestion des cultures d'organisation; l'exposition et la systématisation du savoir tacite qui sous-tend les jugements des inspecteurs; et la recherche sur la relation entre les normes du travail et les pratiques des entreprises.

### ■ **Fixation du salaire minimum dans les pays en développement: carences et remèdes**

Certains pays en développement ont fixé leurs salaires minimum trop haut ou trop bas pour qu'ils constituent une contrainte significative pour les employeurs. L'article de Catherine Saget compare les salaires minimum dans le monde, propose plusieurs manières de les mesurer dans les pays en

développement et discute pour savoir s'ils représentent véritablement des seuils dans ces pays. La seconde partie de l'article prend en compte les facteurs institutionnels qui conduisent les pays à fixer les salaires minimum à des niveaux extrêmes. L'auteur conclut que le salaire minimum est utilisé comme un instrument politique à plusieurs finalités – négociation des salaires, déflation et dialogue social – qui débouche sur l'inexistence d'un plafond salarial, une négociation collective faible ou le non-respect du salaire minimum.

### ■ **Le modèle social de l'Europe méridionale: changement et continuité**

Maria Karamessini relève qu'au cours des 20 dernières années, le modèle sud-européen a connu un changement substantiel dans tous les domaines. Transformation des relations professionnelles, fixation des salaires, législation de protection de l'emploi ont eu tendance à augmenter la flexibilité des salaires et du travail et à restreindre la segmentation du marché du travail. Les modifications au sein de l'Etat-providence ont visé à améliorer les compétences de la main-d'œuvre, à combler les failles de la protection sociale, à réduire les inégalités en matière de sécurité sociale et à contenir la croissance des dépenses sociales. Le changement institutionnel n'a pas

encore éliminé les principales caractéristiques de ce modèle: segmentation marquée du marché du travail et familialisme; cependant, les taux de fertilité extrêmement bas illustrent les limites du familialisme dans un futur proche.

### ■ **Absentéisme et productivité: le cas des enseignants aux Etats-Unis**

Cet article de Raegen T. Miller, Richard J. Murnane et John B. Willett étudie l'impact des absences de professeurs sur l'éducation. Utilisant des données recouvrant trois années académiques, 285 professeurs et 8 631 étudiants plutôt désavantagés sur le plan économique, dans un district scolaire urbain des Etats-Unis, l'article teste l'assertion selon laquelle une part significative des absences de professeurs est discrétionnaire et que ces absences réduisent la productivité – les résultats mathématiques – des étudiants. Les enseignants absents étant systématiquement remplacés par des remplaçants moins qualifiés, l'intensité et la consistance de l'enseignement diminuent: une absence de dix jours d'un professeur réduit les résultats de ses élèves d'environ 3,3 pour cent par rapport à la moyenne – suffisamment pour abaisser la classification de certains élèves dans le système d'évaluation et donc leur motivation à réussir.







# micro **Insurance** **Innovation facility**

■ PROTECTING THE WORKING POOR



Organisation  
internationale  
du Travail

**Le Fonds pour l'innovation en micro-assurance**, créé sous la forme d'un partenariat entre l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Fondation Bill et Melinda Gates, contribuera à la promotion du travail décent pour des millions de personnes à faibles revenus dans le monde en développement. Il vise à développer de nouveaux modes d'assurance fiables pour protéger les pauvres qui travaillent, et entreprendra, au cours des cinq prochaines années (2008 à 2012), les quatre séries d'activités suivantes :

-  1 Il distribuera des **subventions à l'innovation** pour encourager l'émergence de nouvelles idées et tester les nouvelles approches possibles afin de fournir de meilleurs produits d'assurance aux marchés qui, soit ne sont pas encore servis, soit le sont de manière insuffisante ;
-  2 Il favorisera le renforcement de **l'assistance technique** (AT) en soutenant le développement des fournisseurs d'AT tout en cofinçant la demande ;
-  3 Il entreprendra des **travaux de recherche** pour analyser l'impact de l'assurance sur la capacité des pauvres à gérer les risques et il s'efforcera de repérer les modèles qui donnent les meilleurs résultats ;
-  4 Il **soutiendra la diffusion des enseignements** tirés de l'expérience des principales parties prenantes.

**Durant les cinq  
prochaines années,  
le Fonds attribuera  
40 à 50  
subventions  
à l'innovation  
pour un total de  
18 millions  
de dollars US.**

**Qu'est-ce que la micro-assurance ?** La micro-assurance est un mécanisme de protection des personnes à faibles revenus contre certains dangers en échange du paiement régulier d'une prime proportionnelle à la probabilité et au coût du risque concerné. Cette définition est, pour l'essentiel, la même que celle que l'on pourrait utiliser pour l'assurance normale, à l'exception près que le marché-cible impliqué est clairement défini comme celui des personnes à faibles revenus. Jusqu'à quel point faut-il être pauvre pour que la protection de ces personnes par leur assurance puisse être considérée comme une « micro-assurance » ?

La réponse varie en fonction des pays, mais le Fonds s'intéresse d'une manière générale à la couverture de personnes qui ne sont pas servies, ou qui le sont insuffisamment, par les grands flux commerciaux et les régimes d'assurance sociale. L'OIT est plus particulièrement intéressée par la protection des personnes qui travaillent dans l'économie informelle.

Pour de plus amples renseignements, consulter :  
[www.ilo.org/socialfinance](http://www.ilo.org/socialfinance)  
ou contacter par courrier électronique :  
[microinsurance@ilo.org](mailto:microinsurance@ilo.org)