

# Travail



Bureau  
international  
du Travail

Genève

LE MAGAZINE DE L'OIT

## En avant toute !

### Adoption d'une nouvelle convention pour le secteur maritime



N° 56, avril 2006

**Egalement dans ce numéro :** Création d'emplois décents pour la reconstruction au Pakistan • Crise mondiale de l'emploi • Femmes et sport • Actionnariat salarié • Des emplois pour les handicapés éthiopiens • Violence au travail

# Une convention mondiale pour une main-d'œuvre mondialisée



© BIT

Dès la fondation de l'Organisation, il y a 86 ans, les Etats membres de l'OIT se rendirent compte que, dans le monde du travail, les marins et les armateurs occupaient une place à part. Travaillant non pas sur la terre ferme mais sur la mer, ils transportaient déjà à cette époque d'énormes quantités de marchandises et ils représentaient une profession extrêmement fluide et hétérogène.

Ainsi, en juin 1919, lorsque la première Conférence internationale du Travail s'attela à la question de la durée du travail, la nécessité d'adopter une démarche différente pour réglementer la durée du travail et les conditions de travail dans le secteur maritime se fit immédiatement sentir. Une année plus tard, l'OIT tenait sa deuxième Conférence internationale du Travail à Gênes, en Italie, et elle la consacrait aux gens de mer. En tout, la Conférence internationale du Travail a tenu dix sessions maritimes au cours desquelles ont été adoptées 68 conventions et recommandations.

Ces instruments couvrent les conditions de travail en mer sous tous leurs aspects : âge minimum d'accès à l'emploi, recrutement et placement, examens médicaux, contrat d'engage-

ment, rapatriement, congés payés, sécurité sociale, durée du travail et périodes de repos, logement des équipages, pièces d'identité, santé et sécurité au travail, bien-être en mer et dans les ports, continuité de l'emploi, formation professionnelle et certificats de capacité.

Mais les temps ont changé et le volume du commerce maritime aussi. Il est finalement apparu que les marins des « supertankers » et autres navires avaient besoin d'une « superconvention » qui réponde à leurs exigences propres tout en satisfaisant l'aspiration des armateurs et des gouvernements à une concurrence loyale.

C'est ainsi que naquit la dernière en date des conventions de l'OIT. Au mois de février, les participants à la 94<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail ont adopté la convention du travail maritime 2006. Cet instrument de portée générale donne le ton pour d'autres conventions qui réglementeront un secteur d'activité déterminé tout en répondant aux questions que pose la mondialisation. Non seulement il marque un tournant pour ceux qui travaillent en mer mais encore il représente une avancée sur la voie d'une mondialisation juste.

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

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

#### RÉDACTEUR :

May Hofman Öjermark

#### ASSISTANTE DE RÉDACTION :

Katherine Lomasney

#### COMITÉ ÉDITORIAL :

Thomas Netter (Président), Rosemary Beattie, Charlotte Beauchamp, Lauren Elsaesser, May Hofman Öjermark, Kiran Mehra-Kerpelman, Corinne Perthuis

#### ÉDITION ESPAGNOLE :

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

#### RESPONSABLE DE LA PRODUCTION :

Kiran Mehra-Kerpelman

#### ASSISTANTE DE PRODUCTION :

Corine Luchini

#### RECHERCHE PHOTO :

Marcel Crozet

#### GRAPHISME :

MDP, ILO Turin

#### COUVERTURE :

M. Montesano and E. Fortarezza, OIT Turin, Photos de la couverture : J. Maillard

Ce magazine ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées 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

# Convention maritime, 2006

Le secteur des transports maritimes est l'un des plus mondialisés. C'est en raison de l'importance de ce secteur et pour redonner vie aux normes de l'OIT en les actualisant – certaines étaient presque aussi vieilles que l'Organisation – qu'a été tenue la récente session de la Conférence internationale du Travail, consacrée aux affaires maritimes. Les participants ont adopté ce que l'on a appelé une « superconvention », véritable charte mondiale aussi bien pour les marins que pour les armateurs.



© M. Crozet/BIT

Jean-Marc Schindler, Président de la Conférence, et Juan Somavia, Directeur général du BIT.

Page 4

## EN COUVERTURE

En avant toute !  
L'OIT adopte une « superconvention » pour le secteur maritime **4**

## ARTICLES GÉNÉRAUX

Réaction en temps réel :  
Au Pakistan, l'OIT participe à la reconstruction en créant du travail décent **8**

Le déficit de travail décent :  
Un nouveau rapport du BIT présente les tendances mondiales de l'emploi **12**

Participation :  
Pourquoi l'actionnariat salarié rapporte plus que des bénéfices **16**

Handicapés en Ethiopie :  
Rendre les services accessibles aux pauvres **19**

## LECTURE

Violence au travail  
• Un fléau multiforme et sournois :  
Dompter la violence au travail **23**

## RUBRIQUES

Planète Travail **27**  
• Les femmes dans le monde du sport :  
Des chances égales ?

Les nouvelles **33**  
• Les indicateurs clés du marché du travail :  
De fortes inégalités salariales et des gains de productivité  
• L'OIT a célébré la Journée internationale de la femme 2006 dans le monde entier  
• L'OIT et la BAD soutiennent les femmes chefs d'entreprise en Afrique  
• Journée mondiale de lutte contre le sida 2005 :  
L'OIT braque les projecteurs sur les mesures prises pour enrayer le VIH/sida dans le monde du travail

Champs d'action **38**

Médiathèque **41**

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 178 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.

# En avant toute !

## L'OIT adopte une « superconv



© A. Dubois/BTT

**P**lus de 1,2 million de marins de toutes nationalités travaillent dans le plus mondialisé des secteurs d'activité. Avec les armateurs qui les emploient, ils assurent non seulement le transport de passagers mais aussi celui de la majeure partie du commerce mondial. C'est en raison de l'importance de ce secteur et pour redonner vie aux normes de l'OIT en les actualisant – certaines étaient presque aussi vieilles que l'Organisation – qu'a été tenue la récente session de la Conférence internationale du Travail consacrée aux affaires maritimes. Les participants ont adopté ce que l'on a appelé une « superconvention », véritable charte mondiale aussi bien pour les marins que pour les armateurs. Explication de texte sous forme de questions-réponses.

### De quoi traite la convention de 2006 sur le travail maritime ?

Le secteur des transports maritimes est l'un des plus mondialisés. Quel que soit leur pavillon ou leur port d'attache, les navires sillonnent les mers avec à leur bord des marins de nombreux pays et notamment de pays peu développés. L'essor spectaculaire

des échanges mondiaux qui a été enregistré au cours de ces cinquante dernières années est, en grande partie, dû non seulement à la levée des barrières douanières ou à l'amélioration des télécommunications et des infrastructures, mais surtout aux formidables gains de productivité réalisés dans les transports maritimes. Aujourd'hui, les navires transportent environ 90 pour cent des marchandises échangées dans le monde. De plus, ce mode de transport est de plus en plus rapide et son coût a diminué de façon exponentielle. Sans les armateurs et sans les marins, la mondialisation telle que nous la connaissons aujourd'hui n'existerait pas.

### Quelles sont les principales caractéristiques de cette nouvelle convention ?

La nouvelle convention représente une démarche novatrice et globale visant à garantir que tous les marins, d'où qu'ils viennent et quel que soit le pavillon de leur navire, aient un travail décent. Les Etats membres de l'OIT, reconnaissant que des conditions de travail médiocres ne pouvaient aller de pair avec une marine de qualité, ont donné un fondement social et économique à la concurrence mondiale dans le secteur maritime. Non pas pour brider cette concurrence, mais pour l'encadrer par des règles justes, bien étudiées et appliquées avec la coopération de tous, afin qu'elle soit loyale.

### Quels navires et quels marins relèvent de cette convention ?

La convention garantira la protection de tous les marins du monde de plusieurs manières. On estime que plus de 1,2 million de personnes travaillent en mer mais, jusqu'ici, la définition du marin n'était pas claire. Qu'en était-il, par exemple, de ceux qui travaillent à bord d'un navire, mais dont les activités sont sans rapport avec la navigation ou l'exploitation de ce navire, comme le nombreux personnel des navires à passagers ? La nouvelle convention contient une définition précise : les marins sont toutes les personnes employées ou engagées ou travaillant à

# entention » pour le secteur maritime

© J. Maillard/BIT

quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la convention s'applique. Sauf quelques exceptions, la convention s'applique à tout bâtiment normalement affecté à la navigation commerciale, qu'il appartienne à une entreprise privée ou à une entreprise publique, et à tous les marins qui travaillent sur de tels bâtiments.

Les autorités nationales peuvent exempter de certaines prescriptions les navires d'une jauge brute inférieure à 200 tonneaux qui n'effectuent pas de voyages internationaux. En outre, la convention ne s'applique pas aux :

- bâtiments qui naviguent exclusivement dans les eaux intérieures ou dans des eaux situées à l'intérieur ou au proche voisinage d'eaux abritées ou de zones où s'applique une réglementation portuaire,
- navires affectés à la pêche,
- navires de construction traditionnelle tels que les boutres et les jonques,
- navires de guerre et leurs bâtiments d'escorte.

Les équipages des navires de pêche seront protégés par une convention et une recommandation séparées, qui devraient être examinées lors de la session de 2007 de la Conférence internationale du Travail.

## Quelle est l'importance du tonnage de ces navires ?

Pour que la convention porte ses fruits, il faut qu'elle soit largement adoptée. Et tel sera le cas lorsqu'une partie significative de la flotte marchande battra le pavillon des Etats qui l'auront ratifiée. Cette quantité est évaluée par le tonnage brut, mesure internationale de la capacité des navires. La convention entrera en vigueur douze mois après que la ratification d'au moins 30 Etats membres de l'OIT représentant au total 33 pour cent du tonnage brut de la flotte marchande aura été enregistrée. Ainsi, pour qu'elle soit rapidement applicable, il faut que la convention soit non seulement ratifiée par de nombreux Etats, mais aussi par des Etats dotés d'une importante flotte marchande.

>>





© J. Maillard/BIT

### >> Quels sont les éléments essentiels de cette convention pour les marins et pour les armateurs ?

La nouvelle convention est conçue de manière à ce que les affréteurs et les propriétaires des navires respectent au mieux ses dispositions. Des mécanismes sont prévus à tous les niveaux pour renforcer l'application des prescriptions qu'elle contient. Ce sont, par exemple :

- des dispositions régissant les procédures de plainte auxquelles peuvent recourir les marins,
- le contrôle des conditions à bord des navires par les armateurs et les capitaines,
- la juridiction et le contrôle des Etats du pavillon sur leurs navires,
- l'inspection des navires étrangers par l'Etat du port.



© PAM

La convention fixe les conditions minimales requises pour le travail des marins à bord des navires et prévoit des dispositions sur les conditions d'emploi, le logement, les loisirs et le service de table, la protection de la santé, les soins médicaux, le bien-être et la protection sociale.

### En quoi ces nouvelles dispositions diffèrent-elles de celles de nombreuses conventions existantes dans le secteur maritime ?

La nouvelle convention contient plusieurs nouveautés par rapport aux conventions traditionnelles de l'OIT, notamment parce qu'elle est structurée différemment. Elle s'ouvre sur les dispositions fondamentales, à savoir les articles et les règles, qui sont suivies d'un code en deux parties (normes et principes directeurs). Les règles et le code s'articulent autour des cinq titres suivants: Titre 1: Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord d'un navire. Titre 2: Conditions d'emploi. Titre 3: Logement, loisirs, alimentation et service de table. Titre 4: Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection sociale. Titre 5: Respect et mise en application des dispositions. Enfin, une note explicative est destinée à aider les Etats membres à appliquer la convention. Les autres nouveautés résident dans la procédure d'amendement, qui est plus rapide, et dans le système de certification des navires.

### Comment la convention équilibre-t-elle la nécessité de protéger les marins et le besoin de flexibilité du marché du travail maritime ?

La nouvelle convention définit très précisément les droits tout en laissant aux Etats la latitude nécessaire pour veiller au respect de ces droits dans la transparence, la concertation et la responsabilisation. Elle évoluera avec les besoins du secteur maritime. Cette convention offrira la garantie d'une application et de mesures d'exécution universelles ainsi que des conditions d'égalité à l'échelle mondiale.

### L'adoption de la nouvelle convention marque l'aboutissement de cinq ans de dialogue social international

Le tripartisme et le dialogue social sont les meilleurs moyens de sortir des impasses politiques et idéologiques. Ils permettent de concilier l'impératif de productivité et de compétitivité avec celui du développement durable et de l'amélioration des conditions de vie pour tous. L'OIT a montré que cela était possible dans le secteur maritime. La convention du travail maritime 2006 prouve que le tripartisme peut apporter des solutions constructives aux problèmes

d'un secteur mondialisé et à ceux que pose la mondialisation en général.

### **En quoi la nouvelle convention montre-t-elle la voie pour faire face à la mondialisation ?**

Un grand nombre des difficultés que connaît le secteur maritime – et le contexte dans lequel il évolue – sont les mêmes pour d'autres secteurs. Partout, les gouvernements doivent gérer et développer l'économie nationale ainsi que des secteurs d'activité particuliers tout en répondant à la nécessité de s'adapter à la libéralisation financière et commerciale. Les entreprises elles-mêmes se battent pour réussir, croître et survivre face à la montée de la concurrence sur les marchés locaux, régionaux et mondiaux. Et les travailleurs ont souvent le sentiment de faire les frais de ces tensions. A force de chercher, on a fini par comprendre qu'il était vain de vouloir résoudre durablement des problèmes mondiaux avec des solutions purement nationales.

### **La convention est aussi un bon exemple de coopération au sein du système multilatéral**

Le tout premier article exige des membres qu'ils coopèrent entre eux pour que la convention soit effectivement mise en œuvre et appliquée. Cela exige la coopération des pays entre eux, des organisations internationales et des autres organisations intergouvernementales ainsi que des nombreuses organisations d'armateurs et de marins et autres organisations non gouvernementales concernées. Cette convention est en phase avec l'évolution du système multilatéral ; elle s'inscrit dans la suite logique de l'appel à une harmonisation de l'action des organisations du système. Elle a été conçue dans un esprit de coordination avec les mécanismes correspondants de l'Organisation maritime internationale (OMI). L'OIT et l'OMI collaborent de longue date et ont continué à le faire pour l'élaboration de la convention du travail maritime de 2006. Cette collaboration porte aussi sur les problèmes très concrets que rencontrent les marins au jour le jour.

### **Quels sont les prochaines étapes ?**

La ratification puis la mise en application. Les participants aux débats ont eu les perspectives de ratification constamment à l'esprit et l'instrument a été élaboré en tenant compte des craintes exprimées à ce sujet. Il est donc raisonnable d'espérer une ratification rapide. Mais elle ne peut être tenue pour acquise. Les mandats de l'OIT, et en particulier les partenaires sociaux, ainsi que le Bureau international du Travail lui-même doivent maintenant se faire les avocats de la ratification auprès des parlementaires, des



© PAM

ministères concernés et de tous les acteurs du secteur maritime. De solides alliances seront nécessaires de même que des programmes dûment financés pour apporter une assistance technique à ceux qui en auront besoin. L'OIT prévoit de mettre sur pied un grand programme de coopération technique dans cette perspective.

### **Quelles seront les incidences de la nouvelle convention sur l'action normative de l'OIT ?**

La convention du travail maritime 2006 vise à assurer la pertinence des normes de l'OIT à l'ère de la mondialisation de la production et du travail. Ce qui a été fait pour le secteur maritime pourrait donner l'élan et l'appui nécessaires pour des approches analogues, novatrices et équilibrées, dans d'autres branches d'activité.

## **CE N'EST QUE LE DÉBUT**

Dans sa réponse aux délégués de la session maritime de la Conférence internationale du Travail, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, attirant l'attention sur l'applicabilité de la nouvelle convention, a fait observer que non seulement celle-ci comportait des mécanismes d'exécution qui la rendront plus efficace, mais qu'en outre elle constituait un modèle pour résoudre les problèmes du monde du travail et ceux que pose la mondialisation dans d'autres secteurs. Il a promis le plein et entier soutien du Bureau pour la mise en application de cette convention en ajoutant que le BIT examinerait les besoins de coopération technique qui en découlent et ferait son possible pour accélérer les étapes.

« Cela ne veut pas dire que nous avons résolu tous les problèmes. Bien sûr que non. Comme dans la vie, il faut progresser par étapes. Il faudra quelques années pour que la convention soit ratifiée. Mais l'histoire nous rappellera ce grand moment de la session maritime de la Conférence internationale du Travail, où nous avons démontré qu'il était possible de relever les défis de la mondialisation par le dialogue et le tripartisme », a-t-il conclu.

# Réaction en temps réel

## Au Pakistan, l'OIT participe à la

**L'**OIT continue à jouer un rôle important dans la reconstruction des régions pakistanaises qui ont été touchées par le tremblement de terre. Que ce soit à travers la mise en place de centres d'information sur l'emploi, la réalisation de projets « argent contre travail » ou la création de travail décent pour aider la population à surmonter son traumatisme, sa démarche pluridimensionnelle s'appuie sur l'infrastructure de coopération technique existante, ce qui lui permet de répartir les ressources rapidement et de façon rationnelle.

Le séisme qui a frappé le Pakistan en octobre 2005 a détruit des villes entières, fait plus de 87 000 morts et plus de 3 millions de personnes sinistrées<sup>1</sup>, mais il n'a pas réussi à épuiser l'énergie des survivants, hommes, femmes et enfants. Des centaines de milliers d'emplois et autres sources de revenus<sup>2</sup> ont été réduits à néant et, six mois après, beaucoup reste à faire. Néanmoins, grâce au projet du BIT intitulé *Rapid Income through Employment* (RISE), destiné à injecter rapidement de l'argent dans l'économie locale, ceux qui ont été le plus durement touchés se sont vu offrir une chance de reconstruire leur vie dans la dignité. Ce projet a été mis en place au lendemain de la catastrophe en étroite collaboration avec le ministère du Travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'OIT a été la première institution internationale à prendre l'initiative de ce programme « argent contre travail » et les résultats sont encourageants.

D'après la première estimation des conséquences du séisme sur les sources de revenus, réalisée par le BIT avec l'Institut pakistanais de l'économie du développement, davantage d'emplois ont été détruits dans le secteur informel (près de 74 pour cent) que dans le secteur structuré (près de 25 pour cent). En tout, 62,1 pour cent des emplois ont disparu, en majorité dans le secteur agricole.

La première mesure prise par le BIT a consisté à rediriger les activités de projets de coopération tech-

nique existants pour venir immédiatement en aide au plus grand nombre possible de personnes et en particuliers aux plus fragiles comme les enfants, les femmes et les handicapés. Avec l'appui du bureau régional de l'OIT et du siège de l'Organisation à Genève, des ressources internes ont été rapidement mobilisées pour lancer des programmes « argent contre travail » et mettre en place des projets de formation professionnelle et des services d'information d'urgence sur l'emploi.

### Reprendre rapidement le dessus

Le projet pilote RISE a débuté à Balakot, l'une des zones les plus gravement touchées, afin de faire retravailler les gens le plus vite possible et de les aider à surmonter le traumatisme. Près de 45 000 journées de travail ont été générées non seulement pour donner un emploi aux femmes et aux hommes, mais aussi pour les aider à remettre la région sur pied : nettoyage des camps, déblayage des rues et des bâtiments importants, réparation des rigoles d'écoulement, construction d'abris provisoires pour les personnes déplacées et remise en état des services essentiels.

Un programme d'identification et d'inscription des personnes sinistrées a été conçu par un expert invité dans le cadre du projet RISE. Une base de données a été créée pour répertorier les demandeurs d'emploi en fonction de leurs compétences et ensuite les orienter vers des emplois correspondants aux besoins particuliers de la région. Deux centres d'information d'urgence sur l'emploi ont ainsi été créés, l'un à Balakot et l'autre à Muzaffarabad. A ce jour, 6 000 personnes se sont inscrites dans différentes professions et 150 ont été fournies à des employeurs.

La formation professionnelle étant un autre volet important du programme RISE, l'OIT a conçu et dispensé des cours de formation sur mesure, de courte durée, pour permettre à la population locale de trouver du travail et surtout éviter que l'on fasse appel à des travailleurs qualifiés de l'extérieur. Comme les établissements d'enseignement professionnel existants étaient très endommagés ou s'étaient carrément

<sup>1</sup> Selon les estimations publiées le 11 novembre 2005 par le gouvernement du Pakistan.

<sup>2</sup> Dans les jours qui suivirent le séisme, l'OIT a estimé que, dans les treize districts proches de l'épicentre, au moins 1,1 million de personnes avaient sans doute perdu leur source de revenus.

# reconstruction en créant du travail décent



© M. Crozet/BIT

effondrés, des écoles ont été improvisées et installées sous tente dans toutes les zones sinistrées. Jusqu'ici l'OIT en a créé trois, à Balakot, Muzaffarabad et Bagh, en collaboration avec le ministère du Travail, les administrations locales, une ONG internationale et le Programme national d'aide rurale. Les hommes peuvent suivre des cours de maçonnerie, de menuiserie, d'électricité, de plomberie et de soudage, et les femmes des cours de coupe et de couture. Il y a aussi des cours sur la réparation des appareils ménagers pour les handicapés.

Le programme pilote RISE a produit d'excellents résultats, largement reconnus tant au niveau national qu'au niveau international. Au mois de mars, l'armée pakistanaise a organisé une cérémonie à Mansehra pour remercier l'OIT ainsi que d'autres institutions des Nations Unies et des ONG du travail accompli depuis la catastrophe. En réponse à de nombreuses demandes, le programme a été étendu aux zones sinistrées de Batagram, Muzaffarabad et Bagh.

Environ 30 pour cent des personnes engagées dans le cadre du programme RISE de Muzaffarabad et de





© M. Crozet/BIT

>> Bagh étaient des femmes. L'OIT a donc adopté une démarche respectueuse des sensibilités culturelles en veillant à ce que les travailleuses soient encadrées par des femmes, ce que les familles ont apprécié.

#### Reconstruire en mieux

L'OIT a noué des alliances stratégiques avec plusieurs gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, institutions des Nations Unies et ONG. Elle a notamment participé, avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le Département du développement international du Royaume-Uni (DFID) entre autres, à des missions d'évaluation dans les zones sinistrées de l'Azad Jammu et du Cachemire et de la province frontalière du Nord-Ouest. A la suite de ces missions, il a été proposé de mettre en place un programme d'aide commun des Nations Unies.

L'une des grandes leçons que l'OIT a apprises pendant la première phase des secours est qu'il est indispensable de créer immédiatement des emplois décents pour reconstituer les sources de revenus des familles défavorisées et leur rendre ainsi leur dignité. En outre, les situations de crise offrent une occasion unique de « reconstruire en mieux », c'est-à-dire de jeter des bases solides pour que la population soit plus résistante à la fois sur le plan social et sur le plan économique.

Pour ce faire, le bureau de l'OIT à Islamabad a élaboré tout un dossier sur l'aide en cas de catastrophe, qui fait une large place à la création d'emplois et d'autres sources de revenus durables grâce aux programmes « argent contre travail » et « vivres contre travail », aux services publics de l'emploi, aux projets d'infrastructure à forte intensité de main-d'œuvre, à l'engagement des entreprises locales, à la formation professionnelle, à l'entrepreneuriat féminin et au financement de proximité.

*Pour tout renseignement, s'adresser au bureau de l'OIT à Islamabad :*

*tél. +92 51227 6456-7 ; fax +92 51227 9181-2, ou à l'adresse : islamabad@ilo.org.*

#### NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMPLOYÉS DANS LE CADRE DU PROGRAMME RISE PAR RÉGION :

Partenaires	Région	Nombre de travailleurs
Projet pilote de l'OIT	Balakot	12 219
OIT-NRSP	Muzaffarabad et Bagh	14 834
OIT-SRSP	Balakot, Allai et Batagram	15 544
OIT-NCHD	Mansehra	3 075
OIT-PWF	Balakot (zone rurale)	163
<b>Total</b>		<b>44 835</b>



© M. Crozet/BIT

## A GENÈVE, LE PERSONNEL DU SIÈGE DE L'OIT A COLLECTÉ 33 TONNES DE VÊTEMENTS CHAUDS

**T**rente-trois tonnes de vêtements chauds, collectés au mois de février grâce à un groupe de fonctionnaires du Bureau international du Travail (BIT), ont été envoyées directement au Pakistan pour les victimes du séisme d'octobre 2005.

Des membres du personnel du BIT, émus par les images d'enfants qui marchaient pieds nus dans la neige quatre mois après le tremblement de terre, ont pris cette initiative à laquelle se sont joints d'autres institutions internationales, les habitants de Genève, des écoles et des grands magasins. En moins de 48 heures, des centaines de cartons ont été remplis de chaussures, anoraks, vêtements chauds et couvertures par des bénévoles.

La Direction du développement et de la coopération de la Suisse a aimablement accepté de se charger du transport de ces vêtements jusqu'à la base aérienne de Chakala, à Islamabad. Le directeur du bureau de l'OIT à Islamabad a ensuite remis le chargement à la Commission fédérale des secours du Pakistan, qui les a immédiatement fait acheminer dans des hélicoptères de l'armée vers les zones les plus durement touchées de la province de la frontière Nord-Ouest et du Cachemire sous administration pakistanaise. Des collaborateurs du bureau d'Islamabad et de l'Office d'aide humanitaire du Pakistan ont assuré la distribution sur place.

« La réussite de cette collecte, pensée à l'origine comme un simple geste de solidarité envers les Pakistanais aux prises avec le froid himalayen, a dépassé toutes nos attentes », déclare Zohreh Tabatabai, Directrice du Département de la communication, dont le personnel a pris l'initiative de cette action.



© M. Crozet/BIT



© M. Crozet/BIT



© OIT ISLAMABAD

# Le déficit de travail déce

## Un nouveau rapport du BIT présente

**L**e rapport de 2006 sur les tendances de l'emploi dans le monde n'est pas réjouissant : non seulement le chômage et la pauvreté augmentent mais encore les emplois décents font cruellement défaut, surtout pour les jeunes. Malgré la robuste croissance économique de 2005, l'économie mondiale n'a pas créé suffisamment d'emplois. Pour favoriser la création d'emplois de qualité, l'OIT préconise une stratégie mondiale associant la communication, l'éducation, des politiques judicieuses et des mesures encourageant l'esprit d'entreprise.

Selon ce rapport<sup>1</sup>, une véritable tempête, nourrie par l'escalade du chômage, l'aggravation de la pauvreté et l'intensification des migrations de travailleurs, est en train de se lever sur le paysage de l'emploi. Malgré une croissance de 4,3 pour cent en 2005, soit une augmentation de 2,5 billions de dollars, l'économie mondiale ne parvient pas à créer suffisamment d'emplois pour ceux qui arrivent sur le marché du travail. Quarante millions d'emplois devront être créés au cours de la prochaine décennie, rien que pour donner du travail à tous les nouveaux actifs.

Seuls 14,5 millions des 500 millions de travailleurs qui n'ont que 1 dollar par jour pour vivre ont pu fran-

chir ce seuil. De plus, en 2005, la moitié des 2,8 milliards de travailleurs de la planète, c'est-à-dire le même nombre qu'il y dix ans, ont gagné moins de 2 dollars par jour.

La création d'emplois figurait en tête de l'ordre du jour du Forum économique mondial de janvier 2006. Dans le discours qu'il a prononcé à Davos devant les dirigeants des gouvernements et du monde des affaires, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré : « Le monde s'enfonce dans une crise de l'emploi sans précédent. »

Cette crise se traduit non seulement par un déficit d'emplois mais aussi par un déficit de travail décent. « Cette crise ne passe pas inaperçue dans les rues des pays riches comme des pays pauvres. De plus en plus, les dirigeants politiques entendent les gens réclamer un accès équitable à un travail décent et de nouvelles possibilités de trouver un travail et de le conserver. Bien trop souvent, ces possibilités n'existent pas. »

Parmi les différentes conséquences de la crise mondiale de l'emploi, il a relevé les suivantes :

- La moitié des travailleurs, soit environ 1,4 milliard de personnes, sont des travailleurs pauvres : leur famille vit avec moins de 2 dollars par personne et par jour. La majorité travaille dans le

<sup>1</sup> *Les tendances mondiales de l'emploi* BIT, Genève, janvier 2006.



# les tendances mondiales de l'emploi

secteur informel des villes et des campagnes.

- Le nombre de chômeurs a atteint un niveau sans précédent et continue de croître. En dix ans, le chômage déclaré a augmenté de plus de 25 pour cent. Aujourd'hui, près de 192 millions de personnes – soit environ 6 pour cent de la population active – sont sans emploi.
- D'après les estimations du BIT, presque la moitié – 86 millions des chômeurs – sont des jeunes âgés de 15 à 24 ans (*voir encadré p. 14*).
- Quand les gens ne peuvent pas trouver de travail au sein de la collectivité, de la société dont ils sont originaires, ils vont chercher fortune ailleurs. Dans le contexte actuel, les migrations de main-d'œuvre deviennent rapidement des causes de tension, pour ne pas parler des problèmes qui les accompagnent, comme la traite des êtres humains.

## Tendances régionales

Selon *Les tendances mondiales de l'emploi*, la plus forte hausse du chômage s'est produite en Amérique latine et dans les Caraïbes, où le nombre des chômeurs a augmenté de près de 1,3 million et où, de 2004 à 2005, le taux de chômage a augmenté de 0,3 pour cent pour atteindre 7,7 pour cent. Le chômage a également augmenté en Europe centrale et orientale

(hors de l'Union européenne) et dans la région de la Communauté des Etats indépendants, passant de 9,5 pour cent en 2004 à 9,7 pour cent en 2005.

Dans les économies développées et l'Union européenne, les taux de chômage ont baissé de 7,1 pour cent en 2004 à 6,7 pour cent en 2005.

Le taux de chômage des sous-régions d'Asie n'a pas beaucoup fluctué. En Asie de l'Est, il était de 3,8 pour cent en 2005, restant ainsi le plus bas taux du monde. Celui de l'Asie du Sud était de 4,7 pour cent et celui de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique était de 6,1 pour cent.

La région Moyen-Orient et Afrique du Nord conserve le plus fort taux de chômage du monde : 13,2 pour cent en 2005. Vient ensuite l'Afrique subsaharienne, avec un taux de 9,7 pour cent. Cette région étant aussi celle qui a la plus forte proportion de travailleurs pauvres, c'est là qu'il est le plus urgent de s'attaquer au déficit de travail décent.

Le ratio emploi-population – proportion d'actifs dans la population en âge de travailler – varie d'une région à l'autre. C'est en Asie de l'Est qu'il est le plus élevé – 71,1 pour cent en 2005 –, mais c'est aussi dans cette région qu'il a le plus diminué au cours des dix dernières années, perdant 3,5 pour cent. La région Moyen-Orient et Afrique du Nord a le ratio emploi-population le plus faible : 46,4 pour cent en 2005.



## L'EMPLOI DES JEUNES, UN OBJECTIF MONDIAL, UN DÉFI MONDIAL

Le monde fait face à une crise de plus en plus grave de l'emploi des jeunes. Les dernières données de l'OIT indiquent que sur les quelque 191 millions de chômeurs recensés en 2004, environ la moitié – plus exactement, près de 86 millions – ont entre 15 et 24 ans. Dans de nombreux pays, les jeunes risquent trois fois plus que les adultes de se retrouver sans emploi. Aujourd'hui, tant les pays industrialisés que les pays en développement échouent dans leurs tentatives d'augmenter les débouchés pour les jeunes.

«Créer de l'emploi pour les jeunes ne suffit pas. Partout dans le monde il est difficile, voire carrément impossible, pour les jeunes non seulement de trouver un emploi, mais surtout de trouver un emploi décent», fait observer le Directeur général du BIT, Juan Somavia. « Nous sommes ici face à un défi économique majeur et à une énorme menace pour la sécurité. »

Il n'y a jamais eu autant de jeunes pauvres ou sous-employés qu'aujourd'hui. Pas moins de 106 millions de jeunes travaillent mais vivent dans des ménages qui gagnent moins de l'équivalent de 1 dollar par jour. De plus, des millions d'autres sont piégés dans des emplois temporaires, à temps partiel involontaire ou occasionnels, qui offrent bien peu d'avantages et des perspectives d'avancement limitées. A l'évidence, quelque chose doit être fait.

Les jeunes apportent à l'économie une énergie, un talent et une créativité que personne ne peut se permettre de gaspiller. A travers le monde, les jeunes femmes et les jeunes hommes apportent d'importantes contributions en tant que travailleurs productifs, entrepreneurs, consommateurs, membres de la société civile et vecteurs du changement. Par leur action, les jeunes posent aujourd'hui les fondations des économies de demain.

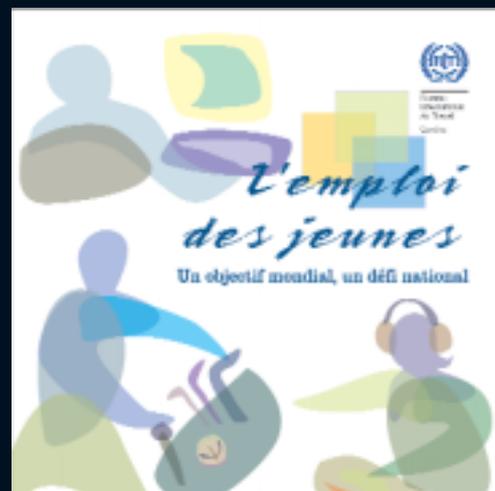
## L'emploi des jeunes en un coup d'œil

- Dans le monde, le nombre de jeunes sans emploi est passé de 70,8 millions en 1994 à 85,7 millions en 2004, représentant ainsi 45 pour cent du chômage total.
- Les jeunes représentaient environ 20 pour cent des quelque 535 millions de travailleurs pauvres

recensés en 2004. Quelque 106 millions de jeunes travaillaient mais vivaient dans des ménages qui gagnaient moins de l'équivalent de 1 dollar par jour.

## La réponse de l'OIT

L'emploi décent et productif pour les jeunes constitue un engagement majeur des objectifs du Millénaire pour le développement. L'OIT a un rôle particulier à jouer dans la promotion des politiques et des initiatives prises en matière d'emploi des jeunes. Le programme de l'OIT pour l'emploi des jeunes fonctionne par le biais d'un réseau mondial d'experts basés à Genève et dans plus de 60 bureaux répartis dans le monde. Il aide les pays à développer des interventions cohérentes et coordonnées en matière d'emploi des jeunes.



Pour tout renseignement, s'adresser à :

Programme sur l'emploi des jeunes  
Secteur de l'emploi

Bureau international du Travail  
4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22 ;  
Suisse

Tél. +4122 799 68 53 ; fax +4122 799 75 62  
e-mail : youth@ilo.org  
Site Internet : www.ilo.org/youth

>> Les auteurs du rapport font observer que les travailleurs pauvres ont le plus souffert de l'incapacité de la plupart des économies à utiliser la croissance de leur PIB pour créer des emplois ou augmenter les salaires, à laquelle se sont ajoutées une suite de catastrophes naturelles et la hausse des prix de l'énergie.

En 2005, le nombre de travailleurs pauvres vivant au seuil de 1 dollar a diminué dans toutes les régions, sauf en Afrique subsaharienne, où il a augmenté de

2,5 millions et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, où il est resté stable. Celui des travailleurs vivant avec moins de 2 dollars par jour n'a diminué qu'en Europe centrale et orientale (hors de l'Union européenne) et dans la Communauté des Etats indépendants, en Amérique latine et dans les Caraïbes, et surtout en Asie de l'Est. Il a donc augmenté en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, en Asie du Sud, au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et plus particulièrement en Afrique subsaharienne.



© M. Crozet/BIT

cation et d'autres moyens d'améliorer les capacités humaines, en prêtant une attention particulière aux jeunes. « Si l'on parvient à réduire ne serait-ce que de moitié le taux de chômage des jeunes, ce seront au bas mot 2,2 billions de dollars qui viendront s'ajouter à l'économie mondiale », a déclaré M. Somavia.

- Améliorer la gouvernance internationale de manière à coordonner les efforts des gouvernements, des entreprises, des syndicats et des autres acteurs de la société civile dans le but de réduire la pauvreté et de créer des emplois.

« La crise mondiale de l'emploi constitue aujourd'hui l'un des risques majeurs pour la sécurité », affirme M. Somavia. « Si l'on choisit de continuer sur cette voie, le monde risque de devenir plus fragmenté, plus protectionniste, plus enclin à l'affrontement. Le manque persistant de possibilités de travail décent, l'insuffisance des investissements et de la consommation érodent le contrat social sur lequel reposent les sociétés démocratiques, à savoir que le progrès doit bénéficier à tous. Nombreux sont ceux qui interprètent le manque de possibilités d'emploi décent comme un déficit d'ordre éthique dans l'élaboration des politiques. Il est temps de revoir l'engagement pris par la communauté mondiale de promouvoir l'insertion sociale et l'emploi comme préalables à la lutte contre la pauvreté, ainsi que le respect des principes et des droits fondamentaux au travail. C'est ce qui fonde le travail décent. »

© M. Crozet/BIT

### La démarche de l'OIT

L'OIT propose cinq mesures concrètes pour résoudre la crise mondiale de l'emploi, à savoir :

- Réorienter la politique économique et la politique sociale en plaçant le travail décent au centre des efforts de développement nationaux et internationaux tout en mettant l'accent sur la stabilité, l'adaptabilité et la sécurité sur le plan macroéconomique.
- Promouvoir une croissance durable et riche en emplois en axant les efforts non seulement sur le développement économique mondial, mais aussi sur le développement à l'échelon local.
- Créer dans chaque pays un climat politique et un cadre juridique qui favorisent la compétitivité et la création d'entreprises.
- Œuvrer en faveur de l'entrepreneuriat, de l'innovation et de la productivité tout en valorisant le rôle des petites entreprises dans la création d'emplois.
- Développer la formation, l'apprentissage tout au long de la vie, l'édu-



# Participation

## Pourquoi l'actionnariat salarié rapporte plus que des bénéfices

Le magasin  
John Lewis  
en 1899



© Magasin John Lewis

L'actionnariat salarié est un moyen d'augmenter la productivité, les bénéfices et la motivation, que les entreprises ont tendance à négliger. Pourtant une étude récente montre que la réussite extraordinaire d'entreprises telles que la *John Lewis Partnership* du Royaume-Uni est due à des méthodes de gestion originales qui encouragent la participation des salariés et leur donnent un sentiment d'appartenance à l'entreprise. *Andrew Bibby* explique pourquoi les sociétés de ce type, composées d'entreprises qui adoptent partiellement ou complètement la formule de l'actionnariat salarié, sont non seulement autonomes et rentables mais aussi largement imitables.

LONDRES – Oxford Street est le principal centre commerçant de Londres, véritable aimant pour les Londoniens et les touristes, où les enseignes de la distribution britannique et internationale ont leur boutique phare. Mais dans cette rue, un magasin se distingue d'une curieuse façon : il appartient à 63 000 personnes.

La société de distribution John Lewis, qui existe au Royaume-Uni depuis près de 150 ans, est la plus gran-

de entreprise d'actionnariat salarié du pays. Elle gère 27 grands magasins et près de 170 supermarchés. Ses 63 000 salariés permanents sont des « associés » qui, ensemble, contrôlent la société. Il n'y a aucun actionnaire extérieur et toutes les actions de la société sont détenues dans un fonds commun spécialement créé pour les salariés.

John Lewis est devenue une entreprise d'actionnariat salarié en 1950, date à laquelle le fils du fondateur a cédé les titres de propriété à un fonds détenu par les salariés à un prix bien inférieur à la valeur du marché. Les statuts de John Lewis Partnership stipulent maintenant que le but ultime de l'entreprise est « le bonheur de tous ses membres grâce à un emploi utile et satisfaisant dans une affaire qui réussit ». Les associés « partagent non seulement les responsabilités mais aussi les avantages – profits, information et pouvoir ».

John Lewis Partnership, nom officiel de la société, a également mis en place des dispositifs novateurs pour favoriser la participation des salariés. Parallèlement aux mécanismes de gestion habituels, chaque grande unité opérationnelle a son propre organe de décision participative. Tous les associés sont représentés par le conseil de partenariat du groupe, qui

nomme cinq membres salariés de base au conseil d'administration et qui a le pouvoir de renvoyer le président. Dans la vie courante de l'entreprise, le personnel peut exiger des réponses de la direction à des critiques et des commentaires anonymes via le magazine interne.

### Les salariés ont une part du gâteau

Bien que sa formule innovante ait fait la réputation de la John Lewis Partnership Royaume-Uni, elle a rarement été reprise comme modèle pour d'autres entreprises parce qu'elle avait été conçue à l'origine dans un esprit philanthropique. Toutefois, un rapport intitulé *Shared Company*, de l'Association britannique des entreprises d'actionnariat salarié, Job Ownership Ltd (JOL), suggère que cette formule non seulement donne de bons résultats sur le plan économique mais encore est plus facilement transposable que ce que l'on pense. Ce rapport cite des travaux de recherche d'universitaires britanniques, américains et japonais, selon lesquels l'actionnariat et la participation des salariés améliorent la productivité et les résultats des entreprises. Ce qu'il faut pour cela, c'est donner aux salariés le sentiment que l'entreprise leur appartient.

JOL est particulièrement favorable au rachat par les salariés des petites entreprises privées que les propriétaires cherchent à céder, généralement au moment de leur départ à la retraite. Elle affirme que cela n'est pas forcément un acte philanthropique. En effet, la vente d'une entreprise à sa direction et à son personnel peut être la manière la plus avantageuse de résoudre l'épineux problème de la reprise du capital tout en permettant à l'entreprise de continuer à fonctionner normalement. Le directeur exécutif de JOL, Patrick Burns, déclare qu'un nombre incalculable de faillites sont dues à une succession ratée lors du départ du propriétaire. Il reproche aux conseillers d'entreprise et aux administrateurs de ne pas comprendre que le rachat d'une entreprise par l'ensemble des salariés est une alternative possible au rachat par les cadres de cette entreprise ou à la vente de celle-ci sur le marché.

Cependant, pour tirer tous les avantages que peut apporter l'actionnariat salarié, il faut que l'entreprise soit véritablement entre les mains de son personnel. JOL précise qu'il ne s'agit pas là de la pratique courante qui consiste à récompenser le personnel, surtout les cadres supérieurs, en leur octroyant des actions de l'entreprise sous forme de primes d'encouragement. Il pense plutôt à l'actionnariat d'entreprise, c'est-à-dire au contrôle de l'entreprise par la totalité ou la majorité de ses salariés. Ce contrôle peut être le résultat d'acquisitions individuelles, collectives (comme c'est le cas chez John Lewis) ou d'une combinaison des deux.

Pour David Erdal, directeur de Baxi Partnership, fonds de placement britannique pour les salariés d'entreprises en coparticipation, ce point est essentiel : « Le degré de contrôle est très important ; il ne peut être inférieur à 50 pour cent », précise-t-il. Et d'ajouter qu'à son avis la gestion des entreprises détenues en majorité ou en totalité par leurs salariés est généralement plus saine. « Alors que dans une société anonyme, les actionnaires extérieurs ignorent parfois ce qui se passe, les salariés connaissent leur entreprise de l'intérieur et peuvent donc juger. La direction est obligée d'en tenir compte. »

Les entreprises participatives telles que John Lewis, dont le capital-actions est administré au profit du personnel, ne sont pas des coopératives. Ces dernières tendent à avoir des structures démocratiques plus rigoureuses et s'engagent à respecter les sept principes coopératifs établis par l'Alliance coopérative internationale. Cependant, même en les ajoutant aux sociétés coopératives, les entreprises contrôlées par la majorité de leurs salariés sont encore peu nombreuses. L'une des difficultés est que ces entreprises n'ont pas toujours accès à tout l'éventail des capitaux dont disposent les autres entreprises et doivent donc financer leur développement à l'aide d'emprunts ou de bénéfices non distribués.

### Tous pour un et un pour tous

La question de savoir s'il convient d'inciter les salariés à détenir une partie du capital de leur entreprise, et en particulier à pourvoir eux-mêmes à une partie de ses besoins financiers, a été récemment à l'ordre du jour en Europe, à propos de la stratégie de Lisbonne pour le renforcement de la compétitivité de l'Union



Le magasin John Lewis en 1960



© John Lewis



Magasin John Lewis

européenne. Il y a trois ans, une communication de la Commission européenne a recommandé de faire de la participation financière des salariés une priorité politique dans toute l'Union.

La recommandation de l'UE couvre une multitude de situations qui vont de l'entrepreneuriat salarié de type JOL aux sociétés traditionnelles dont les salariés sont des actionnaires. C'est sans doute pour cela que la question de la participation financière des salariés donne parfois lieu à controverse. En effet, certains analystes font remarquer qu'il serait très imprudent d'inciter les salariés à dépendre d'une seule entreprise, non seulement pour leur emploi et leur pension de retraite mais aussi pour la gestion de leur épargne.

Comme le fait observer Antonio Fici, professeur à la faculté de droit de l'Université de Rome, les syndicats ont eux aussi exprimé des réserves à propos des régimes de participation financière des salariés : « Ils craignent que la participation directe des salariés ne modifie les relations sociales en encourageant l'individualisme, notamment en cas de conflit, et affaiblisse ainsi leur fonction de protection. » Néanmoins, M. Fici, qui a étudié la participation des salariés, en particulier dans les coopératives et les entreprises à vocation sociale, estime qu'il est tout à fait possible d'envisager des formes de participation auxquelles les partenaires sociaux puissent adhérer. Dans cette perspective, il est utile d'établir une distinction entre la participation aux bénéfiques et l'actionnariat proprement dit. JOL en convient, qui affirme dans son rapport : « Rien dans l'actionnariat des salariés n'exclut un rôle fort et constructif des syndicats. »

### LES ENTREPRISES À ACTIONNARIAT SALARIÉ EN BREF

#### Comment mettre en place l'actionnariat salarié ?

- En vendant des actions aux salariés.
- Par des régimes qui permettent aux salariés d'acheter ou de détenir des actions en fonction de résultats prédéfinis ou à une date déterminée.
- Par le biais des statuts, comme dans le cas des sociétés à responsabilité limitée à une garantie (au Royaume-Uni), dont tous les membres ont le même droit de vote.

#### Types d'entreprises qui pratiquent l'actionnariat salarié :

- Sociétés à responsabilité limitée à une garantie (Royaume-Uni).
- Mutuelles.
- Sociétés anonymes.
- Associations.
- Coopératives.
- Plans d'actionnariat collectif.

#### Principaux avantages de l'actionnariat salariés :

- Les jeunes entreprises peuvent réunir des capitaux en vendant des actions à leurs salariés.
- Les entreprises qui se développent peuvent recruter et fidéliser leur personnel de base.
- Les résultats de l'entreprise s'améliorent grâce à la plus grande motivation des salariés.

# Handicapés en **Ethiopie**

## Rendre les services accessibles aux pauvres



Le Président éthiopien Girma Wolde-Giorgis lors de la cérémonie d'ouverture de la Yenegew Sew Sanitary Service Cooperative.

**L**a majorité des trois millions d'habitants de l'Ethiopie vivent dans des taudis et des zones d'habitations improvisées. En juin 2005, le Président du pays a inauguré les premières de trente nouvelles installations de douches et toilettes publiques administrées par une coopérative de personnes handicapées d'Addis-Abeba, avec le soutien de l'OIT. Ce projet original de la Fédération éthiopienne des personnes handicapées, qui consiste à rénover les installations sanitaires existantes en permettant aux personnes handicapées de réaliser leur potentiel économique, a été lauréat du concours du Marché du développement de la Banque mondiale en 2003.

ADDIS-ABEBA – Abaynesh Geneyehu Damtew, 20 ans, est handicapée. Originaire du nord de l'Ethiopie, elle a quitté sa ville natale d'Alamata il y a huit ans pour se faire soigner dans la capitale et n'a pas revu sa famille depuis.

« Ma famille n'avait pas besoin de moi parce que je suis handicapée. Là où je suis née, il n'y a pas d'organisation d'handicapés. Les gens ne sont pas sensibilisés à ce problème. Il n'y a ni aide ni services pour nous », explique-t-elle.

Une fois son traitement médical terminé, Abaynesh a adhéré à l'Association nationale des handicapés physiques. Elle porte une prothèse sous le genou droit à cause de son infirmité, due à la polio. Malgré ses difficultés de déplacement, elle fréquente les cours du soir à l'école secondaire Basilios.



>> « Je dois m'instruire aujourd'hui pour changer ma vie demain », dit-elle. « Et plutôt que de rester assise à ne rien faire, travailler donne un sens à ma vie. » Avant d'aller à l'école, elle suit quatre jours par semaine, de 8 heures à 12 h 30, un cours de formation professionnelle pour devenir tailleur et travaille comme femme de ménage, de 13 heures à 20 heures, dans l'un des trente établissements sanitaires publics que gère la coopérative Yenegew Sew Sanitary Service.

Cette coopérative a été constituée grâce au prix remporté en 2003 par le projet de la Fédération éthiopienne des personnes handicapées (EFPD) dans le cadre du concours de la Banque mondiale, dénommé Marché du développement. Ce projet, qui consiste à rénover des installations sanitaires en créant des emplois pour des chômeurs handicapés, a été l'un des 186 qui ont été retenus sur plus de 2 700.

Lorsqu'il a été conçu, l'Agence communale pour l'assainissement et l'amélioration de l'environnement urbain envisageait de construire plus de 200 nouveaux sanitaires publics et de sous-traiter la gestion des installations existantes à des organisations privées et à des associations disposées à garantir des prix abordables aux usagers. La commune et l'OIT ont alors aidé l'EFPD à présenter à la Banque mondiale son projet de rénovation et de gestion de trente installations.

Le but du concours mondial du Marché du développement est de financer les idées de développement les plus créatives repérées dans le monde entier. L'édition 2003 avait pour thème : « Rendre les services accessibles aux pauvres ». Dans une ville où 24 pour cent des logements n'ont pas de toilettes du tout et 45 pour cent partagent des latrines communes, l'idée de la fédération a grandement contribué à l'amélioration de la santé et de l'hygiène publiques.

### Des emplois pour les handicapés

L'EFPD a donné le coup d'envoi du projet dénommé « Egalité des chances pour les personnes handicapées » en janvier 2004.

« Les toilettes publiques existantes étaient mal conçues et inégalement réparties dans la ville. Elles étaient souvent vandalisées. Lorsque le projet a débuté, seulement 28 des 72 installations existantes étaient en état de fonctionner », explique Fisiha Belay, directeur général de la fédération.

L'EFPD a rénové 30 toilettes et construit deux nouveaux blocs comprenant 72 douches et une laverie expérimentale. En outre, elle a créé une coopérative qui a donné des emplois à 250 chômeurs malvoyants, malentendants ou handicapés moteurs ainsi qu'à d'anciens lépreux et à des mères d'enfants souffrant d'un retard mental.



© BIT PHOTO

La coopérative fait payer 0,25 birr (soit 0,03 dollar) l'accès aux toilettes et 1 birr (0,12 dollar) l'accès à la douche. « Les habitants d'Addis-Abeba ne sont pas habitués à payer pour utiliser les toilettes publiques mais ils ont assez bien réagi et cela devrait aller de mieux en mieux », affirme M. Belay.

« Notre seul problème est que le camion de vidange de la commune met du temps à venir et que nous devons suspendre le service lorsque les fosses septiques sont pleines... C'est pourquoi, avec l'EFPD, la Coopérative des personnes handicapées a préparé un projet pour l'achat d'un camion de vidange », poursuit-il.

Les dirigeants de la coopérative ont suivi un cours de gestion et ont participé à un voyage d'études en Tanzanie pour apprendre à administrer des installations sanitaires collectives dans le cadre d'un projet d'assainissement urbain de l'OIT à Dar es-Salaam. Les membres de la coopérative ont appris à gérer un service clientèle et ont suivi des cours de marketing, de maintenance et de plomberie. L'OIT et l'Agence de coopération au développement du gouvernement irlandais (DCI) ont dispensé cette formation par le biais d'un projet commun visant à développer l'entrepreneuriat chez les femmes handicapées, qui existait déjà à Addis-Abeba et dans les régions d'Amhara et du Tigré.

### **L'OIT promeut l'égalité des chances dans l'emploi**

L'OIT promeut l'égalité des chances dans l'emploi des personnes handicapées par le biais de ses activités de recherche, d'information et d'assistance technique. Les principaux instruments qu'elle a adoptés pour ce faire sont la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail* (2001).

Elle aide les décideurs, les partenaires sociaux et les organisations de personnes handicapées à concevoir et exécuter des programmes de formation professionnelle et de réadaptation ainsi qu'à élaborer et appliquer des mesures et des lois garantissant l'égalité de chances et de traitement des personnes handicapées dans la formation et l'emploi. Les projets de coopération technique sont un bon moyen de



© A. Fiorentino/BIT

montrer comment mettre ces principes en pratique.

« Les personnes handicapées étant souvent bloquées dans le cercle vicieux de la marginalisation, de la pauvreté et de l'exclusion sociale, une action volontariste est nécessaire pour les aider à briser ce cercle », explique Barbara Murray, spécialiste principale au BIT. « Le projet de toilettes et douches publiques d'Addis-Abeba permet non seulement de franchir les barrières qui empêchent les handicapés d'obtenir un emploi et de tenir leur place dans la société, mais aussi de mettre des services publics à la disposition des autres pauvres. »



## L'IMPORTANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES HANDICAPÉS



© A. Fiorenze/BIT

« Les handicapés veulent ce que nous voulons tous : la possibilité d'avoir accès à l'école, de trouver un travail rémunérateur, de mener une vie qui en vaut la peine et d'être un membre estimé de la communauté et du monde en général. »

*James Wolfensohn et Amartya Sen, 2004*

**P**lus de la moitié des 610 millions de personnes handicapées de la planète sont en âge de travailler et veulent travailler. Mais la discrimination les en empêche bien souvent même s'ils ont des qualifications et des compétences. En outre, le niveau et la qualité de la formation professionnelle des handicapés posent encore des problèmes dans de nombreux pays.

Pour les 400 millions de personnes handicapées des pays en développement, ces problèmes sont aggravés par le fait que la majorité vit dans des zones rurales, souvent très loin des programmes de formation en internat qui sont organisés dans les villes. De ce simple fait, beaucoup d'handicapés ne peuvent participer à ces programmes, car ils dépendent de l'aide de leur famille.

La convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des handicapés, adoptée par l'OIT en 1983, fait obligation aux Etats membres de formuler une politique

nationale concernant les handicapés, qui doit être fondée sur le principe de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la non-discrimination dans la formation et dans l'emploi entre les personnes handicapées et le reste de la population. Pour faciliter la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, l'OIT collabore avec les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi qu'avec le mouvement associatif et le secteur privé.

Au sortir de leur formation, les personnes handicapées des pays en développement n'ont généralement d'autre choix que de se lancer dans une forme ou une autre d'emploi indépendant. Le projet éthiopien décrit dans cet article illustre la manière dont l'OIT collabore avec des organisations de personnes handicapées afin de créer des débouchés durables, tout en formant ces organisations pour qu'elles soient en mesure de prendre le relais une fois le projet terminé.

## LECTURES RECOMMANDÉES

*La gestion du handicap sur le lieu de travail.*  
Recueil de directives pratiques du BIT  
ISBN 92-2-211639-9

*Placement of job-seekers with disabilities:*  
*Elements of an effective service*  
ISBN 92-2-115114-X

*Assisting disabled persons in finding employment:*  
*A practical guide*  
ISBN 92-2-115116-6

*Job and work analysis: Guidelines on identifying jobs for persons with disabilities*  
ISBN 92-2-117864-1

*Syndicats et personnes handicapées : promouvoir le travail décent et combattre la discrimination,* Education ouvrière, vol. 2004/4, n° 137, ISSN 0378-5467

Pour tout renseignement, consulter le site [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) ou écrire à l'adresse: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

# Un fléau multiforme et sournois

## Dompter la violence au travail

**P**ourquoi la violence au travail et qui peut y mettre fin ? Harcèlement sexuel, brimades, menaces, abus de pouvoir ou même assassinat, cette violence est multiforme, omniprésente, rôdeuse, prête à surgir que ce soit dans le secteur formel ou le secteur informel. Mais elle n'est pas facile à déceler, d'autant plus que généralement ses auteurs ne s'exposent pas au grand jour. Aujourd'hui, le phénomène est mieux connu, grâce notamment à des organisations comme l'OIT, qui le combattent résolument en élaborant des règles et des codes de conduite, et en le faisant sortir de l'ombre. A l'occasion de la parution de la troisième édition de l'étude intitulée *La violence au travail*<sup>1</sup>, Alice Priest examine les différents aspects du problème.

Nous vivons dans un monde cruel et violent. Les reportages des médias sur les récents attentats terroristes ont répandu l'effroi, mais peu de gens ont conscience que la violence existe aussi dans un lieu où ils passent une bonne partie de leur existence : le lieu de travail. Elle sévit dans les usines, les hôpitaux, les écoles, les restaurants, les magasins, les bureaux, les taxis et les maisons – partout où des gens travaillent. Et dans la grande majorité des cas, tout se passe à huis clos.

La dernière édition de la très instructive publication du BIT intitulée *La violence au travail* ouvre grand la porte. Elle révèle ainsi les multiples facettes de la souffrance physique, psychologique et morale de millions de travailleurs. Souffrance qui est très souvent cause de désespoir, de maladies, d'accidents du travail et de décès. La liste des agressions que subissent les travailleurs est infinie : meurtre, viol, vol, coups, traque, injures, harcèlement sexuel, insultes et sabotage des outils de travail, pour n'en mentionner que quelques-unes. Il est aussi une forme de violence qui n'est pas toujours perçue comme telle, mais qui fait beaucoup souffrir : le harcèlement moral, c'est-à-dire les vexations collectives infligées à un travailleur par ses collègues et/ou ses supérieurs hiérarchiques.

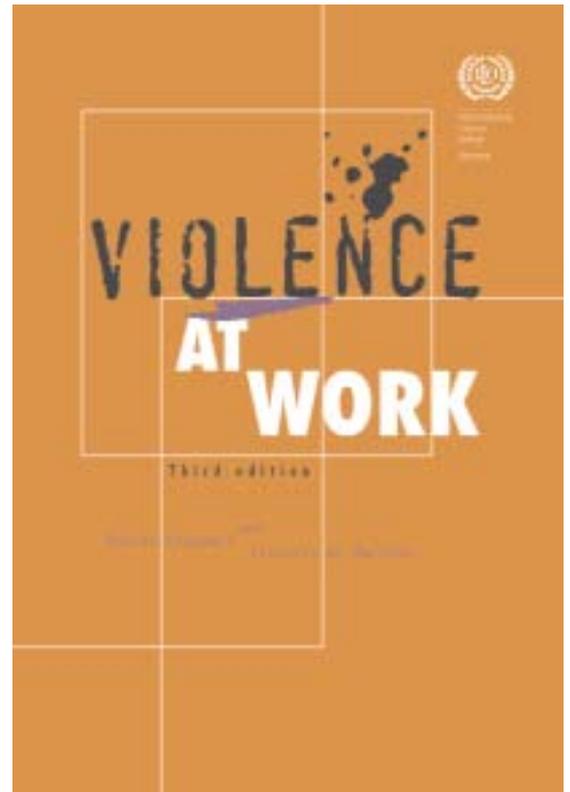
Les auteurs de cet ouvrage, Duncan Chappell et Vittorio di Martino, citent le cas de ce technicien de

maintenance d'une grande usine norvégienne que ses collègues ridiculisaient constamment à cause de son accent danois. Lorsqu'il leur demandait de mettre fin à leurs plaisanteries, les moqueries reprenaient de plus belle jusqu'au jour où, complètement mis à l'écart et angoissé, il tomba malade, perdit son emploi et devint totalement inemployable. En Suède, le harcèlement moral serait chaque année à l'origine de 10 à 15 pour cent des suicides.

Il y a aussi la violence pratiquement invisible et pourtant dévastatrice que subissent les employées de maison. En Arabie Saoudite, par exemple, il arrive souvent que des femmes étrangères se jettent du haut des immeubles dans lesquels elles travaillent pour échapper à des employeurs qui les maltraitent. Les auteurs rapportent qu'en 2002 un grand hôpital saoudien a admis chaque semaine deux ou trois domestiques étrangères qui souffraient de fractures pour avoir ainsi voulu s'enfuir d'une pièce ou d'une maison dans laquelle elles étaient enfermées à clé.

### Pourquoi ?

La violence au travail ne se contente pas d'énumérer les agissements répréhensibles dont sont victimes les travailleurs. Avec ce livre ambitieux et courageux, Chappell et di Martino se sont proposés de faire comprendre le phénomène dans toutes ses dimensions afin qu'il puisse être éradiqué. L'une des difficultés est que, paradoxalement, plus le problème est connu – à cause de crimes aussi monstrueux que le meurtre d'enfants dans une école ou un assassinat dans un bureau de poste – plus il se répand.



<sup>1</sup> Duncan Chappell et Vittorio di Martino, *Violence at work*, 3<sup>e</sup> édition, BIT, Genève, 2006. ISBN 978-92-2-117948-1. 30 francs suisses.



## PROFESSIONS À RISQUE

La violence a toujours accompagné certaines professions telles que la police et la justice ou le journalisme en zone de guerre. Mais aujourd'hui, comme le montre le livre *La violence au travail*, des métiers qui en étaient exempts deviennent eux aussi dangereux. Par exemple, fréquenter une école en qualité d'élève ou d'enseignant était autrefois considéré comme un acte anodin, mais c'était avant les massacres de 1996 à l'école de Dunblane en Ecosse, de 1998 à l'école de Thurnston dans l'Oregon et de 2004 dans une école japonaise. Aujourd'hui, les ministères de l'Education de nombreux pays signalent des brimades, des cas de harcèlement et toutes sortes de brutalités dans les écoles.

Les autres catégories professionnelles exposées à la violence sont les personnels de santé (personnel infirmier, médecins et dentistes), les agents des transports en commun (autobus, train et métro), les employés des services postaux et les équipages des avions. Même les bibliothécaires sont en danger parce que leur lieu de travail est ouvert à tous. Les auteurs de *La violence au travail* indiquent en effet que des bibliothécaires ont été assassinés.

Comment se fait-il que des travailleurs aux fonctions aussi dissemblables puissent courir le même risque de subir des actes de violence ? Chappell et di Martino expliquent que ce risque n'est pas uniquement lié à la fonction mais aussi aux conditions dans lesquelles celle-ci est exercée. Par exemple, du fait de l'automatisation, il n'est pas rare que des commerçants travaillent seuls dans leur magasin. Travailler dans la distribution n'est pas dangereux en soi, mais ouvrir un tiroir-caisse seul la nuit l'est. Les autres situations potentiellement dangereuses sont celles qui supposent un contact avec le public, la manipulation d'argent et de produits pharmaceutiques, le côtoiement de personnes en difficulté et aussi le travail dans des organismes militaires et paramilitaires.

Pour ce qui est de l'armée, les auteurs attirent l'attention sur le fait que l'ennemi n'est pas toujours le plus à craindre. Dans plusieurs pays, la tradition veut que les recrues soient torturées. Dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement, les femmes soldats sont violées ou agressées sexuellement par leurs collègues.



Les auteurs admettent que la collecte des informations n'a pas été facile, surtout pour les pays en développement, où les actes de violence commis dans le monde du travail sont rarement dénoncés. Et pour compliquer les choses, la perception de la violence et le rôle qu'elle joue dans la société varient selon les cultures. En Bulgarie, par exemple, la violence est considérée comme faisant partie de la vie quotidienne et comme un régulateur des relations familiales, sociales, interpersonnelles et institutionnelles. En Afrique du Sud, le degré élevé de violence qui règne dans le monde du travail est révélateur de problèmes anciens, profonds, qui sont ancrés dans la dure réalité sociale et économique du pays. Ces cas particuliers mis à part, Chappell et di Martino démontrent de façon convaincante, chiffres à l'appui, que la violence au travail est en augmentation, tendance qu'ils qualifient de préoccupante, car elle est l'expression d'un malaise social généralisé et de l'effondrement des valeurs sociétales.

Ils affirment qu'une foule de facteurs exogènes peuvent expliquer cette violence et sa progression. Elle peut, par exemple, resurgir à cause de mauvais traitements subis dans l'enfance. La testostérone et d'autres caractères physiologiques entrent également en jeu, les hommes présentant un risque au moins dix fois plus élevé que les femmes d'être inculpés pour voies de fait. Parfois, c'est la configuration même du lieu de travail qui est le déclencheur ; un lieu dégradé peut être une invite à la violence.

**Contre qui ?**

Les auteurs donnent aussi les caractéristiques des personnes qui sont le plus susceptibles d'être victimes de violence. Bien que certaines professions soient naturellement plus exposées que d'autres (voir encadré p. 25), les victimes ont en général une caractéristique commune : l'impuissance. De ce fait, les femmes, les enfants et les jeunes ainsi que les travailleurs solitaires, immigrés et précaires sont plus particulièrement en danger.

En outre, ils répertorient plusieurs facteurs de stress qui sont propres à notre époque. Selon eux, l'incertitude, l'exaspération et le sentiment de fragilité qu'engendrent les licenciements pour motif économique, l'alourdissement de la charge de travail, l'accélération du rythme de travail, la réduction des salaires et le recours de plus en plus fréquent à des contrats de courte durée et au travail occasionnel sont de nature à créer un climat de violence. Et de conclure que le sentiment de fragilité est la principale cause de la violence au travail.

Alors que les médias imputent généralement les actes de violence commis sur le lieu de travail à des travailleurs mécontents qui perdent la tête, les auteurs démontrent que le phénomène est beaucoup plus répandu et rarement aussi simple. Loin d'être sporadique, immotivée et imprévisible, la violence au travail est un phénomène extrêmement complexe, intimement lié aux aspects sociaux, organisationnels et économiques qui caractérisent la culture



du travail. Selon eux, les causes et les conséquences de la violence au travail ne peuvent être analysées indépendamment de la relation d'emploi.

**Où trouver de l'aide ?**

C'est là que réside l'espoir d'un changement.

Chappell et di Martino analysent les avantages de différents types de riposte à la violence au travail, comme les conventions collectives et les accords de branche, les mesures prises par les pouvoirs publics, le réagencement des lieux de travail et certaines pratiques qui ont fait leur preuve.



**LE COÛT DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL**

Curieusement, l'attention accrue portée à des formes d'agression psychologique comme le harcèlement et les manœuvres d'intimidation, a relégué la violence physique au second plan. Or, à la lecture des données contenues dans le livre, qui démontrent la persistance des brutalités tant dans le monde en développement que dans le monde industrialisé, un tel désintérêt est pour le moins troublant.

Et il n'est pas toujours facile de se défendre. Malgré les progrès accomplis sur le plan législatif, les mesures prises contre la violence au travail sont encore sporadiques et les plaignants risquent de se trouver embarqués dans des procès coûteux et pénibles.

A tous les points de vue, la violence au travail coûte très cher. Pour la victime, le coût de la souffrance causée par une agression grave est incalculable. De plus, le coût de la violence se répercute par ricochet sur la famille du travailleur concerné, sur ses collègues, sur son employeur, sur la communauté à laquelle il appartient et sur la société tout entière. Les experts qui tentent de calculer ce coût pren-

ent en considération une série d'effets négatifs comme la démotivation, la montée de l'absentéisme, une plus forte rotation du personnel, les frais de santé et de réadaptation, la perte d'efficacité, la baisse des résultats et, en dernière analyse, le recul de la productivité. Aux Etats-Unis, la violence au travail coûterait chaque année 4,2 milliards de dollars aux salariés.

S'il est sans doute impossible d'éliminer totalement la violence au travail, il est en revanche possible de la faire énormément régresser, car ses causes et les circonstances dans lesquelles elle se produit sont aujourd'hui mieux connues. Mais que faudrait-il pour cela ?

Il y a trente-cinq ans, le sociologue américain Amitai Etzioni disait déjà que seule une société juste et soudée, capable de répondre aux exigences nouvelles et de satisfaire les anciennes tout en permettant à ses membres de donner un sens à leur vie, réduirait fortement la violence, mais ne la ferait pas totalement disparaître.

>> Trois thèmes transversaux se dégagent de leurs nombreuses recommandations :

- C'est dans l'organisation du travail et le climat de travail qu'il faut rechercher les principales causes et les principales solutions du problème.
- Le problème ne peut être détecté et ses solutions mises en place qu'avec la participation des travailleurs et de leurs représentants.
- Les compétences relationnelles des dirigeants et des travailleurs sont déterminantes.

Différentes lois et recommandations d'action commencent à prendre effet. Par exemple, la directive 2002/73/EC de la Commission européenne sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes a eu des répercussions sur l'application des lois sur le harcèlement sexuel dans les pays de l'Union. De nombreux pays en développement et en transition se sont dotés d'une loi spéciale sur l'interdiction et la prévention du harcèlement sexuel. Ces pays sont, entre autres, l'Argentine, le Bangladesh, le Belize, le Costa Rica, la Croatie, la République dominicaine, les Fidji, le Guyana, le Honduras, la République de Corée, le Lesotho, Maurice, la Namibie, Panama, le Paraguay, les Philippines, la Roumanie, l'Afrique du Sud, Sri Lanka, la Thaïlande, la République-Unie de Tanzanie, l'Uruguay et le Venezuela.

A l'échelle internationale, la lutte contre la violence au travail remonte à l'adoption, en 1949, de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Parmi les activités les plus récentes, il convient de mentionner la grande enquête sur la violence contre les femmes, réalisée en 2003 par la Rapporteuse spéciale de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies ; l'entrée en vigueur, en 2003, d'un autre instrument des Nations Unies, à savoir la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ; l'étude spéciale de 2003 sur la corrélation entre la violence au travail et le stress professionnel, réalisée par l'OIT; le Conseil international des infirmières; l'Organisation mondiale de la santé et l'Internationale des services publics.

L'OIT a exprimé dans une série de conventions fondamentales l'importance qu'elle attache depuis toujours à la protection des travailleurs et de leur dignité. Le Recueil de directives pratiques adopté en 2004 sous le titre *La violence au travail dans le secteur des services et les moyens de combattre le phénomène* est l'aboutissement d'une étude qui a révélé l'ampleur et la gravité de la violence dans différentes branches du secteur tertiaire telles que les services postaux, les métiers du spectacle et le journalisme, les transports, l'enseignement, les services financiers et l'hôtellerie, la restauration et le tourisme.



© L. Fiere/CIROIT



PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

## Les femmes dans le monde du sport : Des chances égales ?

La question de la place des femmes dans le sport professionnel – et de l'immense déséquilibre entre les chances, les moyens financiers et le traitement médiatique du sport masculin et du sport féminin – renvoie à celle, plus large, de l'égalité des sexes. C'est une question qui englobe toutes celles qui se posent actuellement dans d'autres domaines à propos de la place de la femme dans la prise de décisions, dans la gestion des affaires et dans tout un éventail de professions. Dans les pages qui suivent, *Planète Travail* montre comment la place des femmes dans le sport est symptomatique des rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société et comment les sportives contribuent à l'égalité des sexes en général.

■ Dans le monde du sport, l'égalité des sexes est à l'ordre du jour. Les femmes y jouent aujourd'hui un rôle actif, occupant de plus en plus le devant de la scène avec une assurance qui déborde le cadre de leurs disciplines respectives. Pour elles, remporter une victoire sportive ne signifie pas seulement éprouver un sentiment d'accomplissement momentané – c'est l'aboutissement d'une course contre les a priori sociaux, qui les rapproche de l'objectif de l'égalité avec les hommes. En abattant peu à peu des obstacles qui semblaient autrefois insurmontables dans le monde du sport, elles contribuent à l'égalisation des chances de toutes les femmes. Quelle que soit leur fonction, athlètes, entraîneurs, animatrices de clubs ou autres, les femmes qui vivent du sport sont en train de changer les normes culturelles et de démontrer que le sport pourrait bien faire sauter d'autres verrous sociaux. Que le sport soit pour elles une profession ou un loisir, les athlètes féminines et leurs supporters ont littéralement fait d'immenses enjambées, mettant leur ambition, leur idéal et leur enthousiasme au service de l'égalité de tous dans le monde du travail.

■ En à peine plus d'un siècle, les femmes ont fait une percée spectaculaire dans le monde du sport. En 1896, la participation



Mme Nawal El Moutawakel (Maroc) a gagné le 400 mètres haies en 1984 aux Jeux olympiques d'été. Elle était l'une des invitées d'honneur du BIT lors de la Journée internationale de la femme à Genève (voir article page 34).

de femmes aux premiers jeux olympiques aurait été considérée comme incompatible avec la féminité. Depuis, sauf dans quelques régions du monde, les choses ont bien changé. En 1900, les valeurs sociétales avaient suffisamment évolué pour que la présence de 11 femmes aux côtés de 1 319 hommes soit permise à la cérémonie d'ouverture des Jeux olympiques de Paris, mais seuls leur ont été autorisés les sports considérés comme « convenables » pour une femme – le tennis et le golf.

■ Et en 2004, à Athènes, un nouveau record a été battu : un peu plus de 40 pour cent des athlètes inscrits étaient des femmes. En effet, le nombre d'équipes nationales constituées uniquement d'hommes a diminué progressivement ; il était de 35 aux Jeux olympiques de Barcelone en 1992, de 26 à Atlanta en 1996 et de 12 à Sydney en 2000 (*South China Morning Post*, déc. 2005).

■ En 2005, 1 300 athlètes féminines représentant 43 nations ont participé aux





© IOC

>> Jeux islamiques féminins de Téhéran. Le gouvernement **iranien** a dépensé 1,4 million de dollars pour ces jeux. (*Business Recorder*, déc. 2005).

■ D'importantes brèches ont également été ouvertes dans l'accès à la participation et à l'égalité de rémunération dans d'autres compétitions sportives internationales. Ainsi, en 2005, le Royal & Ancient Club de golf de l'**Ecosse**, qui a plus de 250 ans et qui est la principale référence dans le monde du golf, a ouvert aux femmes l'accès au championnat Open Golf (*The Guardian*, fév. 2005). Au tennis, l'Open de **France** s'est récemment aligné sur la pratique des opens d'Australie et des Etats-Unis en offrant un prix de même montant aux joueurs hommes et femmes, Wimbledon restant le seul tournoi du grand chelem à remettre des prix d'un montant différent (*Sports Business*, sept. 2005). De même, le Marathon de Singapour attribue des prix identiques aux vainqueurs des catégories féminines et masculines (*The Straits Times*, juin 2005).

### LE POIDS DE LA TRADITION

■ Bien entendu, ces victoires difficilement gagnées ne sont pas la règle. Les femmes qui débutent dans le sport doivent se battre pour avoir la possibilité de participer aux compétitions et obtenir le

soutien et l'argent nécessaires. « Les gens pensent généralement que les femmes ont les mêmes chances que les hommes, mais en réalité les infrastructures dont elles disposent sont très précaires et les horaires n'incitent pas à la pratique du sport », a expliqué Alfredina Silva, ancienne footballeuse professionnelle du **Portugal**, dans une interview qu'elle a accordée au BIT et qui a été diffusée à l'occasion de la Journée internationale de la femme (JIF).

■ Dans certaines régions du monde, les obligations familiales peuvent dissuader les femmes de faire du sport. « En Afrique, les jeunes femmes et les jeunes hommes ne sont pas traités de la même manière », explique Tirunesh Dibaba, coureuse de fond **éthiopienne**, dans l'interview qu'elle a donnée au BIT à l'occasion de la JIF. « Pour les femmes, l'obstacle vient souvent de la famille. La famille ne veut pas qu'elles courent, mais elle ne veut pas non plus qu'elles aillent à l'école. Une fille doit travailler à la maison, toujours à la maison. »

■ Une fois dans la carrière sportive, les inégalités les plus flagrantes entre sportifs professionnels hommes et femmes sont observées dans la rémunération et la couverture médiatique. Par exemple, selon la Commission américaine sur l'égalité de rémunération, le salaire moyen dans la Ligue nationale féminine de basket-ball (WNBA) équivaut seulement à 2 pour

cent de la moyenne de Ligue nationale de basket-ball masculine (NBA) ([www.pay-equity.org](http://www.pay-equity.org)). Aux Etats-Unis, en 2004, la couverture médiatique est tout aussi asymétrique : le ratio de couverture hommes-femmes était de 9 à 1 à la télévision et de 20 à 1 dans la presse écrite (*Ms.*, été 2004).

■ Dans ces conditions, qui mène le jeu ? Les rédacteurs qui commandent articles et reportages ou les lecteurs ? Comment un tel écart peut-il exister de nos jours ? Une enquête réalisée en 2003 auprès des rédacteurs sportifs de 285 journaux du Sud-Est des **Etats-Unis** a révélé que 25 pour cent des rédacteurs pensent encore que les femmes sont par nature moins sportives que les hommes. Près de la moitié des rédacteurs interrogés ont dit que les hommes pâtissaient de l'article IX du règlement de 1972, qui interdit la discrimination sexuelle dans les programmes éducatifs subventionnés par le gouvernement fédéral. Près de 90 pour cent d'entre eux considèrent justifié le fait que les reportages de la rubrique sportive de leur journal soient répartis en fonction d'un plus grand intérêt des lecteurs pour le sport masculin que pour le sport féminin, et 45 pour cent ont affirmé que, selon eux, les femmes s'intéressaient peu ou pas du tout au sport. Seuls les jeunes rédacteurs se sont montrés moins enclins à considérer l'article IX comme un problème pour le sport masculin (*Associated Press*, 2005).

■ Une étude réalisée en Europe en 2005 a donné plus ou moins les mêmes résultats. Elle portait sur les articles publiés dans les journaux de la **Belgique**, du **Danemark**, de la **France** et de l'**Italie** sur le sport féminin aux Jeux olympiques de Sydney en 2000. Les auteurs ont examiné



© IOC



© IOC

le nombre d'articles, leur grandeur, leur place dans le journal, les photos qui les accompagnaient et la dimension de celles-ci dans les principaux journaux de ces quatre pays européens. Ils ont conclu que le taux de couverture journalistique équivalait au taux de participation des femmes aux jeux : 29,3 pour cent des articles et 38 pour cent des photos étaient consacrés au sport féminin. En revanche, aucune différence notable n'a été constatée dans la grandeur des articles, leur place dans le journal ni le nombre et la dimension des photos (*Research Quarterly for Exercise and Sport*, juin 2005).

■ « Le sport féminin attire moins d'attention que le sport masculin », a fait observer Silva. « Les femmes pourraient jouer un rôle clé dans la prise de décisions et faire en sorte qu'un plus grand nombre d'entre elles fassent du sport en améliorant les conditions dans lesquelles le sport est pratiqué. »

### MENER LE JEU

■ Pour faire avancer la cause de l'égalité des sexes dans le sport, il faut que des femmes prennent les choses en main. Or, à l'échelle mondiale, le nombre de celles qui participent à la prise de décisions ou occupent des postes de direction est encore relativement faible. Certains attribuent cet état de fait au « plafond de verre », aux barrières socioculturelles, à la pénurie de candidates à de tels postes et au

caractère plus que dissuasif du milieu professionnel.

■ Des icônes du sport comme Pat Summitt, la plus grande entraîneuse de basket-ball de tous les temps, s'efforcent de faire tomber ces barrières. Après avoir été basketteuse professionnelle, elle a commencé à entraîner l'équipe féminine de l'Université de Tennessee en 1974, à l'âge de 22 ans. L'année dernière, avec 880 victoires, elle est devenue la meilleure entraîneuse de basket universitaire de l'histoire des Etats-Unis. C'est aussi elle qui avait entraîné l'équipe féminine de basket des Etats-Unis lorsque celle-ci a remporté sa première médaille d'or, en 1984, à Los Angeles (*The Sunday Times*, mars 2006).

■ Dans le journalisme sportif aussi, le plafond de verre est très épais. Mais les femmes qui ont réussi à le percer sont devenues de véritables légendes. Melissa Ludtke, du magazine américain *Sports Illustrated*, a changé le cours de l'Histoire lorsqu'elle a intenté un procès pour avoir été mise à la porte du vestiaire lors des séries mondiales de 1977 entre les Yankees de New York et les Dodgers de Los Angeles. En effet, le jugement de la Cour fédérale a statué que, comme leurs confrères, les journalistes femmes devaient avoir accès aux vestiaires et autres enceintes sportives (*American Journalism Review*, janv. 2005).

■ Néanmoins, les changements nécessaires pour garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les fonctions de direction sont lents à venir. En 2005, seulement 12 des 116 membres du Comité international olympique (CIO) étaient des femmes. Parmi les 202 comités nationaux olympiques (CNO), 9 seulement – dont 5 en Afrique – sont présidés par une femme. Dans le cadre de son programme « Promotion de la femme dans le sport », le CIO a décidé en 1997 de porter à 10 pour cent en 2001 et à 20 pour cent en 2005 la proportion de femmes dans ses instances décisionnaires. A titre de comparaison, entre 2001 et



© IOC



© IOC

lents éducateurs et entraîneurs qui ont l'immense responsabilité d'aider la génération suivante à suivre leurs traces. »

■ C'est précisément ce qu'a fait Cecilia Tait, ancienne joueuse professionnelle de volley-ball du **Pérou**. Son action pour que les femmes aient des chances égales à celles des hommes dans le sport lui a valu d'être élue au Congrès de son pays. « Etant devenues des modèles, nous devons continuer à faire des émules pour montrer que le sport mène à la réussite et peut améliorer la qualité de la vie », a-t-elle déclaré au BIT dans une interview réalisée à l'occasion de la JIF. « Pourquoi pensez-vous qu'ils ont voté pour moi ? Parce que je suis une femme et une athlète et que si je n'avais pas été une athlète, ni vous ni les autres n'auriez jamais entendu parler de moi. Nous sommes des personnalités publiques, et un pays qui n'a pas d'histoire et pas de modèles auxquels s'identifier ne progresse pas. »

■ L'importance de ces modèles dans le monde du sport est indéniable. Ils créent un cercle vertueux au sens où plus nombreuses sont les femmes qui assument un rôle positif, un rôle de leader, en tant qu'athlètes, entraîneurs, journalistes et dirigeantes, plus les autres femmes comprendront que les inégalités entre les sexes peuvent être surmontées – pas seulement dans le monde du sport mais dans toutes les professions.

>> 2005, le pourcentage de femmes qui ont participé à la Conférence internationale du Travail, y compris en tant que ministres, a été de 22 pour cent par région (*Gender Balance in the International Labour Conference*, BIT 2005).

■ L'ouvrage publié en 2006 par le BIT sous le titre *Beyond the Scoreboard* mentionne l'étude réalisée par Ian Henry et Anita White sur le secrétariat général de chaque CNO et de son personnel féminin afin d'évaluer le processus de recrutement, le déroulement des carrières, l'influence des femmes et l'assistance nécessaire pour que les femmes soient davantage associées à la prise de décisions. Les résultats montrent que depuis la fixation des objectifs des 10 et 20 pour cent, la proportion de femmes occupant des postes de direction au sein des CNO a effectivement augmenté. Les auteurs ont également relevé une plus grande prise de conscience des inégalités entre hommes et femmes, la possibilité de faire entrer des femmes de talent dans le Mouvement olympique et, en règle générale, l'amélioration de la gouvernance olympique grâce à l'exemple donné et à l'apparition d'une éthique de l'équité dans le monde du sport.

### LES LEÇONS DU SPORT

■ Le sport est une école de discipline, il apprend à se fixer des objectifs et à les respecter, à communiquer avec autrui et à faire face à ses devoirs professionnels.

Toutes ces qualités sont nécessaires dans les autres sphères de la vie professionnelle et aident par la suite ceux qui les ont acquises à réussir une carrière. Par exemple, la **Finlandaise** Marjo Matikaninen, championne du monde et médaille d'or de ski de fond aux Jeux olympiques de 1988, a ensuite passé un master de technologie et est aujourd'hui membre du Parlement européen. « Ce que je trouve intéressant ici, c'est que des femmes qui ont réussi dans le sport appliquent aussi la méthode de l'entraînement par objectifs dans leur vie, pour leurs études universitaires ou pour créer leur propre entreprise », a déclaré Laura Jansson, psychologue du sport et ancienne athlète olympique de la **Finlande**, dans une interview accordée au BIT. « Les athlètes de haut niveau sont au sommet de leur carrière entre 20 et 30 ans selon la discipline. Après quoi ils peuvent être d'excel-

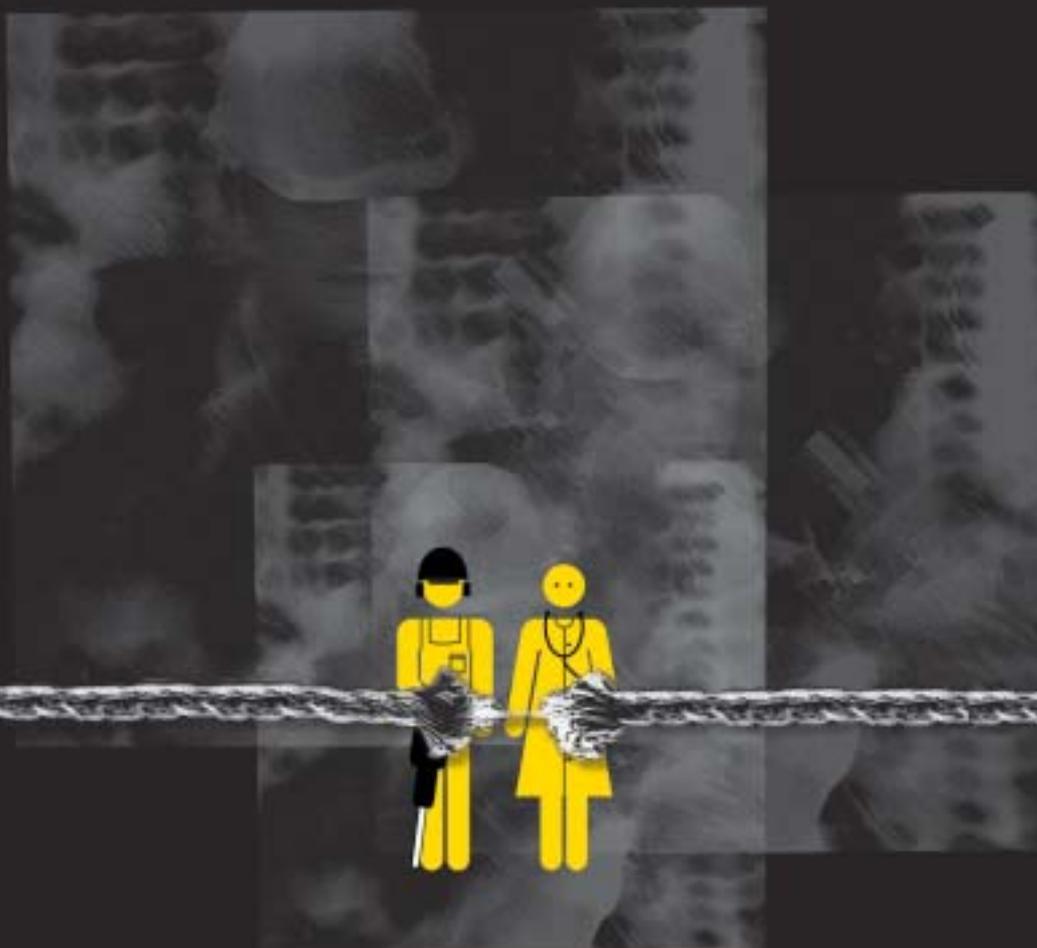


© IOC



Organisation  
internationale  
du Travail

# Le travail décent **doit être** un travail en sécurité



[www.ilo.org/safework/safeday](http://www.ilo.org/safework/safeday)

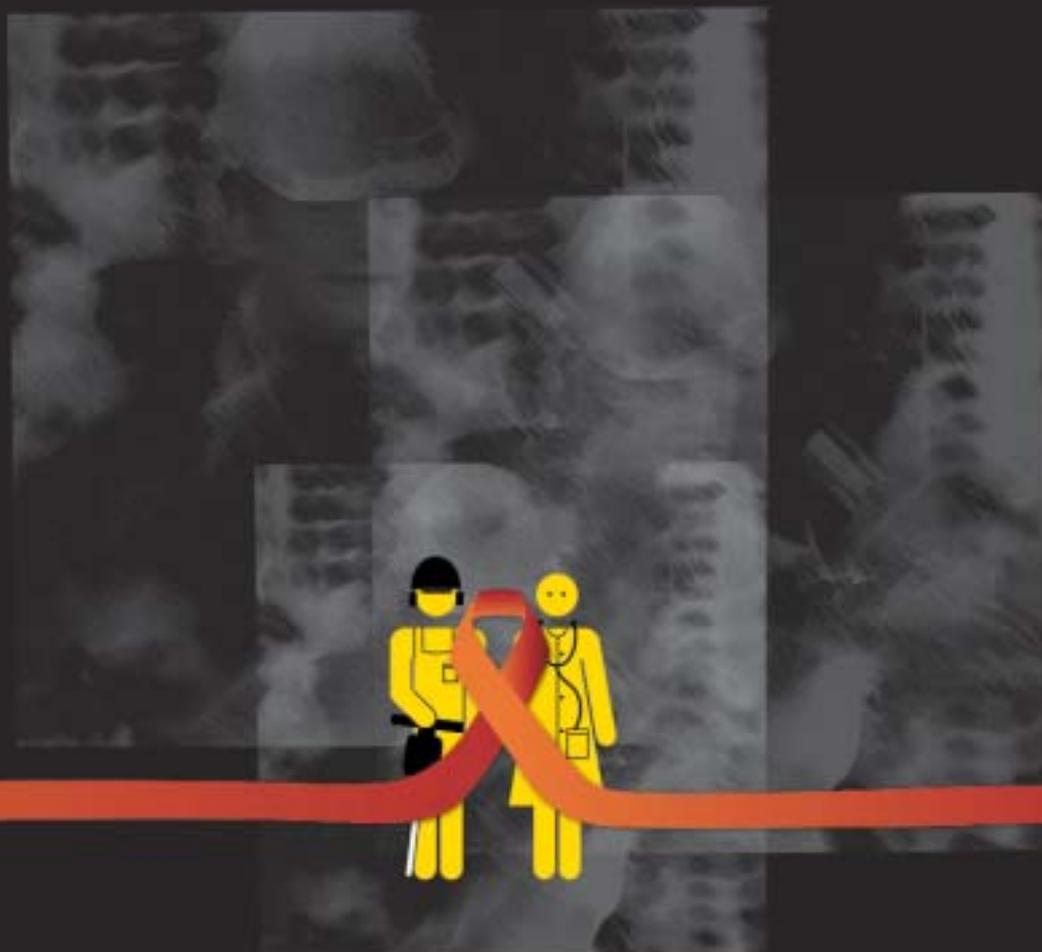
BIT - Journée mondiale de la Sécurité et de la Santé au Travail, avec le soutien de l'AISS





Organisation  
internationale  
du Travail

# VIH/SIDA : Prévention des risques et promotion de la santé au travail



[www.ilo.org/safework/safeday](http://www.ilo.org/safework/safeday)

BIT - Journée mondiale de la Sécurité et de la Santé au Travail, avec le soutien de l'AISS



# Les indicateurs clés du marché du travail

## De fortes inégalités salariales et des gains de productivité

Dans son dernier rapport sur les indicateurs clés du marché du travail (ICMT)<sup>1</sup>, le BIT dégage une tendance de fond : la croissance économique mondiale crée de moins en moins d'emplois de qualité, susceptibles de réduire la pauvreté. Cela étant, la création d'emplois, la productivité, les salaires et la lutte contre la pauvreté progressent à un rythme différent selon les régions.



© J. Delorme/OIT

GENÈVE – Selon cette quatrième édition des ICMT, la moitié des travailleurs de la planète ne gagnent toujours pas assez pour dépasser et faire dépasser à leur famille le seuil de pauvreté de 2 dollars par jour.

« Le message est qu'à ce jour la création d'emplois de qualité et rémunérateurs n'est toujours pas une priorité politique », a affirmé le Directeur général du BIT, Juan Somavia, lors de la parution du rapport. « Pour le moment, la mondialisation n'a pas créé suffisamment d'emplois décents et durables. Pour que cela change, il faut, comme l'ont déjà déclaré de nombreux dirigeants, faire du travail décent l'objectif central de toute politique économique et de toute politique sociale. Ce rapport peut être un instrument utile pour faire avancer cet objectif. »

Alors que certaines zones de l'Asie ont une croissance économique suffisante pour pouvoir créer beaucoup d'emplois et améliorer les conditions de travail, dans d'autres régions comme l'Afrique ou certaines parties de l'Amérique latine, les conditions de travail se dégradent, surtout dans le secteur agricole. D'un autre côté, la plupart des nouveaux emplois ne rapportent guère plus que le seuil de pauvreté ou n'ont pas grand-chose à voir avec un travail gratifiant et productif. Bien qu'en chiffres absolus, le nombre d'hommes et de femmes qui travaillent et vivent avec

moins de 2 dollars par jour, soit 1,38 milliard, n'ait pas diminué au cours de la décennie écoulée, il représente aujourd'hui un peu moins de 50 pour cent de l'emploi total, soit un recul de 7 pour cent par rapport à 1994.

Le problème de nombreux pays en développement est la pénurie de travail décent et productif plutôt que le chômage proprement dit. Hommes et femmes effectuent de longues et pénibles journées de travail pour un salaire de misère, car c'est pour eux le seul moyen de gagner au moins quelque chose.

Ce nouveau rapport décrit dans le détail la quantité et la qualité des emplois dans le monde à la lumière de vingt indicateurs. Les indicateurs quantitatifs sont, par exemple, le taux d'activité, le taux d'emploi, le taux d'inactivité, l'élasticité de l'emploi ou le taux d'emploi dans chaque secteur économique, et les indicateurs qualitatifs comprennent la durée du travail, les salaires, la situation au regard de l'emploi ou encore la durée du chômage.

Pour tout renseignement, consulter le site <http://www.kilm.ilo.org/2005/press>

<sup>1</sup> Les indicateurs clés du marché du travail, 4<sup>e</sup> édition. BIT, Genève, version CD-Rom : ISBN 92-2-017568-1, version imprimée : ISBN 92-1-113381-8 (en anglais).

## L'OIT a célébré la Journée internationale de la femme 2006 dans le monde entier

Gabriela Sabatini, Myriam Lamare et Charmaine Crooks lors de la cérémonie de remise des trophées à l'occasion de la table ronde OIT-CIO organisée dans le cadre de la Journée internationale de la femme à Genève.



© M. Crozet/OIT

Pour la sixième année consécutive, l'OIT a organisé des activités dans le monde entier à l'occasion de la Journée internationale de la femme. Le thème de cette année était « Les femmes et le sport », mais les bureaux extérieurs de l'OIT ont aussi célébré cette journée par des débats sur la place des femmes dans le monde du travail, l'évolution du marché du travail et les mesures prises par les Etats membres pour améliorer les conditions de travail et la législation qui concerne les femmes dans le monde du travail.

A Genève, des championnes de boxe, de course de haies et de tennis ont parlé du rôle des femmes dans le monde du sport et de la signification du sport pour les femmes en général. Compte tenu du thème de cette

année, le Comité international olympique (CIO), qui a son siège dans la ville voisine de Lausanne, a participé à l'événement en décernant son trophée mondial « Femme et sport » à Gabriela Sabatini, la star argentine du tennis.

La cérémonie a débuté par une table ronde avec Nawal El Moutawakel, première médaillée d'or olympique du Maroc, un membre du CIO et Myriam Lamare, marseillaise, championne mondiale des super légers de boxe dames, reconnue par l'Association mondiale de la boxe.

Après cette table ronde organisée par le BIT, le CIO a tenu sa cérémonie annuelle des trophées « Femme et sport », décernés chaque année à des personnalités du sport en reconnaissance de leur contribution au développement du sport féminin dans leur pays.

Outre le trophée mondial décerné à G. Sabatini pour son action de promotion du tennis parmi les jeunes de son pays et chez les jeunes filles en particulier, cinq trophées continentaux ont été remis à Albertine Barbosa Andrade du Sénégal, Charmaine Crooks du Canada, Elisa Lee de la République de Corée, Dominique Petit de la France, et Lorraine Mar des îles Fidji pour leur action en faveur du sport féminin.

## La mobilisation de l'OIT de par le monde

En Europe, l'OIT a participé à Moscou à un débat de la Commission de la femme, de la famille et de l'enfance de la Douma (Parlement) sur un projet de loi relatif à l'égalité des droits et des chances des hommes et des femmes dans la Fédération de Russie. A Lisbonne, elle a signé avec des organisations nationales une déclaration sur les femmes et l'égalité.

En Asie, le Bureau de l'OIT à New Delhi a organisé un débat sur le thème « Les femmes, agents de changement – sortir des situations de crise », présidé par le ministre d'Etat chargé du Travail et de l'Emploi. Au cours de la discussion, des femmes venues de toute la région ont fait part de leur expérience de différentes situations de crise. En outre l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies ont parrainé un concert de musique rock. Enfin, des défilés ont eu lieu dans les régions rurales et les zones touchées par le tsunami pour faire connaître la législation du travail et notamment la loi sur le salaire minimum aux travailleurs d'un secteur informel, qui est en grande partie constitué de femmes.

A Tokyo, l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies ont organisé un débat public sur le thème « Les femmes dans la prise de décisions », auquel ont participé des personnalités de la région. A Banda Aceh, l'OIT a annoncé le nom des lauréates du concours des meilleures entreprises dirigées par une femme, récompensées en tant que créatrices ou propriétaires d'une entreprise. A Manille, l'OIT et les institutions sportives nationales ont sponsorisé des manifestations sportives, des conférences et des courses de 5 et 10 kilomètres. En outre, des séminaires et des présentations de nouveaux livres ont été organisés à Bangkok et à Colombo.

A Washington, l'OIT a coparrainé avec plusieurs autres institutions onusiennes une table ronde à laquelle ont participé des orateurs de marque. Le Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes a organisé une série d'activités sur la situation des employées de maison étrangères et sur les moyens de briser le plafond de verre et a distribué, à l'intention des syndicats et des employeurs, un guide sur la promotion de l'égalité entre les sexes dans la région. En Afrique, la Journée a été marquée par des séminaires sur les femmes et la prise de décisions, les femmes chefs d'entreprise et les conditions de travail des femmes sur le continent.

Dans un communiqué publié à l'occasion de cette Journée, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré: « Il est certain que, dans le monde entier, les femmes continuent de transformer les lieux de travail, qui sont des lieux de prédilection pour la promotion

de la femme au sein de la société. En dix ans, le nombre de femmes qui travaillent a augmenté de 200 millions. Ces femmes constituent aujourd'hui plus de 40 pour cent de la population active mondiale. Les femmes continuent aussi à ouvrir des brèches dans le monde du sport professionnel. »

« Malgré certains progrès, des inégalités criantes perdurent sur les lieux de travail du monde entier », a ajouté M. Somavia. « L'inégalité salariale en est une. Et la ségrégation professionnelle selon le sexe, en particulier sur le plan de la qualité des emplois, reste préoccupante. Selon nos estimations, les femmes représentent 60 pour cent des travailleurs pauvres du monde. »

Le BIT a choisi de mettre l'accent sur les femmes dans le sport pour attirer l'attention sur les inégalités et les obstacles auxquels se heurtent les femmes dans toutes les professions, y compris le sport. Dans le sport professionnel par exemple, les femmes gagnent beaucoup moins d'argent que les hommes, prétendument parce que le sport féminin serait moins prisé du public et des médias, ne permettrait pas d'engranger autant de recettes publicitaires et n'attirerait pas les sponsors.

*Pour plus d'information, voir la rubrique « Planète Travail », p. 27.*

Nawal El Moutawakel lors de la table ronde de l'OIT-CIO.



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

# L'OIT et la BAD soutiennent les femmes chefs d'entreprise en Afrique



© A. Florene/OIT

<sup>1</sup> Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Ethiopia, Kenya and Tanzania, An Overview Report. *BIT, Genève, et Banque africaine de développement, Tunis, 2005. ISBN 92-2-117005-5.*

En Afrique, les femmes chefs d'entreprise jouent un rôle de plus en plus important dans l'économie. L'OIT et la Banque africaine de développement (BAD) ont rendu publique une série de rapports<sup>1</sup> qui contiennent des recommandations concrètes sur les mesures à prendre pour soutenir les femmes qui souhaitent développer leur entreprise en Ethiopie, au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda.

ADDIS-ABEBA, Ethiopie – Les femmes africaines qui sont chefs d'entreprise se heurtent à des obstacles particuliers, dus à leur accès limité à la terre, au crédit, à l'instruction et à la formation. Et malgré tout, dans bien des pays, elles sont de plus en plus nombreuses. C'est pourquoi l'OIT et la BAD ont décidé d'intensifier leur collaboration dans le but d'aider ces femmes à obtenir le financement nécessaire au développement de leurs très petites, petites et moyennes entreprises.

Un récent rapport de l'OIT et de la BAD passe en revue les bons moyens de soutenir l'entrepreneuriat féminin et les obstacles qui s'y opposent. Il traite les aspects suivants : orientation et coordination, financement, formation, services aux entreprises, partage de l'information, réseaux et associations de femmes chefs d'entreprise et contexte juridique.

Selon ce rapport, le débat qui a lieu actuellement sur le sujet à l'échelle de la sous-région ne s'applique pas seulement à l'Ethiopie, au Kenya, à la Tanzanie et à l'Ouganda mais au continent dans son ensemble. Il recommande de lier l'accès au financement et les services aux entreprises. Sur la base du rapport concernant le Kenya, la BAD a approuvé un projet de cautionnement de prêts, de formation à la gestion et d'aide aux associations de femmes chefs d'entreprise. A la suite des rapports réalisés dans les quatre pays, l'OIT a décidé d'intensifier son action en faveur de l'entrepreneuriat féminin en Afrique pendant les deux ans à venir.

Le rapport recommande en outre que des efforts particuliers soient faits aux échelons national et régional pour corriger certaines pratiques culturelles et sociales ainsi que de revoir la législation afin de permettre aux femmes chefs d'entreprise de prendre part aux activités organisées en vue de développer le secteur privé et de créer des emplois.

La BAD, qui apporte son soutien au développement des petites et moyennes entreprises et défend l'accès des femmes à des moyens financiers, et l'OIT, qui apporte son savoir-faire par le biais de son projet de coopération technique intitulé « Développement de l'entrepreneuriat féminin et de l'égalité entre hommes et femmes (WEDGE) », ont présenté le rapport à Nairobi en novembre 2005.

# Journée mondiale de lutte contre le sida 2005

## L'OIT braque les projecteurs sur les mesures prises pour enrayer le VIH/sida dans le monde du travail

GENÈVE – Avec le Programme sida de l'Organisation internationale du Travail, travailleurs et employeurs ont organisé différentes activités à Genève et dans le monde pour célébrer, le 1<sup>er</sup> décembre 2005, la Journée mondiale de lutte contre le sida.

« Le monde du travail doit jouer un rôle stratégique dans la lutte contre le VIH/sida », a déclaré Juan Somavia, Directeur général du BIT, dans le discours qu'il a prononcé à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le sida. « Non seulement c'est un combat contre les ravages de la maladie, mais c'est aussi un combat contre les discriminations, l'intolérance, les préjugés et la peur. »

Les activités organisées allaient d'événements grand public visant à obtenir des appuis pour la lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail à la présentation de nouveaux produits destinés à faire connaître les bonnes méthodes de prévention ou de gestion de la maladie et de ses conséquences. M. Somavia affirme que le lieu de travail est une plate-forme essentielle pour toucher les populations qui sont aux prises avec l'épidémie.

« En intervenant sur le lieu de travail, nous pouvons protéger la vie et la source de revenus des gens en leur apportant l'information et l'éducation nécessaires et aussi en leur proposant aide et soutien », considère M. Somavia. « C'est aussi en intervenant sur le lieu de travail que nous pouvons défendre les droits de ceux qui sont infectés et de leurs proches. Et, aspect tout aussi important, nous pouvons ainsi transmettre le message d'espoir suivant: des hommes et des femmes contaminés par le VIH ou atteints du sida peuvent vivre et continuer à travailler pendant de nombreuses années, surtout s'ils bénéficient d'un soutien et d'un traitement. »

Grâce à sa connaissance intime du monde du travail, l'OIT a apporté une contribution de poids à la campagne mondiale contre le VIH/sida. Le *Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail*, qu'elle a adopté en 2001, est devenu dans le monde entier un instrument de référence pour tous ceux qui sont confrontés au sida dans le monde du travail. L'OIT assume la présidence du Comité des organisations coparrainantes (CCO), plus haute instance de l'ONUSIDA, de juillet 2005 à juillet 2006.

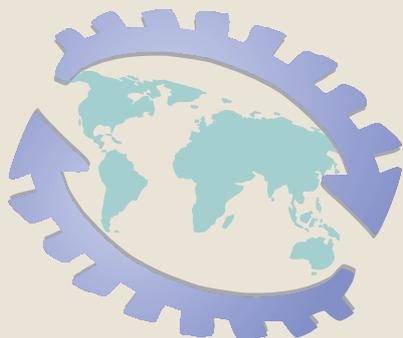
« La protection sociale peut être considérée comme l'autre face de l'emploi », déclare Assane Diop, directeur exécutif du Secteur de la protection sociale du BIT. « En collaborant étroitement avec nos mandants, nous devons faire naître une culture de la protection chez les travailleurs, par le biais de programmes de prévention et de soins sur le lieu de travail. Pour chaque travailleur, homme ou femme, qui a compris la nécessité de se prémunir contre le sida, c'est toute une famille qui est protégée et à travers elle la société tout entière. »



© UNAIDS

## CHAMPS D'ACTION

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



### Hommage aux femmes chefs d'entreprise de Banda Aceh

■ Plus d'un an après le tsunami, les femmes de la région durement touchée de Banda Aceh commencent à rouvrir leurs commerces grâce à une initiative du BIT. Pour célébrer leur réussite, le bureau de l'OIT à Banda Aceh a organisé un concours des meilleures entreprises dirigées par une femme. Une lauréate a été choisie dans chacune des catégories suivantes : secteur autre que celui des services, secteur des services, handicapées, jeunes de 15 à 24 ans et meilleur plan d'entreprise. Chaque gagnante a reçu un prix de 5 millions d'IDR (soit 540 dollars) et a été félicitée lors d'une cérémonie organisée le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale de la femme.

Les participantes ont été jugées en fonction de leur esprit d'entreprise, de l'originalité de leur démarche et de leur stratégie d'entreprise, de la créativité dont elles ont fait preuve pour surmonter les obstacles, de leur compétence professionnelle et de l'utilité de leur entreprise pour les habitants de la région d'Aceh. Elles devaient avoir créé l'entreprise ou en être propriétaire, en être la principale responsable et en assumer l'admini-



© OIT JAKARTA

nistration au jour le jour. Le jury était composé de représentants de différentes organisations, associations et institutions de microfinancement.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de l'OIT à Jakarta: tél. +62.21.314.13.08; fax +62.21.310.07.66, ou à l'adresse Jakarta@ilo.org.*

### Campagne BIT/IPEC « Carton rouge au travail des enfants »

■ Une nouvelle édition de la campagne « Carton rouge au travail des enfants » du BIT/IPEC aura lieu lors de la Coupe d'Afrique des nations de 2006, sous les auspices de la première dame de l'Égypte, Suzanne Mubarak. Elle a été organisée par le BIT en

partenariat avec le Conseil national de l'Égypte pour l'enfance et la maternité (CNEM). La FIFA et la Confédération africaine de football (CAF) se sont associées à cette campagne depuis sa création en 2002 à Bamako. Pendant la Coupe d'Afrique des nations, le BIT et la CNEM organiseront plusieurs activités dans l'enceinte et à l'extérieur des stades, en collaboration avec la



© OIT PHOTO

La première dame de l'Égypte, Suzanne Mubarak

CAF, le comité d'organisation et diverses institutions nationales et internationales ainsi que des ONG. Cette campagne constitue un excellent moyen de faire connaître l'action que mène le BIT/IPEC contre le travail des enfants en offrant des solutions de remplacement viables aux enfants et à leur famille. Sur tous les continents, elle a permis de sensibiliser un très grand nombre de personnes et a bénéficié du soutien de nombreuses personnalités des milieux politiques, sportifs et artistiques.

Pour tout renseignement, s'adresser à Campagne « Carton rouge au travail des enfants », IPEC:  
 tél. +4122/799 7568 ;  
 e-mail : g11ipec@ilo.org

## Travail et environnement

■ En janvier, Nairobi a accueilli l'Assemblée mondiale des syndicats sur le monde du travail et l'environnement, organisée par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), en coopération avec l'OIT, Sustainlabour et le Bureau du Pacte mondial des Nations Unies. Cette conférence, à laquelle ont participé des dirigeants syndicaux du monde entier, avait pour buts de « promouvoir les actions syndicales orientées vers l'environnement et des lieux de travail durables, renforcer la dimension sociale et l'importance du travail en matière de développement durable, renforcer les relations entre les syndicats, l'industrie, le PNUE et d'autres organes des Nations Unies afin de faire progresser l'agenda environnemental et le développement durable ».

En outre, elle a permis d'« identifier les objectifs des syndicats en matière d'environnement, comme



© M. Crozet/OIT

les changements climatiques, l'énergie, les produits chimiques, la santé, l'eau et la responsabilité sociale des entreprises ».

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau des activités pour les travailleurs:  
 tél. +4122/799 6328 ;  
 e-mail : actrav@lio.org

## Inauguration des nouveaux locaux de l'OIT à Santiago

■ Le 14 décembre 2005, Ricardo Lagos, Président de la République du Chili, et Juan Somavia, Directeur général du BIT, ont inauguré les nouveaux locaux du Bureau sous-



© OIT Santiago

régional de l'OIT pour le cône Sud à Santiago du Chili. Dans son allocution, le Président a évoqué sa carrière professionnelle au BIT et exprimé son attachement personnel aux valeurs et à l'action de l'Organisation.

Pour tout renseignement, consulter le site [www.oitchile.cl](http://www.oitchile.cl)

## Prévention du sida dans le monde du travail

■ En 2005, le nombre de personnes contaminées en Russie par le VIH avait été multiplié par 45 depuis 1997, ce qui représente l'un des taux de propagation les plus élevés du monde. Le BIT estime qu'à ce rythme le pays perdrait 1,1 million de travailleurs d'ici à 2015 et 2,1 millions d'ici à 2050.

En janvier, le ministre russe de la Santé et du Développement social, le Conseil de coordination des associations d'employeurs et la Fédération russe des syndicats indépendants, qui font partie de la Commission tripartite pour la régulation des relations sociales, ont décidé d'unir leurs efforts pour lutter contre le VIH/sida et prévenir la contamination dans le monde du travail.

« Le VIH/sida menace les travailleurs, les entreprises et l'économie nationale », ont affirmé les partenaires sociaux dans une déclaration commune signée par le ministre, Mikhail Zourabov, le président du Conseil de coordination, Oleg Eremeev, et le président de la Fédération syndicale, Mikhail Shmakov.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de l'OIT à Moscou: tél. +70.95.933.0810 ; e-mail : [moscow@ilo.org](mailto:moscow@ilo.org)



© M. Crozet/OIT

## Formation et emploi des personnes handicapées en Asie

■ Six pays asiatiques se sont réunis à Bangkok du 18 au 20 janvier pour réfléchir aux améliorations à apporter à leur législation afin de promouvoir la formation et l'emploi des personnes handicapées dans la région. Les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des parlementaires, des personnes handicapées et des juristes de la Chine, de la Mongolie, du Pakistan, de Sri Lanka, de la Thaïlande et du Viet Nam ont envisagé des moyens d'offrir davantage de débouchés aux femmes et aux hommes handicapés par le biais de la législation et de politiques adéquates.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok: tél. +66.2.288.1234 ; fax +66.2.288.1735 ; e-mail : [bangkok@ilo.org](mailto:bangkok@ilo.org)

## Le Programme de « master » sur le financement de la protection sociale a cinq ans

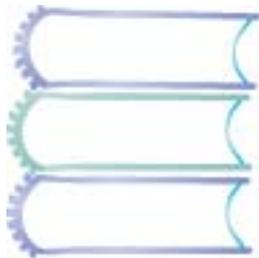
■ En 2000, le Département de la sécurité sociale du BIT et l'Université de Maastricht (Pays-Bas) ont mis sur pied un Programme de « master » sur le financement de la protection sociale. Ce programme d'une année, qui s'adresse aux Etats membres, vise à améliorer l'efficacité des régimes de protection sociale et à augmenter le nombre de bénéficiaires. Il dispense une solide formation théorique sur le sujet.

Ce programme comble les lacunes de l'enseignement universitaire classique. Il est axé sur les méthodes démographiques, actuarielles et économiques nécessaires pour procéder à une analyse complète des aspects financiers de la protection sociale. Les matières enseignées sont, entre autres, la gestion des risques sociaux ; les notions d'économie, de statistiques et de mathématiques requises pour l'analyse démographique et sociale ; les différents principes qui régissent le financement de la protection sociale ; la comptabilité nationale et la budgétisation des prestations sociales ; les mathématiques actuarielles ; et les méthodes quantitatives appliquées au financement des soins de santé.

Les étudiants apprennent comment et dans quelle mesure le recours à des techniques, estimations ou scénarios différents modifie les perceptions et les décisions politiques relatives à la protection sociale.

Pour tout renseignement, consulter [www.governance.unimass.nl](http://www.governance.unimass.nl)

# MÉDIATHÈQUE



■ **Competing for global talent**

Les compétences ne se sont jamais aussi bien exportées ni n'ont jamais été plus demandées qu'aujourd'hui. Depuis une dizaine d'années, de nombreux pays accueillent

des spécialistes étrangers pour remédier à leur pénurie de qualifications et accélérer leur croissance économique. Cet ouvrage contient non seulement des exposés généraux et théoriques sur les migrations de travailleurs qualifiés mais aussi des données d'expérience provenant de l'Australie, de l'Inde, du Japon, de Singapour, du Royaume-Uni et des Etats-Unis. Il montre les défis d'ordre social, économique et culturel que pose cette mobilité accrue dans un monde constamment tiraillé entre le global et le local. Le but est de mieux faire comprendre les facteurs qui contribuent à une bonne conception et à une application efficace des mesures et programmes visant à attirer des travailleurs qualifiés.



■ **The effective employers' organization: A series of «hands-on» guides: (1) Governance ; (2) Strategy ; (3) Advocacy ; (4) Revenue building.** ISBN 92-2-117403-4. Genève, 2005. 40 euros ou 60 francs suisses. Avec un CD-ROM.

Ces quatre guides s'adressent principalement à ceux qui créent, construisent et administrent des organisations nationales d'employeurs dans les pays en développement et en transition, mais ils seront également très utiles aux organisations patronales des pays industrialisés, et en particulier à celles qui souhaitent revoir leur mode de fonctionnement et leur stratégie.



■ **Principes directeurs pour l'inspection du travail dans la foresterie.**

ISBN 92-2-218081-X. Genève, 2006. 22 euros ou 30 francs suisses. Existe aussi en anglais et en espagnol.

Grâce aux devises qu'elle rapporte et aux emplois qu'elle crée, la foresterie contribue au développement économique de nombreux pays. Une bonne gestion, respectueuse des normes du travail, est essentielle pour le développement de cette importante branche d'activité à laquelle l'OIT s'intéresse de près. Cet ouvrage passe en revue les conditions de travail et les normes applicables en mettant l'accent sur l'importance de l'évaluation et de l'inspection du travail.

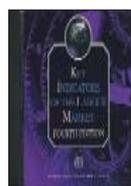


■ **Guide pour l'étude de faisabilité de systèmes de micro-assurance santé. Tome 1: Démarche.** ISBN 92-2-216571-3. Genève, 2005. 13 euros ou 20 francs suisses.

**Tome 2: Outils.** ISBN 92-2-116572-1.

Genève, 2005. 16 euros ou 25 francs suisses. **Set de deux tomes:** ISBN 92-2-216573-X. 26 euros ou 40 francs suisses. Existe aussi en anglais.

Dans de nombreux pays en développement, les systèmes de micro-assurance santé se multiplient en raison de la nécessité d'élargir l'accès à la protection sociale et aux soins. Toutefois, pour que ces systèmes fonctionnent bien, il est indispensable de procéder à une étude de faisabilité avant leur mise en place ou leur extension. Les deux volumes de ce guide ont pour but de faciliter l'analyse des conditions nécessaires pour créer un système de micro-assurance santé et la connaissance des organisations, des services et d'autres caractéristiques déterminantes pour leur viabilité et leur efficacité. Le premier volume décrit chaque étape de l'étude de faisabilité et le second les méthodes, les outils et autres moyens concrets de la réaliser.



■ **Les indicateurs clés du marché du travail. Quatrième édition (CD-ROM).** ISBN 92-2-017568-1. Genève, 2005. 45 euros ou 70 francs suisses.

Cette quatrième édition du CD-ROM des indicateurs clés du marché du travail permet d'accéder facilement à l'information sur les marchés du travail du monde entier. Il contient des statistiques sur plus de 200 pays, puisées dans les bases de données internationales et émanant de sources nationales et régionales, pour la période allant des années quatre-vingt à la dernière année pour laquelle les chiffres existent. Qu'il s'intéresse aux statistiques de la population active, de l'emploi, du chô-

mage, du sous-emploi, du niveau d'études de la main-d'œuvre ou d'autres aspects du marché du travail, l'utilisateur dispose des renseignements les plus actuels.



■ **Labour and social trends in Asia and the Pacific 2005.** ISBN 92-2-117711-4. Bangkok, 2005. 17 euros ou 25 francs suisses.

Cette première édition d'un nouveau rapport, qui sera publié tous les deux ans, présente les grandes tendances de l'emploi et de la situation sociale dans la région la plus peuplée et la plus dynamique de la planète, celle de l'Asie et du Pacifique. En attirant l'attention sur les conséquences de ces tendances pour l'action des pouvoirs publics, elle contribue à l'élaboration d'indicateurs comparables d'un pays à l'autre et ventilés par sexe, qui permettront de mesurer les progrès réalisés sur la voie du travail décent.



■ **Labour-management cooperation in SMEs: Forms and factors**

Les entreprises qui accordent une attention prioritaire à la sécurité et au bien-être de leur personnel, respectent ses droits et le consul-

tent dans toutes les étapes de la production sont celles qui peuvent le mieux relever les défis que posent la mondialisation des marchés, l'intensification de la concurrence et l'exigence toujours plus grande des consommateurs. Cette étude très fouillée montre comment le partenariat syndical-patronal peut contribuer à l'accroissement de la productivité et de la compétitivité des petites et moyennes entreprises des pays en développement. S'appuyant sur des études de cas réalisées au Botswana, au Kenya, au Népal et aux Philippines, les auteurs complètent les connaissances existantes sur le recrutement, la dotation en personnel, les salaires et indemnités, les évaluations, la santé et la sécurité au travail, les procédures de règlement des conflits et autres aspects de la gestion des ressources humaines.



■ **2005 Labour Overview.** ISBN 92-2-117569-3. Lima, 2005. 10 euros ou 15 francs suisses. Existe aussi en espagnol.

Cette analyse de la situation économique et du marché du travail de l'Amérique latine et des Caraïbes montre que les résultats économiques dans l'ensemble satisfaisants de la région se sont traduits par des améliorations sur le marché du travail, mais que le chômage reste élevé. L'ouvrage retrace l'évolution des migrations volontaires au



■ **Annuaire des statistiques du travail 2005, 64<sup>e</sup> édition**

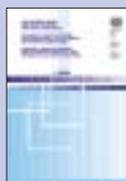
ISBN 92-2-017247-X. Genève, 2005. 180 euros et 275 francs suisses. Trilingue: anglais, français et espagnol.

Depuis sa première parution en 1935-36, l'*Annuaire des statistiques du travail* est devenu l'ouvrage statistique par excellence pour les questions de travail. Sous une forme systématique, il réunit un vaste ensemble de données provenant de multiples sources officielles et intéressant quelque 190 pays. Cette nouvelle édition contient 31 tableaux correspondant à 9 chapitres qui analysent en profondeur les sujets suivants: population active, emploi, chômage, durée du travail, salaires, coût de la main-d'œuvre, prix à la consommation, lésions professionnelles, grèves et lock-out.

■ **Yearbook of Labour Statistics 2005, 64th edition (CD-ROM)**

ISBN 92-2-117246-5. Genève, 2005. 180 euros ou 275 francs suisses.

La version CD-ROM donne accès à la totalité des données et métadonnées, y compris les statistiques des années précédentes qui ne sont pas incluses dans la version imprimée. Il contient la série en dix volumes « Sources et méthodes : Statistiques du travail », qui complète les brèves explications données dans les tableaux de l'édition imprimée.



■ **Salaires et durée du travail par profession et prix de détail de produits alimentaires: Statistiques de l'enquête d'octobre du BIT 2005**

ISBN 92-2-016580-5. Genève, 2005. 60 euros ou 75 francs suisses. Trilingue: anglais, français et espagnol.

Cette édition présente les derniers résultats de l'enquête d'octobre du BIT, qui est réalisée chaque année à l'échelle mondiale depuis 1924 et qui porte sur les salaires et la durée du travail dans 159 professions appartenant à 49 groupes d'activité économique ainsi que sur les prix de détail de 93 produits alimentaires. Les professions et groupes d'activité économique étudiés sont ceux qui sont importants en raison de leurs effectifs ou de la représentation de certaines catégories de travailleurs (femmes, employés) et ceux qui relèvent de la compétence des commissions d'industrie et organes analogues du BIT. Les articles alimentaires retenus sont, dans la mesure du possible, représentatifs des habitudes alimentaires des divers pays.

■ **Salaires et durée du travail par profession et prix de détail de produits alimentaires: Statistiques de l'enquête d'octobre du BIT 2005 (CD-ROM)**

ISBN 92-2-116269-9. Genève, 2005. 65 euros ou 100 francs suisses. Trilingue: anglais, français et espagnol.

Le CD-ROM contient les données réunies depuis 20 ans alors que la version imprimée contient celles des deux dernières années.

sein et à l'extérieur de la région et examine les progrès réalisés sur le plan économique et dans le monde du travail depuis la mise en œuvre des politiques de stabilisation des années quatre-vingt-dix. Il contient une annexe statistique, des explications sur certains concepts, des définitions et une liste de sources d'information complémentaires.



■ **Merchants of labour.** Christiane Kuptsch. Institut international d'études sociales. ISBN 92-9014-780-6. Genève, 2006. 25 euros ou 35 francs suisses.

Le nombre de travailleurs qui recherchent du travail à l'étranger n'a jamais été aussi

grand. Les agents et intermédiaires qui recrutent et placent des travailleurs migrants sont au cœur de l'évolution de l'infrastructure des migrations. Ces « marchands de main-d'œuvre » sont aussi bien les membres de la famille qui financent et organisent le voyage du migrant à l'étranger que les services publics de l'emploi et les agences de recrutement privées. Mais ce sont aussi les passeurs et les trafiquants. Ce livre propose des stratégies novatrices destinées à protéger les travailleurs migrants et souligne la contribution des normes de l'OIT à cet effet. Écrit à l'intention des gouvernements, des institutions internationales et des chercheurs du monde entier, il recense un large éventail d'expériences réalisées aux échelons national et régional tout en situant le phénomène dans le contexte

plus large de l'évolution des relations du travail, provoquée par la mondialisation des marchés du travail.



■ **Reaching out to SMEs: An electronic toolkit for employers' organizations (CD-ROM).** Genève, 2005. 28 euros ou 40 francs suisses.

Bien qu'elles constituent plus de 90 pour cent des entreprises de la plupart des pays, les petites et moyennes entreprises (PME) ne sont pas toujours correctement représentées par les organisations d'employeurs. Les services aux PME ne sont pas faciles à organiser. C'est pourquoi, sur la base d'études de cas concrets, ce CD-ROM montre comment les organisations d'employeurs peuvent nouer le contact avec les PME et donne des conseils précis sur la manière de fournir des services, d'obtenir l'approbation du conseil d'administration et de mieux représenter les PME.



■ **Sécurité et santé dans l'industrie du fer et de l'acier. Recueil de directives pratiques du BIT (2<sup>e</sup> édition).**

ISBN 92-2-217535-9. Genève, 2005. 26 euros ou 40 francs suisses.

Cette deuxième édition complètement révisée met en évidence les nombreux changements qui se sont produits dans l'industrie du fer et de l'acier et au sein de son personnel. Elle passe en revue le rôle des autorités compétentes ainsi que des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations respectives dans l'élaboration et la mise en application de directives relatives à la santé et à la sécurité dans les entreprises et plus particulièrement dans celles qui fabriquent des produits en fer et en acier. Sont également examinées les questions du transport, des compétences et de la formation, des équipements de protection individuelle, de la préparation aux situations d'urgence et de l'hygiène.



■ **Support for growth-oriented women entrepreneurs in Uganda.**

Lois Stevenson et Annette St-Onge. ISBN 92-2-117819-6. Genève, 2005. 18 euros ou 25 francs suisses.

Le Forum d'Addis-Abeba, organisé en juin 2003 par la Banque africaine de développement (BAD), a mis l'accent sur la contribution des femmes chefs d'entreprise au développement du secteur privé, à la réduction de la pauvreté ainsi qu'à une croissance et à un développement durables. A cette occasion, la BAD et l'OIT ont décidé d'unir leurs efforts pour aider les entreprises dirigées par des femmes dans plusieurs pays africains. Ce rapport, qui est tiré

de l'évaluation concernant l'Ouganda, traite d'aspects tels que le contexte économique, le financement de proximité, les associations de femmes chefs d'entreprise et le renforcement des capacités, et il indique l'orientation que pourraient maintenant prendre la BAD et l'OIT.



■ **Trade union strategies in Central and Eastern Europe: Towards decent work.** ISBN 92-2-117852-8. Budapest, 2005. 22 euros ou 30 francs suisses.

Cet ouvrage met en évidence certains des principaux facteurs qui ont déterminé les choix stratégiques des syndicats d'Europe centrale et orientale pendant les quinze années au cours desquelles ceux-ci ont fonctionné non seulement comme des organisations de défense des travailleurs, mais aussi comme des agents de changement socioéconomique et politique. Il propose une réflexion sur les stratégies

et les mesures que les syndicats de la région devraient adopter pour inverser les tendances négatives, renforcer leurs capacités et s'affirmer davantage dans le nouveau système de relations du travail. Des études de cas provenant de la Hongrie, de la Bulgarie, de la Serbie et de la Slovénie permettent de dégager les différences et les points communs qui caractérisent les choix, les modes d'action et les résultats des syndicats. Les auteurs examinent également les enjeux que représente le processus d'intégration dans l'Union européenne pour le mouvement syndical.



■ **Vocational education and training institutions: A management handbook and CD-ROM.** Vladimir Gasskov. ISBN 92-2-117104-3. Genève, 2006. 30 euros ou 45 francs suisses.

Les nombreuses institutions de formation et d'en-

seignement professionnel qui existent dans la plupart des pays doivent faire face à une demande de plus en plus grande et absorbent une part non négligeable du budget du gouvernement. Ce manuel et le CD-ROM qui l'accompagne sont des instruments d'auto-apprentissage pour les administrateurs de ces institutions ; ils contiennent des informations utiles pour l'élaboration de programmes de perfectionnement des cadres et un schéma pour l'évaluation des résultats des institutions. Le manuel se compose de 31 modules qui comportent 43 unités d'apprentissage, et le CD-ROM donne accès à plus de 400 documents sur la gestion des institutions à l'échelon national et les politiques nationales, des rapports et des textes juridiques ainsi qu'à des outils de gestion utilisés par des institutions.



■ **Revue internationale du Travail**

*Volume 144 (2005), numéro 4*

Ce numéro spécial de la *Revue*, qui contient des articles, des notices bibliographiques et l'index pour 2005, est consacré à la participation des femmes à l'activité économique. Dans le premier article, Laís Abramo et María Elena Valenzuela proposent une réflexion sur l'évolution du taux d'activité des femmes et sur les disparités qui caractérisent encore la qualité des emplois, le chômage, la rémunération et la protection sociale des hommes et des femmes. En Amérique latine, où 33 millions de femmes sont arrivées sur le marché du travail entre 1990 et 2004, celles-ci constituent aujourd'hui 40 pour cent des actifs des zones urbaines.

En janvier 2005, l'Accord sur les textiles et les vêtements a supprimé les contingents auxquels était soumis le commerce international des produits textiles et des vêtements. Se penchant sur le cas du Pakistan, Karin Astrid Siegmann montre comment, dans ce pays, le secteur s'est restructuré pour affronter la montée de la concurrence due à la récente libéralisation du marché mondial. Elle

étudie en particulier les effets potentiels de cette restructuration sur les femmes qui, si ses prévisions sont exactes, pourraient bien être les premières à perdre leur emploi et n'ont que de maigres perspectives de reconversion.

Kye Woo Lee et Kisuk Cho étudient les conséquences des crises économiques sur l'activité économique des femmes en Argentine et en République de Corée dans les années quatre-vingt-dix. Deux hypothèses sont testées: celle du « revenu complémentaire », selon laquelle davantage de femmes entreraient dans la vie active pour compenser la baisse du revenu familial qu'a provoquée la crise et celle du « découragement », selon laquelle la mauvaise conjoncture macroéconomique et la rareté des emplois inciteraient les femmes à se retirer complètement de la vie active. Ni l'une ni l'autre de ces hypothèses ne s'avère pleinement satisfaisante dans les cas à l'étude, la plupart des différences constatées étant principalement attribuées, d'une part, au degré d'aversion pour le risque et de discrimination dont font preuve les employeurs aux niveaux du recrutement et de la rémunération et, d'autre part, aux mesures d'accompagnement prises par les pouvoirs publics.

Dans le quatrième article, Junko Kumamoto-

Healy examine l'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail japonais de 1947 à 2003. Malgré les grandes réformes législatives de la fin des années quatre-vingt-dix, l'immense majorité des femmes continuent d'être recrutées dans des filières spécifiques. L'auteur situe cette tradition dans une perspective historique en retraçant l'évolution économique, juridique et sociétale depuis l'après-guerre. Toutefois, grâce à un jugement rendu en 2002, qui a marqué un tournant dans l'application de la loi sur l'égalité des chances, il semblerait que la situation soit en passe de s'améliorer.

Enfin, à l'aide d'une application inédite de la classification en arbre, fort intéressante sur le plan méthodologique, Fabio B. Losa et Pau Origoni analysent les choix qui président à la décision que prennent les femmes suisses d'entrer ou non dans la vie active et, le cas échéant, de travailler à temps plein ou à temps partiel. Cherchant à savoir si le choix qu'elles font entre vie professionnelle et vie familiale est déterminé par des caractéristiques socioculturelles, les auteurs étudient les trois régions linguistiques de la Suisse, à cheval entre une Europe du Sud et une Europe du Nord où, comme chacun sait, la participation des femmes à l'activité économique est différente.

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



# REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La première revue multidisciplinaire du monde  
sur le travail et l'emploi

**a 85 ans**

Elle rassemble les idées de philosophes, d'économistes, de sociologues et de juristes de renom pour faire mieux comprendre les enjeux sociaux et économiques complexes de notre temps

## Mars 2006

**Numéro spécial :**  
**Activité et emploi des femmes**

### AMÉRIQUE LATINE

Très forte augmentation du taux d'activité des femmes depuis 1990

### PAKISTAN

La libéralisation du commerce des textiles met en péril l'emploi des femmes

### ARGENTINE/RÉPUBLIQUE DE CORÉE

Les crises économiques ont des répercussions différentes sur l'emploi des femmes

### JAPON

La grande majorité des femmes restent cantonnées dans des filières de recrutement spécifiques

### SUISSE

Ce sont les particularismes socioculturels et non le sexe qui déterminent les choix professionnels des femmes

Pour commander la *Revue internationale du Travail*, s'adresser à : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22. Fax +41 22 799 6117, courriel : [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) [www.ilo.org/publins](http://www.ilo.org/publins) ou aux grandes librairies, à des services d'abonnement ou aux bureaux locaux de l'OIT.

Édition imprimée et électronique : ISSN 0020-7780

Édition électronique seulement : ISSN 1564-913X