

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

LE TRIPARTISME AU XXI^e SIÈCLE
Construire sur des fondations solides

N° 46, mars 2003



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Les trois clés de l'OIT: ouvrir la porte au tripartisme



© BIT

GENÈVE – Dire que le tripartisme est inscrit dans les fondations mêmes de l'OIT n'est pas qu'une métaphore. En 1923, lorsque débutèrent les travaux de construction du bâtiment de l'Organisation, aujourd'hui le Centre William-Rappard, où est installée l'Organisation mondiale du commerce, non pas une mais trois premières pierres furent scellées, et celle qui se trouvait au centre portait la devise de l'OIT «Si vis pacem, cole justitiam» («Si tu veux la paix, cultive la justice!»). Mais le symbolisme ne s'arrête pas là.

La fondation de l'OIT, en 1919, avait ouvert la voie à une collaboration tripartite entre gouvernements, travailleurs et employeurs, pour l'amélioration des législations et des normes du travail à travers le monde. Dans cet esprit, M. Epitoux, l'architecte du bâtiment, commanda spécialement au graveur genevois, Gustave Durouvenoz-Duvernay, trois clés et une triple serrure pour le portail du nouveau Bureau. Les trois clés étaient surmontées des lettres ILO et BIT (les deux langues officielles), façonnées en filigrane au recto et au verso.

Lors de l'inauguration, le 6 juin 1926, Arthur Fontaine, Président du Conseil d'administration du BIT, remit une clé à M. Carlier, représentant des employeurs, et une autre à M. Jouhaux, représentant des travailleurs.

Chacune des trois clés fut alors tournée dans la serrure sous le regard attentif du Directeur de l'époque, Albert Thomas, et M. Fontaine déclara: «Par une même porte, chaque groupe entre au Bureau international du Travail pour collaborer à une même œuvre; chaque groupe a la garde du bâtiment, de nos statuts et de

l'œuvre commune¹.»

Les trois clés sont restées depuis un puissant symbole de l'Organisation. Les clés originales étaient fabriquées en bronze (apparemment les crédits consacrés à la construction n'étaient pas suffisants pour payer de l'or). Cependant, une série de clés en or existe bel et bien, des copies en or 18 carats qui ont été offertes au Directeur général David Morse en 1970 lorsqu'il prit sa retraite, «en reconnaissance de son dévouement à l'Organisation²».

La serrure originale, plus symbolique que fonctionnelle puisqu'elle n'avait pas de mécanisme, fut laissée au Centre William-Rappard après le déménagement du BIT à environ un kilomètre de là. Mais en 1993, lors d'une manifestation de protestation contre ce qui était alors le GATT, un agriculteur suisse la descella en essayant d'escalader le portail. Un fonctionnaire consciencieux du GATT la trouva et la remit à l'archiviste du BIT; il reçut deux bonnes bouteilles en récompense.

¹ Conférence internationale du Travail, VIII^e session, *Genève, 1926, vol. I, annexe VI*, p. 424.

² Procès-verbaux de la 180^e session du Conseil d'administration, *Genève, 29 mai 1970*, p.19.

Travail
LE MAGAZINE DE L'OIT

Le magazine *Travail* est publié quatre fois par an par le Département de la communication du BIT, à Genève. Aussi publié en allemand, anglais, arabe, chinois, danois, espagnol, finnois, hindi, hongrois, japonais, norvégien, russe, slovaque, suédois et tchèque.

RÉDACTEUR:

Thomas Netter

EDITION ALLEMANDE:

Hans von Rohland

EDITION ARABE:

Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth

EDITION ESPAGNOLE:

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

RESPONSABLE DE LA PRODUCTION:

Kiran Mehra-Kerpelman

RECHERCHE PHOTO:

Marcel Crozet

GRAPHISME:

Paprika, Annecy, France

ASSISTANTE DE RÉDACTION

Lucy Ahad

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 du BIT, CH-1211, Genève 22 (Suisse).

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

www.ilo.org/communication

Imprimé par:

SRO-Kundig SA, Genève

ISSN 1020-0010

Le tripartisme et l'OIT

L'OIT est le seul endroit où les gouvernements, les travailleurs et les employeurs du monde entier se réunissent sur un pied d'égalité. Cette manière de procéder, qui s'appelle le tripartisme, joue un rôle de première importance dans la formulation de la politique sociale, la promotion de la justice sociale ainsi que la définition des normes du travail et le contrôle de leur application à l'échelle mondiale.

Le tripartisme est au cœur de l'action de l'OIT. Il facilite le dialogue et la recherche du consensus, il détermine les objectifs de l'Organisation et il rassemble les acteurs capables de déceler les problèmes qui se posent dans le monde du travail et, surtout, de leur apporter des solutions réalistes. Ainsi, pour reprendre l'expression du Directeur général, Juan Somavia, «le tripartisme est la clé de voûte de l'OIT».



© BIT

Dans ce numéro de *Travail*, le journaliste Ian Graham fait le point sur l'évolution récente du tripartisme et montre l'importance de celui-ci pour l'OIT et ses mandants. **Page 4**

EN COUVERTURE

Le tripartisme au XXI^e siècle:
construire sur des fondations solides **4**

ARTICLES GÉNÉRAUX

L'emploi dans le monde:
des perspectives très incertaines **8**

Le tourisme dans la tourmente: le ralentissement
économique, la guerre et l'inquiétude entraînent
partout des suppressions d'emplois **12**

De meilleures conditions de travail pour les
agents des services d'urgence **16**

Syndiquer les travailleurs indépendants **19**

RUBRIQUES

Planète Travail **22**

Nouvelles **25**

- Elles brisent toutes les barrières pour livrer l'information
- Sommet du microcrédit: tendre la main aux plus défavorisés

- Les peuples indigènes des montagnes vivent en marge de la prospérité
- Le BIT propose un plan pour l'avenir de l'économie et de la société saoudiennes
- Quinzième réunion des Amériques dans un contexte de chômage en forte augmentation
- Elargissement de l'UE : une occasion de combattre la discrimination envers les «roms» ?
- La formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques
- Entretien avec Jean-Robert Cadet, fondateur et membre de la Fondation Restavec
- Une association au service de l'OIT

Champs d'action **37**

L'OIT dans la presse **40**

Médiathèque **42**

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 175 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.

Le tripartisme au XXI^e siècle : c



© Paprika

L'OIT est le seul endroit où les gouvernements, les travailleurs et les employeurs du monde entier se réunissent sur un pied d'égalité. Cette manière de procéder, qui s'appelle le tripartisme, joue un rôle de première importance dans la formulation de la politique sociale, la promotion de la justice sociale ainsi que la définition des normes du travail et le contrôle de leur application à l'échelle mondiale. Dans l'article qui suit, le journaliste Ian Graham examine l'évolution récente du tripartisme et montre l'importance de celui-ci pour l'OIT et ses mandants.

GENÈVE – Le tripartisme est au cœur de l'action de l'OIT. Il facilite le dialogue et la recherche du consensus. Il détermine les objectifs de l'Organisation et la manière de les réaliser. Il rassemble les

acteurs capables de déceler les problèmes qui se posent dans le monde du travail et, surtout, de leur apporter des solutions réalistes.

Le tripartisme est essentiel pour la réalisation de l'objectif prioritaire de l'OIT: le travail décent pour tous. Et il est la raison pour laquelle, singulièrement, l'OIT a survécu à l'effondrement de la Société des Nations et a poursuivi son action avec autant d'énergie dans le monde de l'après-guerre, à l'ère de la mondialisation et des Nations Unies.

Ainsi, pour reprendre l'expression du Directeur général, Juan Somavia, «le tripartisme est la clé de voûte de l'OIT».

L'adoption en juin 2002, lors de la 90^e session de la Conférence internationale du Travail, d'une résolution détaillée sur le tripartisme et le dialogue social ne passa pas inaperçue. Le tripartisme était-il en danger? Pas le moins du monde. Au contraire, gouvernements, travailleurs et employeurs ont instamment prié le BIT de «renforcer la nature tripartite de l'Organisation». Le tripartisme a un brillant avenir à l'ère de la mondialisation. Mais comme toute institution valable, il doit être entretenu et développé pour rester en phase avec la réalité.

Mais quid de l'évolution du tripartisme et du dialogue social à d'autres niveaux? L'OIT encourage vivement ses Etats membres à les mettre en pratique et tout porte à croire qu'ils se portent bien tant à l'échelon régional qu'à l'échelon national (*voir encadrés*).

Néanmoins, beaucoup reste à faire. Les participants à la Conférence ont considéré qu'il incombait aux gouvernements de «garantir des conditions propices au dialogue social». Ces conditions sont «le respect des principes fondamentaux et du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, un climat de saines relations professionnelles et le respect du rôle des partenaires sociaux». Rares sont ceux qui pourraient s'opposer à cela. Pourtant, bien que le dialogue social soit une composante essentielle de toute société démocratique, trop de pays restreignent encore les droits fondamentaux qui le rendent possible.

Autre élément fondamental pour l'avenir du tripartisme: la représentativité des partenaires. Les délégués travailleurs et employeurs à la Conférence se sont donné pour mot d'ordre de continuer à renforcer leurs organisations. L'OIT est la seule institution des Nations Unies qui soit en prise directe avec la société civile par le truchement de ses mandants. Pourquoi les employeurs et les travailleurs ont-ils

onstruire sur des fondations solides

droit à une organisation internationale spéciale, au sein de laquelle ils peuvent dialoguer entre eux et avec les gouvernements? Parce qu'ils créent quelque chose de vital pour l'économie, la société et l'identité des êtres humains: le travail. Dans de nombreux pays, les syndicats sont les plus représentatives des organisations non gouvernementales (ONG) et les organisations d'employeurs sont les seules porte-parole du monde des affaires et de l'entreprise.

L'OIT n'est donc pas une tribune à laquelle des individus plaident leur propre cause, elle œuvre pour un progrès collectif. Mais, en dernière analyse, son mandat dépend du degré de représentativité des organisations de travailleurs, d'une part, et des organisations d'employeurs, d'autre part. C'est pourquoi la résolution invite les organisations de travailleurs à «renforcer la capacité des travailleurs dans les secteurs où ils sont peu représentés afin qu'ils soient à même d'exercer leurs droits et de défendre leurs intérêts» et les organisations d'employeurs à «collaborer avec les secteurs où les niveaux de représentation sont peu élevés afin de favoriser le développement d'un milieu professionnel propice à l'avènement du tripartisme et du dialogue social».

Bien entendu, c'est avant tout aux syndicats et aux employeurs eux-mêmes qu'il incombe de s'organiser, mais, à travers ses programmes, le BIT peut les y

aider. Il l'a déjà fait dans de nombreux pays et continuera à le faire.

TRIPARTISME ET ONG

En relation avec ce qui précède, se pose la question de la participation d'autres groupes à l'action de l'OIT. Pour différentes raisons, cette question se fait plus pressante depuis quelques années. La montée en puissance des ONG sur la scène internationale y est pour beaucoup. Elle a plusieurs explications. Des causes telles que celles de la défense de l'environnement et des droits des femmes concernent désormais presque toutes les sphères de l'activité humaine.

Une nouvelle génération d'ONG – professionnalisées, très actives et proches des médias – a vu le jour. Ces ONG sont fortement soutenues par les groupes sociaux – les jeunes, par exemple – qui se sentent à certains égards délaissés par le pouvoir en place. En outre, elles œuvrent dans des domaines, comme la lutte contre la pauvreté et le développement, qui sont liés aux préoccupations de l'OIT. Et, il faut le dire, elles font du bon travail dans des domaines qui font partie du mandat de l'OIT. Le travail des enfants en est un bon exemple.

Parallèlement, le secteur privé n'est pas resté sourd aux campagnes de l'OIT ni aux problèmes qui les motivent. Ainsi, la notion de responsabilité sociale



LE TRIPARTISME SUR LE TERRAIN

L'OIT incite les Etats membres à pratiquer le tripartisme et la concertation sociale. Elle préconise l'instauration, à l'échelon national, d'un dialogue social associant les syndicats et les employeurs à la formulation et, lorsque cela se justifie, à la mise en œuvre de la politique du pays dans les sphères économique et sociale et dans beaucoup d'autres domaines. Par exemple, à l'occasion du lancement aux Philippines, en mai 2002, d'un programme d'avant-garde sur le travail décent, elle a demandé aux syndicats, aux employeurs et au gouvernement de s'engager dans une déclaration commune à œuvrer ensemble à la réussite de la campagne.

Le tripartisme peut contribuer à forger un consensus national dans les périodes de transition difficiles. En Afrique du Sud, par exemple, le passage en douceur de l'apartheid au tripartisme a préparé la voie à la refonte du droit du travail dès la prise de pouvoir du gouvernement de l'ANC. Grâce à quoi, l'Afrique du

Sud est désormais dotée d'une législation du travail moderne, tournée vers l'avenir, qui l'aide à surmonter les inégalités du passé.

Des travaux récents confirment l'utilité de la politique de promotion du dialogue social au niveau national en raison des avantages que celui représente pour la société, les entreprises et l'économie. Ainsi, une enquête conduite en 1995 auprès des syndicats du Royaume-Uni a révélé que dans les entreprises où les questions de sécurité sont prises en charge par un comité patronal-syndical, le nombre d'accidents graves était de moitié inférieur à celui des autres entreprises¹. Et une étude du BIT établit un lien incontestable entre la négociation collective et l'égalité des revenus: Les ressources sont mieux réparties dans les pays dont plus de 60% de la population sont au bénéfice d'une convention collective et dans ceux qui ont un fort taux de syndicalisation².

¹ Education ouvrière, n° 126, 1/2002.

² Collective Bargaining and Income Equality in an Integrating World, Susan Hayter. BIT.

>> des entreprises est en vogue, celles-ci se fixant de plus en plus un triple objectif: environnemental, social et économique. La planète, l'être humain et le profit.

Dans ces conditions, l'OIT peut-elle aujourd'hui se contenter de trois partenaires ? Ne devrait-elle pas faire intervenir d'autres acteurs ? Et dans l'affirmative, en quelle qualité ? Les partenaires tripartites se montrent, à juste titre, prudents sur ce point. L'OIT n'est ni le Forum économique mondial ni le Forum social mondial. Elle a sa propre mission, bien définie, qui consiste à promouvoir les normes internationales du travail et qui exige un travail spécialisé et technique. Elle ne doit pas être l'objet de pressions indues, d'ordre commercial ou politique. Diluer le tripartisme signifierait pour l'OIT mettre son efficacité en péril.

Le tripartisme doit donc rester précisément, comme son nom l'indique, un processus associant trois partenaires. La Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration et le Directeur général l'ont indiqué clairement.

Cela ne signifie pas que l'OIT ne doit avoir aucun contact avec les ONG, avec lesquelles d'ailleurs les employeurs et les syndicats entretiennent souvent des relations étroites. La résolution de la Conférence note «la précieuse contribution que les institutions et organisations de la société civile apportent au Bureau dans l'exécution de ses travaux – en particulier dans les domaines du travail des enfants, des travailleurs migrants et des travailleurs handicapés». Et elle reconnaît «le potentiel de collaboration du Bureau international du Travail avec la société civile à la suite de consultations appropriées avec les mandants tripartites».

La règle est qu'aucune ONG ne peut participer aux travaux de l'OIT si elle n'a pas de compétences particulières dans le domaine à l'étude. L'OIT ne fera pas appel à une ONG sans avoir l'assentiment des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. S'il est vrai que le dialogue tripartite fonctionne bien et donne de bons résultats, toute coopération entre l'OIT et des acteurs autres que ses partenaires officiels, doit obéir à des critères rigoureux.

Le reste de la résolution porte principalement sur la façon dont l'OIT elle-même peut renforcer le tripartisme. Les éléments qu'elle contient à ce sujet ont été immédiatement pris en considération par le Directeur général. Dès le mois de novembre, il a présenté au Conseil d'administration une réponse détaillée indiquant les mesures déjà prises et celles qui sont prévues. Les points essentiels de cette réponse sont les suivants :

- Consolider le tripartisme au sein de l'OIT: Un plan d'action visant à renforcer le tripartisme et le dialogue social pourrait favoriser des synergies et des partenariats nouveaux tant au siège que dans

les régions, grâce à un regroupement transversal des activités. Ce plan d'action devrait porter sur des questions prioritaires relevant des quatre secteurs techniques de l'OIT, tels que la lutte contre la pauvreté, la promotion de l'égalité entre les sexes, l'économie informelle, le VIH/sida, l'atténuation des crises, l'emploi, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie. Un programme de stages ou d'échanges avec des syndicats, des organisations d'employeurs, des institutions tripartites et des administrations du travail permettrait au personnel de tout département technique du BIT – et pas seulement à celui du Secteur du dialogue social – de se familiariser directement avec les stratégies et pratiques du dialogue social.

- Renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs: Les organisations d'employeurs, qui ont un rôle fondamental à jouer dans le dialogue social, ont besoin d'être renforcées dans la plupart des pays en développement et dans les pays en transition. Le programme de l'OIT pour la coopération technique, mis en œuvre par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), a pour but d'améliorer les compétences techniques des organisations d'employeurs, ce qui leur permet d'assumer correctement leur rôle dans les relations tripartites/bipartites. Parallèlement, le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) fera valoir l'intérêt du tripartisme, du dialogue social et des instruments pertinents de l'OIT en tant qu'éléments fondamentaux d'une bonne gouvernance et de la démocratie, dans toutes ses activités de renforcement des capacités et d'appui institutionnel. ACTRAV mettra davantage l'accent sur la participation des travailleurs dans les institutions tripartites nationales, afin de permettre à ceux-ci d'influer sur les politiques sociales et la législation du travail. D'une manière générale, l'éventail des activités du BIT auxquelles ACTRAV et ACT/EMP sont directement associés, sera élargi.
- Promouvoir les normes de l'OIT qui portent sur le dialogue social: Dans son rapport, le Directeur général affirme que, pour être performant, le dialogue social doit s'appuyer sur les conventions fondamentales de l'OIT. En continuant à encourager les gouvernements à appliquer ces normes dans la pratique, l'OIT œuvre en faveur du dialogue social. De même, des programmes sont en cours d'exécution pour promouvoir la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. La convention n° 144 exige que des consultations tripartites aient lieu lorsque les gouvernements répondent à une requête de l'OIT – dans le cadre des questionnaires ou des rapports sur l'application des normes, par exemple. En se conformant à cette exigence, certains

pays ont été amenés à étendre les consultations tripartites à des problèmes de portée nationale. La convention n° 150 met l'accent sur la participation des partenaires sociaux aux réformes de l'administration du travail et à la gestion de la sécurité sociale ou de l'emploi.

- Rendre les objectifs stratégiques de l'OIT opérationnels : Le Directeur général souligne que le tripartisme et le dialogue social étant indispensables à la réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation, tous les secteurs du BIT devraient œuvrer à leur promotion. Des activités multidisciplinaires telles que le Programme focal pour un renforcement du dialogue social, lancé en 2000, ont pour but d'aider les mandants tripartites de l'OIT à recourir au dialogue social dans les domaines des normes et des principes et droits fondamentaux au travail, de l'emploi et de la protection sociale.

- Renforcer le tripartisme sur le terrain : Selon le Directeur général, l'un des grands avantages du dialogue social est l'instauration de relations mutuellement satisfaisantes entre les trois partenaires sociaux. Récemment, le BIT a obtenu de bons résultats dans la promotion du tripartisme en Asie du Sud, en Afrique centrale et en Europe centrale et orientale. En Asie centrale, avant de préparer la voie au dialogue social, il faut commencer par renforcer les capacités des syndicats et des employeurs sur le plan bilatéral, ce que le BIT se propose de faire.

Le tripartisme a fait ses preuves tant à l'échelon mondial qu'à l'échelon national. Dans l'intérêt des travailleurs, des employeurs et de la société dans son ensemble, l'OIT veille à ce que le nouveau millénaire conserve ce précieux héritage.

LE TRIPARTISME DANS L'UNION EUROPÉENNE

Nulle part le dialogue social n'est plus profondément enraciné qu'en Europe occidentale et nulle part l'évolution récente de la société n'a été plus radicale qu'en Europe orientale. Le tripartisme a joué un rôle important dans la transition de plusieurs pays d'Europe centrale et orientale. Alors qu'une grande partie de l'Europe orientale s'apprête à adhérer à l'Union européenne (UE), il est opportun de procéder à une comparaison entre l'Est et l'Ouest et de préparer l'avenir du dialogue social en Europe.

C'est la tâche à laquelle doivent s'atteler les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements des treize pays candidats à l'UE dans le cadre du débat sur le dialogue social et la réforme du droit du travail. L'UE manifeste un regain d'intérêt pour la question. En octobre 2002, le Danemark, qui assumait alors la présidence de l'UE sur le thème de l'insertion sociale par le dialogue social, a organisé dans la ville danoise d'Elsinore une conférence sur le tripartisme dans l'Europe élargie, à laquelle ont participé de nombreux partenaires sociaux, ministres et experts de l'UE, de ses Etats membres et des pays candidats ainsi que l'OIT.

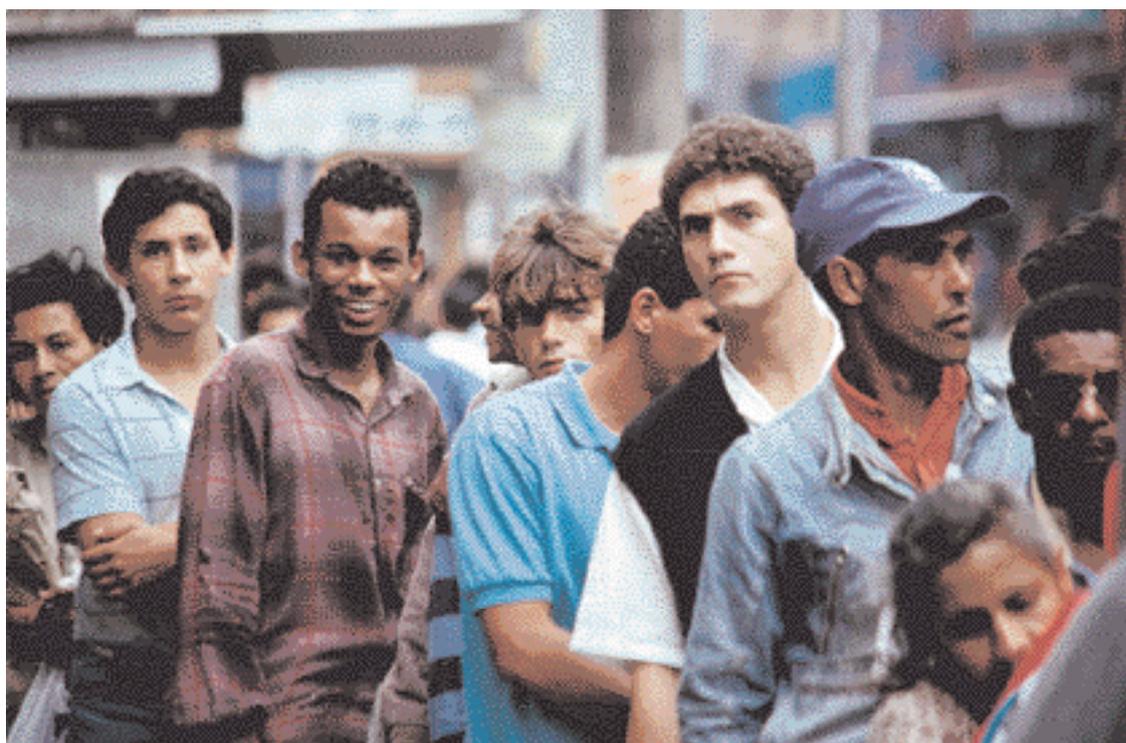
Le dialogue social s'est progressivement étendu et officialisé au sein de l'UE. Aujourd'hui, il vise essentiellement la création d'une «Europe sociale» englobant la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, la mise en place d'une protection sociale adéquate et la protection de l'emploi, un dialogue syndical-patronal structuré, la mise en valeur des ressources humaines pour un emploi

durable et de meilleure qualité et la promotion de la formation tout au long de la vie. Ces dernières années, les mesures allant dans ce sens ont été étendues aux pays candidats, en vue de leur adhésion à l'UE.

La Conférence d'Elsinore a recommandé que l'UE tienne chaque année un sommet social tripartite. L'idée est appuyée par le gouvernement danois et la Grèce, qui assume en ce moment la présidence de l'UE, ainsi que par la Commission européenne, puissante administration de l'UE. Selon les participants à la conférence, ce sommet annuel permettrait aux gouvernements et aux partenaires sociaux de réaliser des progrès durables en maintenant le dynamisme du dialogue social tripartite.

Tout comme l'OIT, l'UE considère que le dialogue social fait partie d'une bonne gestion des affaires publiques, et l'emploi est l'un des aspects fondamentaux de son processus d'élargissement. «L'une des grandes avancées enregistrées depuis une dizaine d'années dans la majorité des pays candidats est la volonté de ménager aux partenaires sociaux l'espace politique et social dont ils ont besoin pour remplir pleinement leur rôle», considère Sally Paxton, Directrice exécutive du BIT. «Les partenaires sociaux doivent être étroitement associés à toute décision concernant la réforme des marchés du travail et des régimes de protection sociale. Un dialogue social authentique, une politique macroéconomique rigoureuse et une politique du marché du travail judicieuse contribueront à la réussite économique des pays candidats et faciliteront le processus d'élargissement.»

L'emploi dans le monde: des perspectives très in



© BIT / J. Maillard

Un récent rapport du BIT, intitulé *Tendances mondiales de l'emploi*¹, indique qu'à la fin de 2002, 180 millions de personnes étaient sans emploi dans le monde, soit 20 millions de plus qu'en 2000². Sans une forte reprise de l'activité en 2003, il est peu probable que la situation s'améliore.

GENÈVE – Deux années de ralentissement économique ont provoqué une forte augmentation du chômage dans le monde. Les auteurs du rapport du BIT, paru en janvier, constatent en outre que les suppressions d'emplois ont fait grossir les rangs des travailleurs pauvres dans le secteur informel, où il n'existe quasiment aucune protection contre le chômage ni aucune sécurité sociale.

« Cette détérioration de l'emploi à l'échelle mondiale et la perspective d'une reprise faible ou tardive sont très préoccupantes », déclare Juan Somavia, Directeur général du BIT. « Si ces tendances devaient se poursuivre, le nombre de chômeurs et de tra-

vailleurs pauvres s'envolerait. Une véritable récession mondiale pourrait avoir des conséquences graves pour la stabilité sociale et politique de régions entières. »

Le déclin de l'emploi a annulé en grande partie les progrès accomplis dans la lutte contre le chômage à la fin des années quatre-vingt-dix et risque de compromettre la réalisation de l'objectif du « Millénaire pour le développement », consistant à réduire de moitié la pauvreté d'ici à 2015. Le BIT estime qu'à la fin de 2002, le nombre de travailleurs qui ne gagnent pas assez pour maintenir eux-mêmes et leur famille au-dessus du seuil de pauvreté de 1 dollar par jour, pourrait remonter à 550 millions, le chiffre de 1998.

Les femmes, qui travaillent généralement dans des secteurs particulièrement sensibles aux chocs économiques, et les personnes à la recherche d'un premier emploi sont les catégories les plus touchées. Toutes les régions ont vu leur taux de chômage augmenter, mais à des degrés différents. Les perspectives d'une croissance forte en 2003 étant peu encourageantes,

¹ Tendances mondiales de l'emploi, BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-113360-5, 35 francs suisses.

² Pour des renseignements complémentaires, voir www.ilo.org, communiqué de presse BIT/03/01 ou aller à « Employment », puis à « Employment Strategy », www.ilo.org/public/employment/strat/index.htm

certaines

les auteurs du rapport considèrent que des mesures de prévention sont nécessaires pour relancer l'emploi et éviter toute aggravation de la pauvreté.

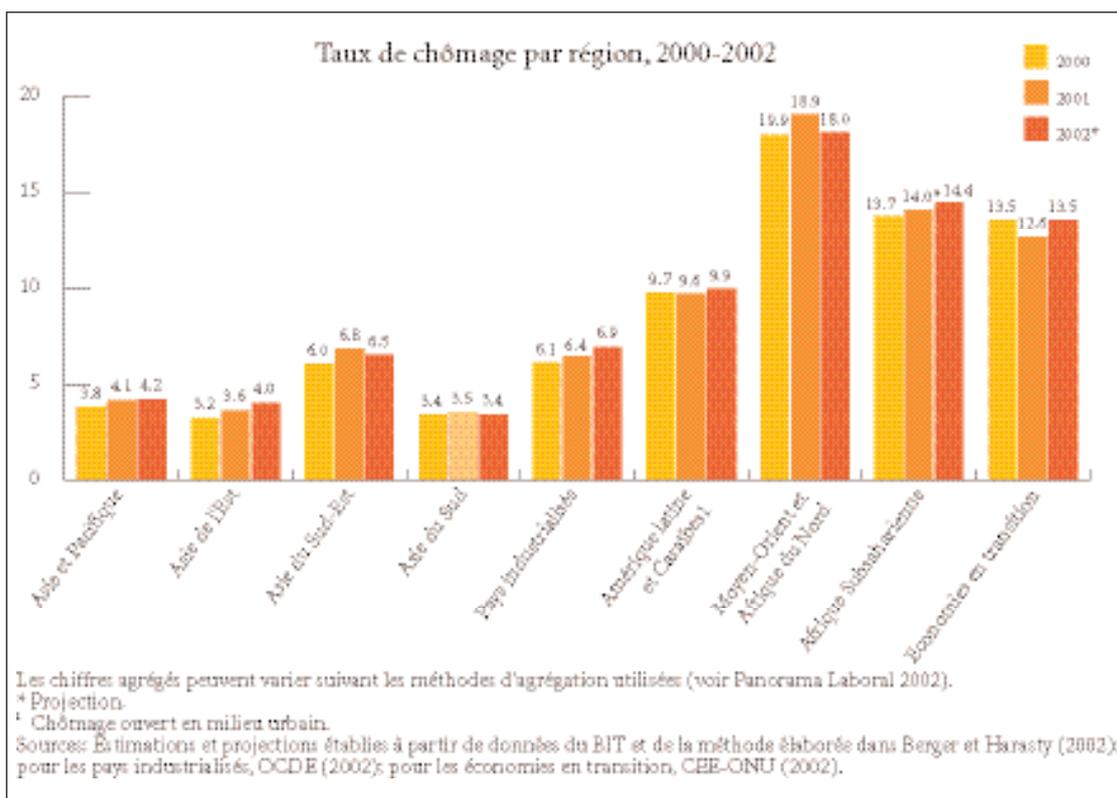
LES SÉQUELLES DE 2001

Le chômage a commencé à augmenter peu après l'éclatement, au printemps 2001, de la bulle des technologies de l'information et de la communication (TIC), qui a entraîné une baisse d'activité. Après quoi, les attentats perpétrés le 11 septembre à New York et à Washington DC ont déclenché d'autres chocs et accentué le déclin de l'économie.

Ajouté au ralentissement de la croissance des pays industrialisés, le fléchissement des échanges internationaux a occasionné des suppressions d'emplois dans les industries d'exportation des pays en développement. Ces industries à forte intensité de main-d'œuvre, comme l'habillement, qui emploient surtout des femmes, ont été frappées de plein fouet. Vers

la fin du premier semestre 2002, le commerce international a donné les signes d'un léger redressement avec une projection d'à peine 1% d'expansion pour l'année 2002. Mais la demande du monde industrialisé demeurant atone, il est peu probable que l'emploi rebondisse durablement dans les pays qui sont très tributaires des exportations.

De plus, la baisse de confiance des investisseurs a brutalement mis en évidence la fragilité financière des pays de plusieurs régions, et les crises qui ont suivi ont fait disparaître beaucoup d'emplois. L'emballement du taux de chômage de l'Argentine, par exemple, qui a dépassé 20% en 2002, a eu un effet d'entraînement dans les pays voisins. Les conflits armés et la violence ont également contribué à la montée du chômage et de la pauvreté dans des pays aussi éloignés les uns des autres que la Colombie et le Népal. Au Moyen-Orient, le chômage est reparti de plus belle dans la Rive occidentale et la bande de Gaza, tandis que la récession s'est poursuivie en Israël. >>>



>> Le ralentissement économique mondial a eu des répercussions plus ou moins marquées selon les régions.

- De toutes les régions du monde, c'est dans les pays industrialisés que le chômage a le plus augmenté, passant de 6,1 à 6,9% entre 2000 et 2002. En Amérique du Nord et aux Etats-Unis notamment, où il est passé de 4,8 à 5,6%, il s'est orienté nettement en hausse. Dans l'Union européenne, il a diminué entre 2000 et 2001 – de 7,8 à 7,4% – mais a remonté en 2002 pour atteindre 7,6%.
- En Amérique latine et dans les Caraïbes, la crise financière conjuguée au ralentissement mondial de 2001 a fait monter le taux de chômage en flèche dans de nombreux pays. Le recul de la croissance économique a fait augmenter le chômage en 2002 par rapport à 2001 dans presque tous les pays de la région, où le taux de chômage avoisine désormais 10% bien que le nombre de personnes entrant dans la vie active ait diminué. Le chômage des jeunes a atteint 16% en 2001 contre 12% en 1997, et la quasi-totalité des emplois des jeunes sont créés dans l'économie informelle.
- L'Asie a été très durement touchée par l'éclatement de la bulle des TIC, qui a fait chuter ses exportations vers les pays industrialisés. L'Asie du Sud-Est, qui s'est trouvée aux prises avec la récession de 2001 alors qu'elle commençait à se remettre de la crise financière de 1997-98, a enregistré une augmentation de son taux de chômage. Celui-ci est passé de 6% en 2000 à 6,8% en 2001 mais devrait baisser légèrement en 2002 pour tomber à 6,5%. Les pays de l'Asie du Sud-Est ont connu des évolutions très différentes les unes des autres. Ainsi, le Cambodge, la République démocratique populaire lao et le Viet Nam ont conservé des taux de croissance élevés grâce à l'ouverture des marchés des pays industrialisés ou à l'amélioration des résultats du secteur agricole.
- En Asie de l'Est, la croissance de la production a été nettement plus faible et la situation de l'emploi s'est détériorée au cours des deux années étudiées. En Chine, le taux de chômage officiel était de 3,6% en 2001, mais des estimations récentes le situent à 7,5% aujourd'hui à cause du sous-emploi qui sévit dans l'agriculture et de l'abandon de la pratique consistant à conserver les effectifs en surnombre dans le secteur public.
- Les économies de l'Asie du Sud ont tenu bon en 2001-02 mais la situation de l'emploi s'est détériorée en raison des problèmes sécuritaires, des mauvaises conditions météorologiques, du fléchissement des exportations et de la baisse des recettes du tourisme. La pauvreté et le nombre de travailleurs pauvres se sont accrus. Au Pakistan, par exemple, le chômage s'est rapproché de 8% ces dernières années. Il semble cependant que la détérioration de l'emploi dans la région se traduise plutôt par une

augmentation des effectifs de l'économie informelle, où les revenus sont faibles et les conditions de travail mauvaises, que par une forte hausse des taux de chômage.

- L'Afrique subsaharienne a réussi à conserver un taux de croissance relativement constant qui, rapporté au nombre d'habitants, reste tout de même inférieur à 1% dans l'ensemble. Outre le travail des enfants et les pertes d'emplois dues aux conflits, la fuite des cerveaux, qui prive le continent d'un capital humain dont il a cruellement besoin, constitue un problème de plus en plus préoccupant. La situation sanitaire et le VIH/sida en particulier pèsent eux aussi lourdement sur le capital humain. Par exemple, une récente étude a montré qu'en Tanzanie les ravages causés par l'épidémie de VIH/sida chez les adultes de 20 à 35 ans obligeaient de plus en plus d'enfants et de jeunes âgés de 10 à 19 ans à travailler³.
- Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, la situation économique s'est, d'une manière générale, fortement dégradée ces deux dernières années. Le taux de croissance du PIB est tombé de plus de 6% en 2000 à 1,5% en 2001. Les licenciements et les réductions d'effectif dus à la compression du secteur public ont fait augmenter le chômage, qui a dépassé 10% dans certains pays. Le chômage des jeunes atteint parfois un niveau consternant, notamment en République arabe syrienne, en Algérie, à Bahreïn et au Maroc. Qui plus est, les pays du Golfe cherchent de plus en plus à remplacer les travailleurs migrants par des ressortissants nationaux, ce qui risque de poser de graves problèmes dans les pays d'émigration (augmentation du chômage et interruption des rapatriements de salaires des travailleurs expatriés).
- Dans les économies en transition, le chômage augmente de nouveau alors qu'il avait reculé de 13,5% en 2000 à 12,6% en 2001. Malgré le redressement économique et la forte croissance de 2000 et 2001, il est remonté à 13,5% en 2002. Ce phénomène s'explique principalement par la course à la compétitivité, qui amène les entreprises à renoncer aux technologies à forte intensité de main-d'œuvre et à se défaire de leur personnel excédentaire. Parallèlement, les gouvernements suppriment des emplois dans le secteur public. L'accélération de l'adaptation structurelle requise pour accéder à l'Union européenne, a aussi eu pour effet d'accroître le chômage dans les pays candidats.

PRÉPARER LA REPRISE

Comment remédier à cette situation ? Les auteurs du rapport affirment que pas moins d'un milliard de nouveaux emplois seront nécessaires pour réduire de moitié la pauvreté dans le monde d'ici à 2010. Les projections du nombre de nouveaux actifs attendus dans chaque région indiquent que la majorité de ces

³ C. Arndt; P. Wobst: HIV/AIDS and labor markets in Tanzania. IFPRI, Discussion Paper N° 102, Trade and Macroeconomics Division, Washington DC, 2002.

emplois devra être créée en Asie (60%) et en Afrique subsaharienne (15%).

La tâche n'est pas facile. Le BIT a estimé le taux de croissance de la production qui serait nécessaire pour réduire de moitié le taux de chômage et la proportion de travailleurs pauvres d'ici à 2010 (*voir encadré 2 ci-dessous*). Pour créer les emplois nécessaires à la réalisation de cet objectif, il faudra un taux de croissance par habitant de plus de 2% à l'échelle mondiale et de 3 à 6% à l'échelle régionale.

Comme des taux de croissance aussi élevés semblent optimistes pour 2003, les auteurs du rapport préconisent des politiques actives de l'emploi, associées à des mesures visant à soutenir la croissance de l'économie mondiale.

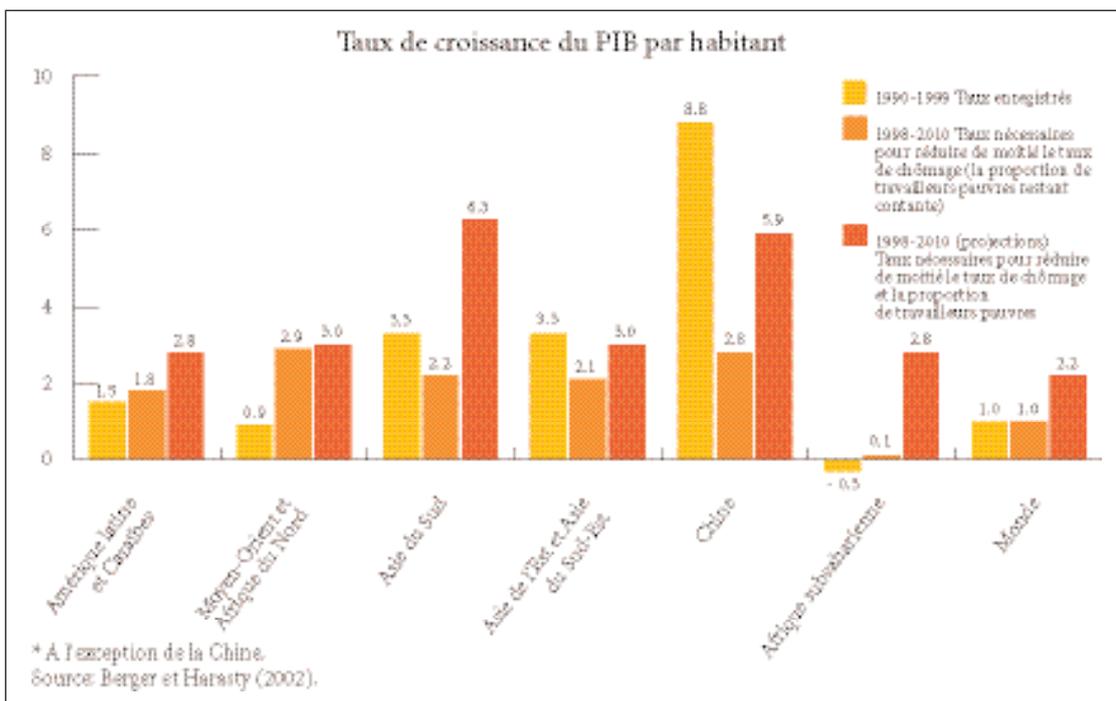
«Pour contribuer à atténuer la pauvreté, les emplois créés doivent être productifs et assortis de conditions décentes», affirme M. Somavia. «Il faut à la fois une croissance économique plus rapide et des politiques qui favorisent la création d'emplois décents et productifs.» Pour y parvenir, le rapport propose trois moyens essentiels :

- Premièrement, une politique axée sur l'emploi pour relancer rapidement la croissance et stimuler les investissements à forte intensité d'emploi. Elle doit comporter des incitations fiscales pour encourager le secteur privé à créer des emplois ainsi que des programmes publics de construction d'infrastructures.
- Deuxièmement, les décideurs doivent s'employer à réduire la vulnérabilité des pays en développement et des catégories sociales les plus défavorisées face aux chocs exogènes. Des politiques actives du marché du travail, y compris la protection sociale, sont

nécessaires pour réduire l'insécurité dans l'économie mondialisée. De plus, les stratégies de développement devraient être conçues de manière à diversifier la production de telle sorte que la vulnérabilité soit mieux répartie, à abaisser les barrières douanières qu'imposent les pays industrialisés aux biens manufacturés, à réduire les risques de fluctuations des exportations de produits de base et à diminuer la protection du secteur agricole des pays riches. Il faut aussi améliorer les infrastructures dans les domaines des transports, de l'énergie et des communications.

- Troisièmement, les pays devraient adopter des politiques en faveur des pauvres pour qu'hommes et femmes puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, de sécurité et de dignité. Il faut pour cela stimuler le développement des petites et moyennes entreprises et les intégrer dans des régimes de sécurité sociale. Il faut aussi investir dans l'éducation et la santé pour améliorer la productivité des travailleurs. Enfin, le respect du droit de syndicalisation, l'élimination de toute discrimination et la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé sont essentiels pour donner aux pauvres les moyens de participer pleinement à la vie économique, sociale et politique.

«Seules des politiques favorisant l'emploi et venant en aide aux populations les plus démunies nous permettront de contenir cette crise de l'emploi et de placer le travail décent au centre des politiques économiques et sociales», estime M. Somavia. «Une croissance économique plus forte est nécessaire, mais pas suffisante. Remettre les décisions à plus tard aurait, pour nous tous, de graves conséquences.»



Réduire la proportion de travailleurs pauvres

Le BIT a estimé le taux de croissance de la production qu'il faudrait pour réduire de moitié, d'ici à 2010, le taux de chômage et la proportion de travailleurs pauvres. Pour créer assez d'emplois et atteindre cet objectif, le taux de croissance mondial par habitant devra être de plus de 2% et, à l'échelle régionale, de 3 à 6%.

Le tourisme dans la tourmente : guerre et l'inquiétude entraînent p

Selon un nouveau rapport¹ du BIT, l'agitation politique, la baisse d'activité mondiale et la psychose du voyageur ont entraîné la suppression de millions d'emplois dans le secteur du tourisme, et l'on n'entrevoit pas de reprise possible avant 2005. Quand les gens restent chez eux, les emplois disparaissent.

GENÈVE – Pour l'industrie mondiale du tourisme, les deux années écoulées ont été un véritable cauchemar.

Un récent rapport du BIT sur l'impact de la crise de 2001-02 sur le secteur de l'hôtellerie et du tourisme indique que, dans ce secteur, le marché du travail a été durement touché depuis septembre 2001, et que l'industrie liée au tourisme a vu disparaître quelque 6,6 millions d'emplois, mettant au chômage un salarié sur douze.

«La reprise que l'on attendait en 2002 dans l'industrie du tourisme ne s'est pas produite», constate Juan Somavia, Directeur général du BIT. «Après une croissance d'au moins 4% pendant plusieurs années, la demande dans ce secteur a stagné l'an dernier, entraînant une perte continue d'emplois, sans qu'apparaisse le moindre signe d'un revirement en 2003.»

LE BIT TIENDRA, DU 13 AU 15 MAI A BANGKOK, UNE RÉUNION RÉGIONALE TRIPARTITE SUR LE THÈME DE L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE DU TOURISME DE L'ASIE ET DU PACIFIQUE

Seuls la Chine, la Croatie, Chypre, la Slovénie, la Turquie, le Viet Nam et quelques autres pays ont enregistré une augmentation des arrivées de touristes étrangers. Selon toute vraisemblance, il s'agit de ressortissants de pays voisins qui ont décidé de passer leurs vacances près de chez eux, de préférence à des lieux de villégiature lointains qui supposent des vols long-courriers.

De ce fait, les représentants du secteur n'excluent pas une modeste reprise de l'activité en 2003, qui ne permettra cependant pas de récupérer beaucoup d'emplois. L'année pourrait donc s'achever sur une perte totale de 6,4 millions d'emplois depuis le début de la crise.

LE FACTEUR INQUIÉTUDE

Les facteurs qui font obstacle à la reprise sont la crainte de nouvelles attaques contre des touristes, comme celles survenues à Bali et au Kenya en 2002, la situation politique au Moyen-Orient et ailleurs, l'évolution des goûts des voyageurs et l'état général de l'économie mondiale.

L'industrie de l'hôtellerie et du tourisme a souffert des effets combinés du ralentissement économique mondial, qui a commencé au début de 2001, et de l'onde de choc des attentats du 11 septembre. Le taux de croissance annuel de l'industrie, qu'une baisse d'activité avait déjà fait tomber bien en dessous de 4% (contre 4,5%), a été négatif pour toute l'année 2001, au cours de laquelle il s'est situé entre -1 et -5%.

En 2001, les recettes du tourisme transfrontalier ont chuté de 5,1% en prix constants en dollars, et les arrivées internationales ont baissé de 0,6% dans le monde. Les régions les plus touchées ont été le Moyen-Orient et les Amériques, et surtout l'Amérique du Nord, où les arrivées de l'étranger ont diminué de 6,8% sur toute l'année 2001 mais de 22,6% au cours des quatre derniers mois, par rapport à la période correspondante de l'année 2000.

Les tendances récentes montrent que les voyageurs préfèrent désormais rester plus près de chez eux. Les avis des experts sont concordants: la trilogie «mer, sable, soleil» et le dépaysement dans des contrées exotiques sont probablement en train de passer de mode.

«Les pays en développement vont avoir beaucoup de peine à compenser le déclin des voyages lointains», prévient M. Somavia.

Bali est un bon exemple: depuis l'attentat terroriste, l'industrie touristique de l'île tente de compenser le recul du tourisme japonais, australien et occidental en attirant des touristes moins fortunés de pays voisins tels que Singapour et la Malaisie ainsi que des touristes indonésiens provenant de la plus grande île du pays, Java.

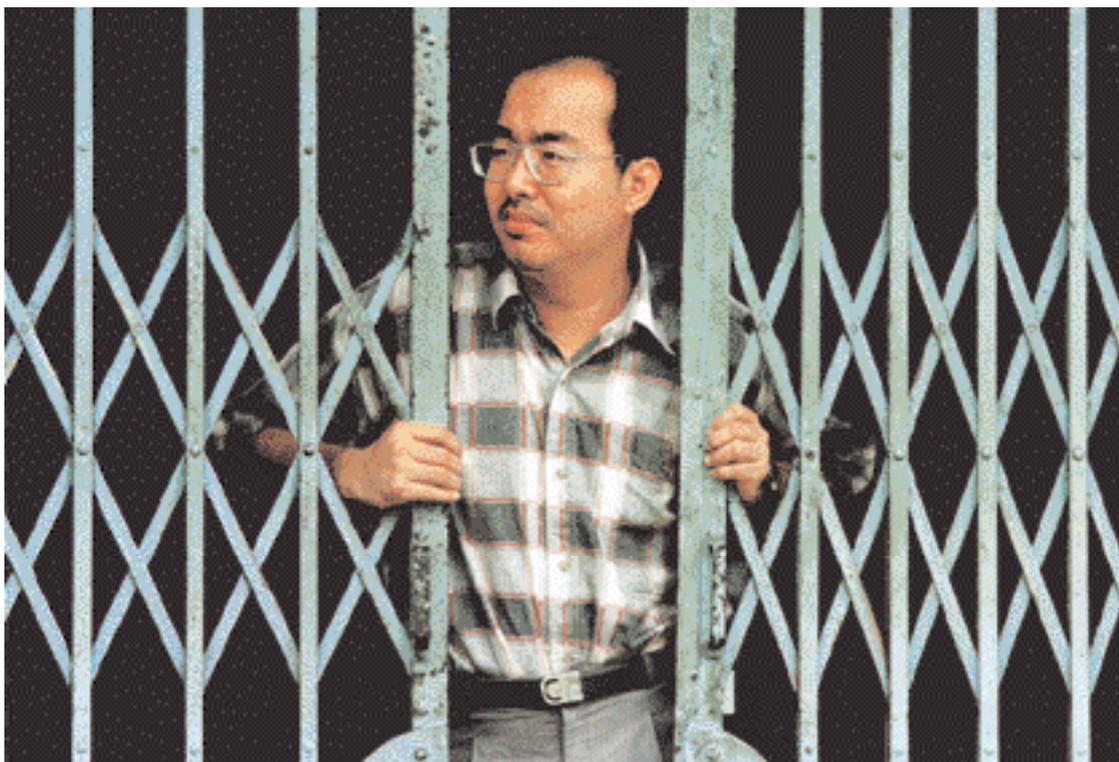
Les Etats-Unis ont été l'un des pays les plus touchés: après le 11 septembre, les arrivées de l'étranger ont diminué de plus de 30% en moyenne par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Dans ce pays, les recettes provenant du tou-

¹ The Impact of the 2001-2002 crisis on the hotel and tourism industry. BIT, janv. 2003.

ISBN 92-2-113223-4. Peut être consulté en anglais à l'adresse :

www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/tourism/impact.pdf

le ralentissement économique, la partout des suppressions d'emplois



© AFP

**IL FAUT FERMER
LA BOUTIQUE:
Les touristes
reviendront-ils?**

risme ont baissé de 5,8% en 2001 et aucune reprise n'a été enregistrée en 2002 (-0,4%). Même si, comme les prévisions l'indiquent, les recettes du tourisme remontent de 5% en 2003 pour atteindre 555,6 millions de dollars, ce résultat restera très inférieur à celui de l'année 2000.

Aux Etats-Unis seulement, l'emploi a chuté de 5,8% en 2001 dans l'ensemble du secteur, soit une perte d'environ 1,1 million d'emplois. Et les deux tiers des 76000 suppressions d'emplois prévues pour 2002 dans les grandes métropoles du pays surviendront dans les industries du voyage et du tourisme et les activités qui s'y rattachent.

Les pays voisins des Etats-Unis ont eux aussi accueilli beaucoup moins de touristes en 2001 que les années précédentes: -19% au Canada, -26% à Cuba, -25% en République dominicaine, -24% au Mexique et -20% en Jamaïque.

Les pays plus éloignés, qui attendaient un afflux important de touristes venant des Etats-Unis, ont vu

le nombre des arrivées internationales décliner sensiblement. En Europe, le recul a été de -17% en Allemagne, de -16% en Suisse, de -12% au Royaume-Uni, de -11% en Italie, et de -9% en Autriche. Ailleurs, il a été encore plus prononcé: -25% aux Philippines et -21% en Australie.

D'autres pays, considérés à tort ou à raison comme peu sûrs, pour des raisons pas forcément liées aux événements du 11 septembre, ont enregistré une importante chute de la fréquentation touristique: -22% au Népal, -22% en Egypte et -16% à Sri Lanka respectivement. Au Maroc, la baisse des recettes du tourisme a été de 43% en janvier 2002 par rapport à janvier 2001.

DE RARES GAGNANTS

Quelques pays ont été avantagés par la situation en 2001, notamment en Europe du Sud, région qui continue d'attirer plus de touristes qu'autrefois, peut-être parce qu'elle constitue une alternative





© Keystone

>> pour nombre d'Européens qui sont désormais peu enclins à effectuer de longs voyages dans les airs. Ces rares gagnants sont la Turquie (+12%), la Croatie (+12%), la Slovénie (+11%), l'Espagne (+3%), la Grèce (+2%) et Chypre (+1%).

Un autre pays a tiré son épingle du jeu, la Chine,

qui a connu une croissance impressionnante du tourisme aussi bien domestique qu'étranger. Les recettes annuelles du tourisme ont augmenté en moyenne de 12,7% ces dernières années, soit plus rapidement que le produit intérieur brut (7,4% en moyenne).

LES COMPAGNIES AÉRIENNES SE REBIFFENT

Une récente étude du BIT montre que l'aviation civile souffre des mêmes maux que l'industrie du tourisme

L'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) avait prévu une croissance zéro pour 2002 et une reprise de l'activité en 2003 et l'Association du transport aérien international (IATA) avait même prévu un recul de 3% du transport de passagers et un rebond de l'ordre de 6% en 2003.

Selon le rapport du BIT, l'évolution de la situation en 2002 a une fois de plus démontré l'hétérogénéité de l'industrie mondiale des transports aériens. Les compagnies nord-américaines continuent à dominer largement le marché mondial dont elles absorbent 40%. Viennent ensuite l'Europe et la région Asie-Pacifique, qui représentent chacune 25% du marché et, loin derrière, l'Amérique latine (5%), le Moyen-Orient (3%) et l'Afrique (2%).

Les participants à la réunion sur l'aviation civile, organisée en janvier 2002 par le BIT, ont constaté que le ralentissement économique et les événements du 11 septembre avaient entraîné la disparition de 400 000 emplois dans les transports aériens, toutes activités confondues. En 2002, la faible demande des voyageurs, l'augmentation du prix du combustible et la lenteur de la reprise économique ont obligé de nombreuses compagnies aériennes à annoncer d'autres mesures de restructuration et d'autres compressions d'effectif.

En 2001, les compagnies des Etats-Unis ont supprimé plus d'un emploi sur dix. En 2002, les principaux transporteurs de ce pays ont annoncé 31 000 suppressions d'emplois supplémentaires. En revanche, le fait que certaines compagnies telles que America West Airlines, British European, Virgin, Lufthansa, Qantas et Southwest Airlines recommencent à embaucher, constitue un signe encourageant pour l'emploi.

Les dépôts de bilan de US Airways et United Airlines pourraient préparer la voie à une restructuration spectaculaire de l'industrie. Les mesures prises par ces deux compagnies américaines pour réduire leur endettement et leurs coûts de main-d'œuvre pourraient provoquer une réaction en chaîne sur les salaires et les conditions de travail dans d'autres compagnies des Etats-Unis et d'ailleurs. En effet, ces dernières années, les salaires des compagnies américaines membres d'un réseau de partenaires aériens servaient de référence pour les revendications salariales des employés de leurs partenaires.

Hans von Rohland, sur la base de rapports de SECTEUR

Pour des renseignements complémentaires, consulter le site Internet de BIT/SECTEUR, à l'adresse : <http://ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/transp.htm>

AU VIET NAM, TOURISME ÉGALE EMPLOIS

Le Viet Nam a résisté à la crise mondiale du tourisme. Les touristes, dont le nombre a augmenté depuis 2001, n'ont pas boudé l'attrait de ce pays récemment ouvert au tourisme, qui leur offre des paysages grandioses et les vestiges émouvants de son passé mouvementé. Le tourisme, qui est l'un des secteurs en expansion d'une économie encore dominée par l'agriculture (le BIT estime que le secteur agricole emploie encore 69% de la population active²), est une importante source d'emplois. Lucy Ahad, de *Travail*, qui s'est récemment rendue dans le pays, dresse ici le portrait de deux travailleurs du tourisme.

Tho Nguyen Xuan est une victime de la guerre. Né voici 43 ans près de la ZDM (zone démilitarisée), qui était la ligne de démarcation entre l'ancien Viet Nam du Nord et le Viet Nam du Sud, il travaille aujourd'hui comme guide pour la compagnie d'autocars de tourisme de la ZDM, non loin de son village natal, détruit en 1967 par des bombes américaines.

Il emmène les touristes dans les zones inhabitées où les cratères d'obus sont encore visibles et où les mines terrestres obligent à suivre sans le moindre écart des chemins parfaitement tracés. La visite comporte des sites rendus célèbres par les reportages de l'époque de la guerre du Viet Nam: Rockpile, Hamburger Hill, les tunnels de Cu Chi. Ces excursions sont de plus en plus populaires : la première année, en 1991, elles ont attiré une centaine de personnes et en 2001, 16 000.

Tho travaille dans le tourisme depuis 1995, année où il a été embauché par l'Office du tourisme de Dong Ha. Il s'est vite aperçu que les rudiments d'anglais qu'il avait acquis dans son enfance au contact des GI's étaient son plus précieux atout sur le marché du travail, et s'inscrivit à un cours du soir pour améliorer ses chances. Aujourd'hui, il gagne 50 dollars par mois, somme qu'il considère un peu juste pour élever deux enfants, mais enfourche quand même une moto rutilante. Il travaille six jours par semaine, de 9 à 17 heures, et a congé pendant les cinq jours de la fête du Têt, célébrée à l'occasion du Nouvel An lunaire, et les autres jours fériés. Les arrêts de maladie sont pris en charge par le régime d'assurance du gouvernement. Tho aime son travail mais voudrait gagner plus d'argent. Très conscient de la manne que représentent les dollars dépensés ici par des touristes de plus en plus nombreux, il ne lui reste qu'à trouver le moyen d'en profiter au maximum.

Phung Ba Bang a 21 ans, il est célibataire et travaille comme serveur et guide de trekking à Sa Pa, dans le Nord. Né dans un petit village du Viet Nam du Nord, il a partagé son enfance entre l'école et les rizières, où ses parents travaillent jusqu'à douze heures par jour.

Pour lui comme pour beaucoup de jeunes de sa génération, sortir de la paysannerie est synonyme de réussite

sociale. Bang y est parvenu grâce à l'école, à sa connaissance de l'anglais et à l'obtention d'un emploi dans le tourisme. A Sa Pa, ancien lieu de villégiature situé dans la montagne, où les colons français se rendaient pour échapper à la chaleur étouffante de Hanoi pendant la saison sèche, il conduit les voyageurs, à travers des paysages de rêve, dans les villages traditionnels d'ethnies comme celle des Hmong.

Lorsqu'il n'exerce pas son métier de serveur, Bang emmène les touristes sur le mont Phan si Pan, qui culmine à 3143 mètres, plus haut sommet de l'Indochine, d'où l'on peut voir la Chine et le Laos. Il travaille dix heures par jour, sept jours sur sept, mais peut prendre un à trois jours de congé par mois en plus des fêtes traditionnelles. Les arrêts de maladie ne sont pas payés. Il partage son salaire mensuel de 40 dollars avec son oncle dans la maison duquel il vit, et dépense le reste pour se nourrir et «rendre visite à des amis». Il n'a pas de quoi faire beaucoup d'économies mais rêve de pouvoir un jour gagner plus, peut-être en devenant médecin pour les touristes aisés qui sont pris de malaises en gravissant la montagne.

© BIT / P. Deloche



Le VIET NAM ouvre ses portes au tourisme

² Indicateurs clés du marché du travail, 2001-2002. BIT. Chiffre de l'année 1997.

A LA RESCOURSSE DES SAUVETEURS?

De meilleures conditions de travail pour les agents des services d'urgence



© BIT / P. Deloche

Les attentats du 11 septembre 2001 ont attiré l'attention du grand public sur les conditions de travail des centaines de milliers d'hommes et de femmes dont le travail quotidien consiste à sauver la vie d'autrui en combattant les incendies, la criminalité, la violence et même des actes terroristes. Du 27 au 31 janvier 2003, les participants à une réunion tripartite ont procédé à un état des lieux des services publics d'urgence. Constatant que la détérioration de leurs conditions de travail rendait la vie encore plus difficile aux travailleurs de ces services, ils ont adopté une série de directives qui devraient aider à améliorer les choses.

GENÈVE – La situation décrite dans le rapport¹ préparé en vue de la réunion a de quoi inquiéter: en septembre 2001, 343 pompiers et 50 agents de police ont trouvé la mort en une journée au World Trade Center, ce qui représente près de la moitié des accidents mor-

tels survenus au service de lutte contre les incendies de la ville de New York (NYFD) en 136 ans d'existence. Mais ce n'est pas tout.

Les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs du secteur privé qui ont participé à la Réunion paritaire sur les services publics d'urgence: Dialogue social dans un environnement en mutation, ont examiné l'évolution des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, de la planification des ressources humaines, du dialogue social et des droits des travailleurs dans ces professions à risque.

Ils ont constaté que les travailleurs des services publics d'urgence devaient accomplir une tâche de plus en plus difficile alors qu'ils étaient astreints à des horaires plus lourds, que leurs effectifs se réduisaient et que leurs droits fondamentaux au travail n'étaient pas respectés.

TENDANCES DE L'EMPLOI: DES EFFECTIFS VARIABLES

L'énoncé du problème est simple: alors qu'il apparaît de plus en plus nécessaire de développer les services publics d'urgence, des restrictions budgétaires obligent les gouvernements à réduire les crédits affectés à ces services.

Les pays européens comptent en moyenne un pompier pour 1 000 à 1 200 habitants. Pour le monde en développement, il n'est pas facile de trouver des chiffres, mais le rapport cite le cas du Mali, où l'on dénombre 329 pompiers pour 11 millions d'habitants.

Aux Etats-Unis, en revanche, le personnel des trois services d'urgence a été considérablement augmenté; de 1982 à 1999, les crédits consacrés aux services de police ont été multipliés par 3,6 à l'échelon du pays et par 6 à l'échelon fédéral. Les effectifs de la police sont passés de 724 000 personnes à 1 017 922. Pendant la même période, les budgets de la police nationale ont augmenté de 35% au Japon et de 30% en Australie en quelques années.

Au Royaume-Uni, la pénurie de policiers affectés à la surveillance du territoire (5% seulement des 125 000 agents d'un grade inférieur à celui de surintendant) donne lieu à un débat sur l'opportunité de développer l'ilotage. Il s'agirait d'un système à deux niveaux dans

¹ Les services publics d'urgence: Dialogue social dans un environnement en mutation, BIT. Genève, 2003, ISBN 92-2-213399-4.

Conditions de travail pour services d'urgence

le cadre duquel des forces de sécurité locales, gérées par le privé, seraient chargées d'effectuer des patrouilles pour lutter contre la délinquance et le vandalisme.

Au 20 juin 2002, 156 Etats membres avaient ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, mais cela ne se fait pas beaucoup sentir dans les services publics d'urgence : peu de femmes travaillent dans les services de lutte contre l'incendie et les autres services d'urgence. Les auteurs du rapport imputent cet état de fait à des «stéréotypes sociaux et culturels archaïques» en précisant que la raison invoquée pour justifier une telle discrimination est presque toujours le danger inhérent à ces professions.

Ils constatent un autre déséquilibre provenant, celui-ci, de la faible représentation des minorités ethniques ou raciales parmi les agents des services publics d'urgence. Ce déséquilibre pouvant causer des tensions intercommunautaires, les dirigeants s'efforcent désormais d'intégrer les minorités dans leurs services.

A de rares exceptions près, la durée de la semaine de travail se situe entre 40 et 60 heures ; elle va des 39 heures fixées par convention collective en France à une moyenne de 50 heures pour les pompiers américains (56 à Los Angeles). Les pompiers de Tokyo font valoir qu'ils sont en service pendant 60 heures par semaine, mais celles-ci sont entrecoupées de périodes de repos. La semaine d'un agent de police australien est de 40 à 52 heures.

La rétribution varie selon les pays mais, dans l'ensemble, l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas respectée. Les salaires sont parfois dérisoires : celui d'un pompier malien est de 40 000 francs CFA (environ 60 euros) en moyenne alors que le loyer moyen est de 20 000 francs CFA par mois et qu'un sac de riz coûte 13 000 francs CFA.

STRESS ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Le stress, défini comme «une relation à l'environnement où le sujet estime être mis à rude épreuve, voire au-delà de ses ressources, et être menacé dans son bien-être», est inhérent à ces métiers dangereux. Curieusement, les travailleurs des services publics d'urgence mentionnent plus souvent des facteurs d'ordre administratif ou organisationnel (salaires

insuffisants, perspectives limitées de carrière, «pape-rasserie», manque de soutien) parmi les causes de stress que des facteurs directement liés à leurs tâches tels que le travail par roulement, la perturbation de la vie familiale et la peur de la maladie ou de la violence.

La violence au travail est une autre réalité des services publics d'urgence et une cause majeure de stress. Elle prend la forme de harcèlement sexuel ou racial, d'actes d'intimidation, d'insultes, de menaces ou d'agressions.

Le stress et l'incapacité d'y faire face sont sans aucun doute l'une des explications du taux de suicide plus élevé des agents de police que des autres employés des services municipaux. Aux Etats-Unis, le suicide représente 13,8% des décès enregistrés dans la police, contre 3% seulement dans toutes les autres professions prises ensemble.

Le stress posttraumatique est également un syndrome fréquent chez les travailleurs des services publics d'urgence. Selon le rapport, les méthodes de gestion du stress consistant à organiser des séances d'évacuation du stress après des incidents graves ou à proposer des services de conseil, qui ne sont pas toujours appliquées ou ne sont pas encouragées, jouent un rôle essentiel dans la prévention des troubles liés au stress posttraumatique.

RAPPROCHER LA POLICE DE LA POPULATION : UNE EFFICACITÉ GARANTIE

Aujourd'hui, de nombreux services publics ont adopté une approche de type communautaire, à visée préventive, qui donne des résultats encourageants dans les grandes agglomérations multiethniques. Les premières mesures de ce type ont été prises par la police de New York, qui a observé une baisse de 44% du nombre total de délits et de 69% du nombre de crimes entre 1993 et 1997.

Pendant, le manque de communication entre la police et les populations minoritaires demeure une source de danger, par exemple dans certains pays européens devenus multiculturels et multiraciaux. Les difficultés économiques et la montée du chômage ont suscité, à l'égard des minorités ethniques, un ressentiment et une hostilité qui se sont transformés en xénophobie et en violence raciale. Améliorer la communi-



A LA RESCOURSSE DES SAUVETEURS?



© AFP



cation entre les agents des services d'urgence et la population est un bon moyen de les combattre.

Les auteurs du rapport considèrent que, pour être efficaces, les stratégies de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel doivent refléter une volonté affirmée de l'encadrement, comporter une définition claire des sanctions et instituer un mécanisme de plainte efficace. Dès le stade du recrutement, aucune discrimination directe ou indirecte envers les femmes et les minorités ne doit être tolérée.

Les opérations de secours du 11 septembre ont mis en évidence l'importance d'une bonne coordination des moyens disponibles. Ce jour-là, les pompiers, la police et les services médicaux d'urgence ont mené la

plus grande opération de sauvetage de l'histoire des Etats-Unis, qui a permis d'évacuer plus de 25 000 personnes. Mais des problèmes de communication ont coûté des vies. «Certains estiment qu'il ne pouvait rien arriver de pire aux pompiers intervenant sur le site du World Trade Center le 11 septembre 2001 que le fonctionnement intermittent des communications entre les responsables et les unités envoyées dans le bâtiment», peut-on lire dans le rapport.

FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL

Lorsque les enjeux sont d'une telle importance, le dialogue social est encore plus nécessaire pour dégager un consensus sur la manière d'améliorer les conditions de travail. L'OIT a adopté de très nombreux instruments visant à faciliter le dialogue social et à protéger les droits fondamentaux des travailleurs. Mais il n'est pas toujours admis que ces instruments s'appliquent aussi aux agents des services publics d'urgence. Ainsi, certains Etats membres restreignent le champ d'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, dans le secteur public. Une grande partie des 152 pays qui ont ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – y compris l'Allemagne et le Japon – refusent ce droit aux agents de la fonction publique. En règle générale, les pompiers et les policiers n'ont pas le droit de faire la grève, à l'exception notable de la police française (hormis les gendarmes).

L'OIT a un rôle essentiel à jouer dans la promotion du dialogue social afin que les agents des services publics d'urgence aient la possibilité de faire entendre leur voix sur la manière d'améliorer leurs conditions de travail et d'existence.

DIRECTIVES SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES SERVICES PUBLICS D'URGENCE

Les participants à la Réunion paritaire sur les services publics d'urgence ont adopté un ensemble de directives qui reconnaissent le rôle crucial joué par les agents de première ligne des services publics d'urgence face aux dangers qui menacent aujourd'hui les êtres humains et les biens matériels et indiquent la voie à suivre pour améliorer les conditions de travail et d'existence dans ce secteur.

Les directives soulignent que les services publics d'urgence doivent avoir des budgets suffisants pour que leurs agents soient convenablement formés et disposent des moyens d'appui dont ils ont besoin pour assurer un service de qualité. Et des services de qualité supposent un investissement adéquat de la part des pouvoirs publics et des usagers. Un tel message s'adresse plus particulièrement aux nombreux pays en développement dont les services publics d'urgence manquent cruellement de fonds.

Les participants à la réunion ont insisté sur le fait que tous les agents des services publics d'urgence devaient pouvoir exercer leurs droits fondamentaux au travail, tels qu'ils sont définis dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998 par l'OIT. Des mécanismes de dialogue social, essentiels pour permettre aux agents des services d'urgence de se prononcer sur les conditions leur permettant de fournir des services efficaces, devraient être créés là où il n'en existe pas. De tels mécanismes revêtent une importance particulière compte tenu de l'extrême limitation des droits des agents des services publics d'urgence de nombreux pays, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective et même en ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail.

Ces directives n'ont pas force obligatoire. Avec l'aide des partenaires sociaux, le BIT œuvrera en faveur de leur application dans le cadre des activités de suivi de la réunion, qui pourront comporter une révision de la législation nationale ou l'adoption de nouvelles pratiques.

Les directives se trouvent sur le site de l'OIT, à la page du Programme des activités sectorielles ou à l'adresse : <http://ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/jmpes03/index.htm>

Syndiquer les travailleurs indépendants

Une consultante indépendante en technologies de l'information travaille dans son bureau de Malmö, dans le sud de la Suède, lorsque le téléphone sonne. Au bout du fil, une personne qui fait du télémarketing depuis un centre d'appel, mais pas pour le compte d'une entreprise: elle appelle de la part d'un syndicat.

STOCKHOLM – Le Syndicat des techniciens et employés de bureau de Suède (Svenska Industritjänstemannaförbundet – SIF) est l'un de ceux – de plus en plus nombreux – qui incitent les travailleurs indépendants à se syndiquer. Le SIF n'hésite pas à utiliser pour ce faire les techniques de marketing modernes. Et cela semble être efficace puisque, aux dires de ce syndicat, 5 à 8% des appels aboutissent à des adhésions, faisant du démarchage téléphonique une méthode de recrutement rentable.

Aux Pays-Bas, le FNV Bondgenoten obtient des résultats analogues en s'adressant directement aux indépendants par courrier ou par téléphone. Il contacte ainsi tous les six mois les personnes figurant sur une liste de 15000 micro-entreprises dans l'espoir d'obtenir d'ici à dix ans l'affiliation de 20% des 130 000 travailleurs indépendants de sa branche.

Cette manière de procéder peut surprendre de la part d'un syndicat. La mission des syndicats n'est-elle pas de représenter collectivement des salariés dans leurs relations avec leurs employeurs? Des syndicats peuvent-ils réellement défendre les intérêts des indépendants qui, par définition, sont les propres patrons de leurs petites entreprises?

Certains font observer qu'ils recrutent depuis longtemps les travailleurs autonomes, surtout dans des secteurs tels que ceux des médias et du spectacle. Par exemple, la Fédération internationale des journalistes indique qu'en moyenne 23% des membres des syndicats qui lui sont affiliés sont des pigistes et

que ce pourcentage atteint 50% en Amérique centrale et en Amérique du Sud. Les syndicats de comédiens et de musiciens comptent eux aussi de très nombreux indépendants parmi leurs adhérents.

Mais depuis quelques années les syndicats sectoriels approchent eux aussi les indépendants. Le SIF constitue à cet égard un bon exemple. C'est en 1996, à l'issue d'un long débat, qu'il a décidé d'admettre les indépendants dans ses rangs. Les partisans de cette décision ont fait valoir la nécessité de s'adapter à l'évolution du marché du travail et notamment à l'augmentation constante du nombre de consultants et de sous-traitants. Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur en 1998 et, depuis, 2 100 travailleurs indépendants ont adhéré au SIF.

Un autre syndicat s'est engagé dans la même voie: l'organisation française des cadres et professionnels, CFDT Cadres, qui a créé en septembre 2002 son Réseau Professionnels autonomes (RPO). Selon la CFDT Cadres, il s'agit, dans un premier temps, d'une expérience de trois ans, destinée à démontrer que les syndicats ont un rôle à jouer dans la représentation des personnes qui travaillent en solo.

Le RPO s'adresse par exemple aux consultants indépendants, aux graphistes ou informaticiens à leur compte et aux journalistes *free-lance*, professionnels très diplômés qui sont, selon le syndicat, aux marges du salariat et dont les droits doivent être mieux protégés. Pendant la période d'expérimentation, il sera centré en Ile-de-France. Il entend apporter des réponses aux problèmes majeurs qui se posent à ces professionnels et leur offrir une assistance juridique. En outre, il mettra à leur disposition des services payants en matière d'assurance sociale et de retraite.

A TRAVERS LE MONDE

Ailleurs qu'en Europe les syndicats commencent également à s'occuper des travailleurs indépen-



DES SYNDICATS BRANCHÉS

>> dants. Selon Gilbert Awinongya, du Syndicat des travailleurs de l'industrie et du commerce du Ghana, pas moins de 80% des travailleurs de son pays sont dans l'économie informelle. «Les indépendants ont différents besoins que nous essayons de déterminer. Nous ne leur offrons pas des services prédéfinis mais leur demandons ce qu'ils attendent du syndicat», précise-t-il.

D'autres syndicats se proposent d'aider leurs membres *free-lances* à trouver du travail. En Australie, l'Association des professionnels, ingénieurs, scientifiques et managers (ASPEMA) a créé sa propre agence de placement et de recrutement, ETM Recruitment. L'ASPEMA compte déjà un pourcentage non négligeable de travailleurs indépendants parmi ses adhérents, et John Vines, directeur exécutif du syndicat, considère l'agence comme un moyen d'en attirer davantage. Il pense que, d'ici quelque temps, la moitié des membres de l'association pourraient être des travailleurs indépendants.

Les syndicats qui prétendent répondre aux besoins des indépendants doivent se doter de moyens adaptés à la situation de ces travailleurs. Par définition, cela suppose qu'ils changent leurs méthodes de travail en mettant l'accent sur la recherche de solutions au cas par cas et non plus sur la représentation et la négociation collectives, ce qui peut les obliger à revoir la composition de leur personnel et à remettre en question leurs structures administratives. Dans ce contexte, certains se servent des nouvelles technologies. La CFDT Cadres, par exemple, prévoit d'articuler ses relations avec les *free-lances* autour d'un nouveau site Internet, www.professionnels-autonomes.net, qu'elle considère comme un instrument utile pour servir ses adhérents.

Le syndicat danois HK utilise le site www.freelancer.dk comme un véritable syndicat en ligne. Ce site comporte un espace de conseil et d'information, accessible uniquement aux adhérents qui paient un abonnement mensuel d'environ 40 dollars. Dans la partie ouverte au public, tout *free-lance* peut afficher ses offres de services dans une base de données interrogeable, qui comprend déjà plus de 2 000 noms.

Le plus grand syndicat allemand, ver.di, met à la disposition de ses membres du secteur des médias, y compris les *free-lances*, un service dénommé Mediafon, qui se compose d'un site Internet et d'une ligne d'assistance téléphonique reliée à un centre d'appel. Ce centre d'appel est équipé pour transférer à des

spécialistes les demandes de renseignements les plus pointues, concernant par exemple la fiscalité ou des aspects juridiques. Pour ver.di, Mediafon présente, entre autres, l'avantage de constituer une sorte de système d'alerte précoce qui signale les problèmes au fur et à mesure qu'ils se font jour, ce qui permet au syndicat de réagir rapidement. Mediafon est un service ouvert à tous, adhérents et non-adhérents. Ver.di estime que 15% des non-membres qui l'utilisent finissent par s'affilier.

QUESTIONS JURIDIQUES

Comme le montre l'exemple de Mediafon, les questions d'ordre juridique occupent souvent une place très importante dans les préoccupations des travailleurs indépendants. SIF dit qu'il peut offrir chaque année à ses membres de Suède jusqu'à dix heures de conseils personnalisés dans des domaines tels que le droit des affaires et le droit des contrats. FNV Bondgenoten indique lui aussi que les contrats sont une source de préoccupation majeure de ses membres indépendants. Il aide ceux-ci à recouvrer les impayés et les factures en souffrance. L'assistance juridique est gratuite en cas d'action en justice, mais les conseils en matière fiscale sont payants.

Les personnes qui travaillent à leur compte doivent contracter plus d'assurances que les personnes au bénéfice d'un contrat d'emploi classique; elles ont en général besoin d'une assurance santé, d'une assurance dommages et d'une assurance perte de revenu. L'APESMA est l'un des nombreux syndicats qui jouent sur leur taille et leur influence pour négocier des primes bon marché à l'intention de leurs membres. En sélectionnant les produits de plusieurs assureurs agréés, le SIF obtient des contrats qui complètent les prestations de l'Etat en cas de longue maladie, qui sont limitées en Suède.

L'un des problèmes qui se posent aux syndicats désireux d'attirer des travailleurs indépendants est de savoir comment intégrer ceux-ci dans les structures démocratiques et organisationnelles existantes. En particulier, les rapports entre membres indépendants et membres salariés – ces derniers étant en général plus intéressés par la négociation collective classique et pouvant même considérer que leurs propres niveaux de rémunération et conditions de travail sont menacés par l'externalisation – doivent être gérés avec une grande prudence. Aux Pays-Bas, le FNV Bondgenoten a résolu la question en créant, en 1999, un syndicat autonome pour les travailleurs indépendants, le FNV Zelfstandige Bondgenoten.

Celui-ci a son propre personnel et ses propres statuts mais reste, dans la pratique, étroitement lié à l'organisation mère. Toutefois, il pourrait finir par s'affilier en tant que membre à part entière à la Confédération Syndicale des Pays-Bas (FNV).

La démarche la plus radicale – et pour certains, peut-être la plus contestable – est celle qu'a adoptée en 2002 le Syndicat des employés de la finance de Norvège, Finansforbundet. L'été dernier, ce syndicat a créé une organisation distincte à but non lucratif, dénommée Rom, qui prodigue conseils et assistance à un large éventail de prestataires de services, y compris des travailleurs qui gèrent leur propre petite entreprise. A la différence du Finansforbundet, Rom ne prétend pas être un syndicat, et ceux qui s'inscrivent aux services qu'elle offre (pour environ 38 dollars par mois) sont des « abonnés » et non des membres. Rom propose des consultations juridiques, un service de formation et des rabais sur des prestations telles que les contrats d'assurance. En outre, elle est en train de constituer un réseau de conseillers et de tuteurs qui donneront des consultations individuelles sur les carrières.

Le syndicat espère que Rom, qui a été conçue à l'intention des salariés aussi bien que des indépendants, séduira des travailleurs qui ne souhaitent pas s'affilier à un syndicat de type traditionnel. En effet, un million d'actifs norvégiens ne sont pas syndiqués et Rom a l'ambition relativement modeste de convaincre 12000 d'entre eux de s'inscrire d'ici à 2005. L'inscription se fait au moyen de l'Internet, sur un site spécialement créé à cet effet (www.rom.no), ce qui évite des frais et facilite la gestion.

En courtisant les indépendants, les syndicats cherchent à s'adapter aux mutations du monde du travail et aux nouvelles formes de relations contractuelles entre travailleurs et employeurs. En outre, dans une économie postindustrielle fondée sur le savoir, les relations professionnelles de type classique devront probablement s'étendre à de nouveaux domaines. Mais il y a peut-être une autre raison : si les syndicats ne prodiguent pas les conseils et l'aide dont les travailleurs ont, semble-t-il, de plus en plus besoin, des opérateurs à but purement commercial pourraient s'emparer du marché. Après tout, n'importe qui pourrait fournir le même service que Rom. L'avantage du Finansforbundet a simplement été d'être le premier à le faire.

*Andrew Bibby, écrivain et journaliste free-lance
installé à Londres*



PLANÈTE TRAVAIL

MONDE DU TRAVAIL

■ Il ressort de la grève des dockers, menée l'année dernière en **Californie** (voir *Travail*, n° 45, déc. 2002), que le danger fait partie du métier. Selon la Pacific Maritime Association, qui représente les compagnies de transport de marchandises, la proportion des accidents survenus chez les dockers en 2001 a été de 8,4%, soit beaucoup plus que la moyenne nationale (6,1%). Patronat et salariés se renvoient la responsabilité de cette situation. Les entreprises disent que les travailleurs prétextent la sécurité pour ralentir leur cadence. Les travailleurs, eux, disent que la direction les a mis en danger en les poussant à travailler plus vite. D'autres prétendent que les accidents sont le fait de travailleurs machistes qui ont lancé des concours de rapidité et d'endurance. Quoi qu'il en soit, les autorités disent que la seule manière de n'avoir aucun accident est d'arrêter carrément de travailler, ce que personne ne veut. Un ancien responsable gouvernemental de la prévention des accidents estime que la seule solution est de viser «zéro» accident, car, ajoute-t-il, «si on ne se fixe pas l'objectif zéro, on ne s'en approchera pas».

– Source : *The Wall Street Journal*, 16 oct. 2002



© BIT / J. Maillard

■ Les journalistes sont à nouveau indépendants en **Afghanistan**. En janvier, une

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL



© BIT / J. Maillard

association de journalistes a été créée à Herat et des étudiantes de l'École de journalisme de l'Université d'Herat ont participé au séminaire organisé à cette occasion. Par ailleurs, pour la première fois depuis dix ans, des femmes de Herat ont obtenu le droit de travailler à la radio et à la télévision. L'interdiction pour les femmes de travailler dans les médias remonte à l'époque des moudjahidines et elle avait été maintenue sous le régime des talibans.

– Source : *BBC World Service*, janv. 2003; *Takhasos (news)*, Afghanistan, capté par la BBC, janv. 2003

■ Les absences «pour raisons personnelles» se multiplient aux **Etats-Unis**. Une récente enquête de CCH, Inc., entreprise de ressources humaines, indique qu'en 2002 21% des salariés ont invoqué des motifs personnels pour justifier leurs absences, soit presque le double de l'année précédente. L'absentéisme, tous motifs confondus, dépend du «moral» de l'entreprise, celles dans lesquelles le moral est bas affichant un taux d'absentéisme de 2,4 contre 1,9% dans les autres. Les dirigeants des entreprises étudiées ont déclaré aux enquêteurs que le phénomène semblait traduire un «changement de priorités» par rapport à l'année précédente.

– Source : *The Wall Street Journal*, oct. 2002

■ La cigarette sur le lieu de travail reste une question litigieuse en **Pologne**. La décision prise par un employeur de la ville de Lodz d'aménager un fumoir dans son entreprise de la ville de Lodz a abouti au tribunal après qu'un inspecteur du travail l'eût considérée comme discriminatoire envers les fumeurs. Bien que le juge n'ait pas véritablement tranché la question, il s'est au moins prononcé clairement sur un point : fumer dans les toilettes «n'est pas civilisé».

– Source : *Polish News Bulletin*, févr. 2003

TRAVAIL A DOMICILE

■ Au **Royaume-Uni**, quatre millions de parents d'enfants de moins de 6 ans pourront bientôt exiger un assouplissement de leurs horaires de travail. En effet, une loi adoptée pour favoriser la vie familiale, qui doit entrer en vigueur le 6 avril, permettra à ces quatre millions de travailleurs et à 200 000 autres parents d'enfants handicapés de moins de 18 ans de demander à bénéficier d'horaires souples afin de passer plus de temps avec leurs enfants. La loi stipule que les employeurs ne pourront refuser que sur la base de solides arguments démontrant que cette mesure entraverait le bon fonctionnement de l'entreprise.

– Source : *BBC News*, janv. 2003

■ Le télétravail se développe à pas de géant – sur l'Internet – et augmente la productivité. Un journaliste **malaisien** a récemment recensé 249 000 sites web contenant le terme *telecommuting* (télétravail) et 88 000 contenant le synonyme *teleworking*. En outre, il cite deux études montrant que le télétravail peut engendrer des gains de productivité de 20 à 45%, qui proviennent en partie des économies réalisées sur les locaux, la climatisation et les dépenses d'éclairage et en partie du fait qu'en travaillant à leur propre rythme, les salariés sont eux-mêmes plus productifs.

– Source: *New Straits Times*, Malaisie, févr. 2003

MIGRATIONS

■ Le ministère du Travail de la **République de Corée** a inspecté 600 entreprises qui emploient essentiellement de la main-d'œuvre étrangère pour y vérifier la situation des droits de l'homme. Cette vague d'inspections, qui a duré un mois, a mis au jour des cas de rétention de salaires et de violences verbales ou physiques. Les statistiques du gouvernement indiquent qu'en 2002 le montant des arriérés de salaire dus par 2 300 entreprises à des travailleurs étrangers s'élevait à 4,3 millions de dollars. Sur les 361 000 travailleurs immigrés recensés en Corée au mois de décembre, seulement 72 000 (19,9%) étaient en situation régulière. La République, qui compte la plus forte proportion mondiale d'immigrés sans papiers est connue pour être «le paradis des travailleurs étrangers clandestins».

– Source : *Korea Times*, févr. 2003

■ Les enseignants de la **Nouvelle-Zélande** sont recherchés. Pour les inciter à rentrer dans leur pays, leur gouvernement leur offre une indemnité de réinstallation de 5 000 dollars néo-zélandais. On ne connaît pas le nombre exact de Néo-Zélandais qui enseignent au Royaume-Uni, mais selon une agence qui s'occupe des échanges d'enseignants entre les deux pays, le chiffre serait de 2 000, une goutte d'eau dans l'océan des

400 000 enseignants des écoles publiques britanniques. A l'heure actuelle, la Nouvelle-Zélande compte 43 000 enseignants pour une population de 3 millions d'habitants et 323 postes vacants dans les seules écoles secondaires. Elles voudraient surtout voir rentrer les professeurs hommes et maoris.

– Source: *The Guardian*, Royaume-Uni, fév. 2003

RELATIONS HOMMES-FEMMES

■ L'action collective dénommée «**Boom-Boom Room**», intentée par des femmes qui se plaignent d'avoir été victimes d'offenses à leur sexe, cause toujours beaucoup d'émotion aux **Etats-Unis**. Dans le dernier jugement en date, une grande maison de courtage new-

yorkaise a été condamnée à verser près de 3,3 millions de dollars de dommages-intérêts punitifs à l'une de ses employées. Celle-ci avait porté plainte parce que ses collègues masculins visionnaient des vidéos pornographiques et lui imposaient un cadre de travail «sexuellement agressif» en faisant venir des strip-teaseuses au bureau et en diffusant leurs conversations sexuelles sur les téléphones mains libres pendant les heures de travail. Le début de l'affaire Boom-Boom Room remonte à cinq ans. Elle a été lancée par 1 920 femmes travaillant pour la même entreprise, dont 95% ont déjà obtenu gain de cause. Restent 91 cas en instance. Dans l'intervalle, la maison de courtage serait, selon ses propres dires, devenue plus «progressiste» et aurait augmenté ses effectifs féminins.

– Source : *Dow Jones Newswire*, déc. 2002

COULEUR DES CHEVEUX, IDENTITÉ, EMPLOI



© AFP

L'Association japonaise des fabricants de savon et de détergents affirme que 85% des jeunes Japonaises teignent les cheveux noirs que leur a donnés Mère Nature en rouge, orange ou brun. Cela leur donne certainement un look d'enfer à l'école, mais risque de déplaire à leurs employeurs potentiels, qui ont encore des idées extrêmement conservatrices sur la couleur des cheveux.

«Nous ne pouvons dire aux gens de ne pas teindre leurs cheveux, mais le fait est que cela limitera leurs possibilités d'emploi», affirme un responsable de Manpower, Inc., cité dans le journal *Asahi Shimbun* de Tokyo. Un coiffeur du salon Mademoiselle, proche de l'Asia University, constate que certaines femmes se font reteindre en noir le temps des entretiens d'embauche et reviennent ensuite à d'autres couleurs. D'autres choisissent le style de vie *furita*, renonçant à un emploi permanent pour conserver leur couleur blonde ou brune.

«La plupart des étudiants semblent savoir ce qu'ils veulent», déclare un conseiller d'orientation professionnelle de l'Université de Tokyo. «Ils pensent que

la coiffure est un moyen d'exprimer leur personnalité, mais ils ne pensent pas devoir faire preuve de personnalité lors d'un entretien d'embauche.»

– Source : *Asahi Shimbun*, janv. 2003



JEUNISME OU AGISME ?

Le *Financial Times* du Royaume-Uni et une étude de l'École supérieure de commerce de l'Université Harvard, à Cambridge aux États-Unis, constatent que le jeunisme tend à régresser dans l'entreprise. L'avenir appartient-il toujours à la jeunesse ? De moins en moins sûr.

Selon le *Financial Times*, il y a cinq ans, jeunesse était synonyme de performance et, après 36 ans, on était considéré comme un croulant. Mais les temps changent. Le ralentissement économique et l'éclatement de la bulle des dot.com ont ouvert les yeux de beaucoup d'entreprises auparavant obsédées par la jeunesse, à tel point qu'avoir de l'expérience n'est plus seulement «cool» mais «in».

Selon une récente étude de la *Harvard Business Review*, l'échec des jeunes dirigeants d'entreprise est dû moins à leur manque d'expérience qu'au fait de ne pas avoir eu le temps d'acquies la connaissance de soi, le tact et autres qualités relationnelles.

Etre plus âgé confère-t-il une plus grande intelligence émotionnelle ? Pas nécessairement, répondent le *Financial Times*, et la *Harvard Business Review*, selon lesquels la connaissance de soi ne vient pas forcément avec l'âge. Certains chefs d'entreprise étaient beaucoup trop suffisants et infatués de leur personne.

L'Office national des statistiques du Royaume-Uni note que l'âge moyen du travailleur britannique augmente progressivement et atteindra bientôt 40 ans, car la population vieillit et son taux de reproduction est faible.

Principales conséquences de ce phénomène : les travailleurs d'âge mur sont moins enclins à changer d'emploi et à accepter des mutations. En outre, ils risquent moins de perdre leur emploi et ont encore moins de chances d'en retrouver un le cas échéant. Enfin, grâce à la fidélité de ces travailleurs, les entreprises évitent des dépenses de recrutement et sont plus productives.

Toutefois, les travailleurs qui ont dépassé un certain âge manquent généralement de connaissances dans les domaines de pointe tels que les technologies de l'information, et sont moins motivés à actualiser leurs qualifications en suivant une formation complémentaire. Mais l'inconvénient le plus grave est que, lorsqu'ils avancent en âge, les gens ont tendance à convoiter des indemnités de licenciement et d'invalidité pour ne plus travailler.

– Source : *Financial Times*, févr. 2003

PAS DE RENCONTRES AMOUREUSES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Travail et idylle vont-ils de pair ? De moins en moins si l'on en croit les résultats d'une étude récemment réalisée par Ajilon Finance, cabinet international de gestion de compétences et de production de services en finance et comptabilité. A la faveur d'une enquête conduite aux États-Unis auprès de 600 employés de bureau, 6 employés sur 10, même célibataires ou sans attaches, ont déclaré qu'ils ne voudraient pas avoir de relations amoureuses avec un ou une collègue. Le pourcentage de ceux qui se sont déclarés prêts à l'envisager est de 45% chez les hommes et de 30% chez les femmes.

La politique de l'entreprise semble jouer à cet égard un rôle très important : là où elle est hostile à la promiscuité hommes-femmes, seulement 26% des personnes interrogées disent qu'elles iraient à contre-courant. Dans les entreprises qui n'ont pas de politique en la matière, 48% disent ne rien avoir contre une éventuelle idylle au bureau. Au final, on constate que depuis une dizaine d'années, hommes et femmes recherchent de moins en moins leurs partenaires amoureux sur leur lieu de travail. Les auteurs de l'étude imputent ce changement d'attitude au climat de rivalité qui s'installe de plus en plus entre les travailleurs, au stress, à l'impératif de productivité et à l'allongement du temps consacré au travail. Ainsi, de nos jours, lorsque quelqu'un dit qu'il reste tard au bureau pour travailler, il dit probablement la vérité.

– Source : *Business Wire*, févr. 2003

2003 Journée internationale de la femme



Champs de bataille, foyers de tension, zones de danger

Elles cassent toutes les barrières pour livrer l'information

La présence de femmes dans les salles de rédaction n'a plus rien d'étonnant. Sauf dans les zones de guerre. En effet, alors que les femmes constituent aujourd'hui 40% du personnel des médias du monde entier, elles doivent surmonter toutes sortes d'obstacles dus à leur sexe si elles vont au front. Cette année, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le BIT a donné la parole à des femmes qui, pour côtoyer le danger, ne s'intéressent pas moins aux aspects sociaux des conflits.

Kate Adie, reporter lauréate de nombreux prix et écrivaine, a vu plus de guerres que bien des généraux. Elle est directrice des correspondants étrangers de la BBC. «La guerre n'est pas un jeu réservé aux garçons», dit-elle. «La moitié des personnes concernées sont des femmes.» M^{me} Adie a participé à la table ronde intitulée: «Mission dangereuse: femmes journalistes dans les zones de conflit», organisée en mars par le BIT, au cours de laquelle ont été évoqués les obstacles et les dangers que rencontrent ces femmes dans l'exercice de leur métier et la conception particulière qu'elles ont de leur profession.

Pour les femmes, couvrir des événements dangereux n'est pas seulement un travail, c'est aussi introduire la sensibilité féminine dans le journalisme. M^{me} Adie rapporte que, pendant la guerre de Bosnie, beaucoup de femmes journalistes ont dû littéralement se battre pour aller sur le terrain parce que c'était la mission que tout le monde voulait obtenir. En pareil cas, «l'équilibre entre les sexes importe peu», dit-elle, «en tant que femme, si vous voulez couvrir une guerre, vous devez courir quand les hommes marchent».

Les invitées à la table ronde ont toutefois précisé que les femmes n'allaient pas dans les endroits dangereux, simplement pour prouver qu'elles en sont capables. Elles ont une conception différente de la guerre et, tout en restant extrêmement professionnelles, elles s'intéressent à la façon dont les populations réagissent au conflit et affrontent la reconstruction.

Mais cela ne doit pas faire oublier les luttes que mènent les femmes en temps de paix. Christine Anyanwu est une journaliste nigériane qui a effectué trois années d'une peine de réclusion à perpétuité, prononcée en 1995 parce qu'elle avait révélé une tentative de coup d'Etat contre le président de l'époque, Sani Abacha. Elle a reçu de nombreux prix pour sa défense de la liberté de la presse. Aujourd'hui, après de nombreuses missions difficiles, elle aspire à créer sa propre radio pour faire mieux entendre la voix des femmes au Nigéria.

L'Algérienne Nadia Mehdid est responsable de la section internationale de *Asharq Al Awsat*. Elle est la seule femme journaliste du siège londonien de ce journal. Elle rappelle que les femmes reporters couvrent souvent des conflits qui se livrent sans armes. Ce sont les conflits concernant la conception du rôle de la femme dans la société, les guerres de l'information menées contre les extrémismes et d'autres formes de violence déclarée ou plus subtile dont sont victimes les femmes de nombreux pays. «Nous devons nous battre contre les jugements de valeur et l'étroitesse d'esprit de ceux qui limitent leur champ de vision à ce qui se passe dans telle ou telle société», dit-elle.

Jugements ou pas, un métier dangereux est un métier dangereux. C'est ce que pense Said Rym Brahimi de CNN, qui est intervenue via une liaison satellite avec Bagdad où elle était en mission. «Je n'étais pas en Afghanistan. Mais vous pouvez poursuivre. Je suis ici pour faire mon travail. C'est très important.»

«Depuis l'époque d'Éléonore Roosevelt, qui avait institué les conférences de presse réservées aux femmes, pour obliger les rédacteurs en chef à employer des femmes journalistes, celles-ci sont passées des pages mode à la une, puis à la ligne de front. Ayant réussi à percer le plafond de verre, elles portent un regard qui leur est propre sur les conflits et les guerres qui sévissent un peu partout dans le monde d'aujourd'hui.»

Juan Somavia



Christine Anyanwu (à droite)



Nadia Mehdid



Rym Brahimi



Kate Adie

Sommet du microcrédit: Tendre la main aux plus défavorisés

Offrir des possibilités d'emprunt aux plus déshérités n'est pas chose facile. La Campagne du Sommet du microcrédit a tenu sa Conférence du cinquième anniversaire du Sommet du 10 au 13 novembre 2002, à New York. Elle a passé en revue les progrès réalisés en vue de la réalisation de l'objectif consistant à aider 100 millions des familles les plus pauvres du monde avant 2005. Le but de la campagne est de faire en sorte que ces familles, et les femmes en particulier, aient accès au crédit et à d'autres services commerciaux et financiers pour pouvoir entreprendre une activité indépendante.

GENÈVE – «Sans accès au crédit et aux services financiers, les petites et micro-entreprises ne pourront

faire les investissements nécessaires pour créer des emplois et les conserver¹.» Comme le souligne le Directeur général du BIT, Juan Somavia, la bonne santé du secteur financier est indispensable pour améliorer l'emploi et la sécurité sociale.

Dans de nombreux pays en développement, un système financier très embryonnaire offre peu d'options à ceux qui veulent épargner. Les chefs d'entreprise sont régulièrement à court d'argent et, faute d'assurances, ne peuvent gérer convenablement les risques, ce qui entrave le développement et la création d'emplois. Dans les années quatre-vingt, des organisations de microfinance ont démontré qu'il était possible de prêter de très petites sommes, souvent inférieures à 10 dollars, à un grand nombre d'indigents. L'une des plus connues est la banque Grameen du Bangladesh, qui a prêté plus d'un milliard de dollars à plus de deux millions d'emprunteurs.

Inspirée de la réussite de la banque Grameen et d'autres institutions, la Campagne du Sommet du

LE RUIG FINANCE DES PROJETS DU BIT

Le financement de proximité est un moyen efficace de réduire la pauvreté mais beaucoup de programmes de microcrédit ont du mal à assurer leur autonomie financière. Le BIT participe à un travail de recherche, mené en partenariat avec l'Université de Cambridge, l'Université de Genève et l'Institut universitaire d'études du développement, qui explorera les moyens de garantir que les structures de microfinance puissent continuer à fonctionner. Les responsables du projet intitulé «Finances solidaires: vers une promotion plus transparente et rationnelle des institutions de microfinance», analyseront et compareront les différents types de subsides et allocations ainsi que leur impact sur les institutions de microcrédit et sur le marché financier local. Sur la base des résultats ainsi obtenus, ils formuleront des propositions d'action pour les gouvernements des pays en développement et les bailleurs de fonds internationaux.

Ce projet est l'un des deux projets auxquels participent des experts du BIT, qui sont soutenus financièrement par le Réseau universitaire international de Genève (RUIG), un réseau unique en son genre qui favorise l'interaction entre institutions académiques et organisations internationales au service de la paix et de la justice. Le deuxième projet intitulé «Les causes structurelles de la violence: une analyse à travers le

filtre des droits de l'homme», réunit l'Organisation mondiale contre la torture, des universités de Genève, Lausanne et Paris ainsi que des rapporteurs spéciaux du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Il analysera les effets que peut avoir la non-jouissance des droits économiques, sociaux et culturels sur la survenance de la violence commise ou tolérée par l'Etat – exécutions sommaires, disparitions forcées, torture et autres traitements cruels ou inhumains.

Les projets ont été sélectionnés sur la base de propositions formulées en 2002 et les résultats des travaux seront publiés en 2005.

Le RUIG a été créé par l'Université de Genève, l'Institut universitaire de hautes études internationales (IUHEI) et l'Institut universitaire d'études du développement (IUED). Pour les activités de recherche prévues en 2003, il dispose d'un budget de 2,4 millions de francs suisses. La prochaine date limite de soumission de projets est fixée au 2 avril 2003. Le RUIG gère également un programme de projets à petit budget intitulé «Small Grants», dans le cadre duquel les propositions sont examinées au fur et à mesure qu'elles sont soumises, sans date limite. Pour des renseignements complémentaires, consulter le site du RUIG, à l'adresse: www.ruig-gian.org

¹ Extrait d'un article intitulé «Comment la microfinance s'agence-t-elle dans la stratégie globale de l'OIT?», consulté le 2 février 2003 à l'adresse: <http://www.microcreditsummit.org/newsletter/resources8.htm>

microcrédit a été lancée pour appuyer l'action que mènent ces institutions en vue d'accroître les possibilités de crédit dans les pays en développement et pour faire connaître de par le monde le rôle que joue le microcrédit dans la lutte contre la pauvreté et la création d'emplois. Le but est notamment de faire en sorte que les personnes qui vivent avec moins de 1 dollar par jour aient accès à des services financiers. Cette ambitieuse campagne de neuf ans a été lancée lors de la première conférence, tenue en 1997.

Des milliers de praticiens et de partisans de la microfinance, parmi lesquels des personnalités telles que Hillary Clinton, ont participé à la conférence du cinquième anniversaire. Le directeur de la campagne, Sam Daly-Harris, a indiqué qu'au 31 décembre 2001 2000 institutions de microcrédit avaient accordé des prêts à 55 millions de personnes, dont 27 millions comptent parmi les plus pauvres de la planète. Il s'agit là d'un résultat non négligeable mais, pour maintenir le cap, il faudra qu'à l'avenir le nombre des bénéficiaires augmente de 38% par an. L'OIT a donné des indications d'ordre technique sur la manière d'obtenir une telle croissance.

L'OIT, qui a depuis longtemps compris l'importance du secteur financier dans la lutte contre la pauvreté et la création d'emplois, fournit, par le biais de son Programme de finances sociales, une assistance technique aux institutions de microcrédit dans ses domaines de



compétence – transferts de fonds des travailleurs expatriés, micro-assurance, gestion des ressources humaines et financement de proximité dans les pays qui se relèvent d'un conflit, par exemple. L'OIT soutient activement la campagne du Sommet du microcrédit et le Directeur général du BIT fait partie du comité exécutif de celle-ci. En novembre 2002, le Conseil d'administration du BIT a souligné le rôle capital de la microfinance dans la création de travail décent et invité le Bureau à poursuivre et à intensifier ses travaux dans ce domaine².

² GB.285/13

Les peuples indigènes des montagnes vivent en marge de la prospérité : BIT-INDISCO tient une conférence à Chiang Mai, dans le nord de la Thaïlande

Les peuples indigènes et tribaux représentent environ 300 millions de personnes réparties dans plus de 70 pays. La plupart résident dans des régions montagneuses isolées, coupées des agglomérations de la plaine qui sont les centres de l'activité économique. La grande majorité d'entre eux vivent en marge du reste de la population, dans l'indigence, et sont victimes du chômage. Une conférence a récemment été organisée en Thaïlande pour rechercher des solutions aux problèmes de ces peuples.





© Indisco, BIT

>> CHIANG MAI, Thaïlande – L'atelier régional sur les méthodes indigènes de gestion durable des ressources dans les montagnes de l'Asie s'est tenu alors que la communauté internationale manifeste un regain d'intérêt pour la question des peuples indigènes et tribaux. L'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé la décennie 1995-2004 Décennie internationale des populations autochtones. La réunion du mois de décembre – organisée par INDISCO, programme du BIT pour les peuples indigènes et tribaux, en partenariat avec la GTZ¹ et InWEnt² ainsi qu'avec l'ONG indigène locale IMPECT³ – avait aussi été programmée pour coïncider avec l'Année internationale de la montagne.

La déclaration des Nations Unies reconnaît l'immense importance des régions montagneuses pour leurs réserves en eau et en biodiversité ainsi que pour les loisirs, l'agriculture et la richesse du patrimoine culturel qu'elles renferment. Profitant de la dynamique déclenchée par l'Année internationale, l'atelier s'est concentré sur la question de la préservation de l'emploi et des modes de vie des peuples indigènes des montagnes.

Quatre-vingt pour cent des habitants des montagnes vivent au-dessous du seuil de pauvreté et les indigènes, qui représentent une proportion non négligeable de cette population, sont souvent les plus pauvres. Les régions montagneuses sont riches en ressources mais présentent des problèmes particuliers. Alors qu'elles alimentent en eau plus de la moitié de la population de la planète, elles pâtissent plus que d'autres de l'exploitation économique et des changements climatiques. Les forêts naines de ces régions disparaissent au rythme de 1,1% par an – c'est-à-dire plus rapidement que les forêts ombrophiles les plus menacées. Parallèlement, le savoir des indigènes se perd par assimilation avec les populations dominantes. En outre, sur toute la planète, les régions montagneuses sont celles qui sont le plus sujettes aux conflits. De ce fait, les modes de vie tra-

ditionnels qui, des siècles durant, ont garanti aux peuples des montagnes des moyens d'existence durables et adaptés au milieu sont menacés de disparition.

La conférence a réuni des chefs indigènes, des représentants des gouvernements et des universitaires de toute la région dans le but de déterminer les meilleures méthodes à mettre en œuvre pour préserver les moyens d'existence des populations des montagnes. Les débats de groupe et les séances plénières avaient pour thèmes l'écologie, l'économie et la culture dans les régions montagneuses.

Les recommandations comportent trois volets : protection, préservation et promotion du savoir et des techniques traditionnels. Dans son allocution liminaire, le directeur du Bureau régional de l'OIT, Yasuyuki Nodera, a attiré l'attention sur la nécessité de préserver les modes de vie locaux et les systèmes traditionnels de transmission du savoir. Il a insisté sur le fait que la recherche de solutions durables devait tenir compte des particularités sociales, culturelles, religieuses et spirituelles des peuples concernés et s'inscrire dans le cadre de la convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 – seule convention du droit international qui reconnaisse les droits et les besoins particuliers des peuples indigènes.

Avant toute chose, il faut donner aux peuples indigènes et tribaux les moyens de faire entendre leur voix. C'est pourquoi, avec son programme INDISCO, le BIT aide ces peuples à renforcer leurs capacités et à consolider leurs organisations sur le plan institutionnel. En outre, la politique des pouvoirs publics et la législation sur les forêts devraient tenir compte des droits des peuples indigènes sur leurs terres ancestrales en conférant aux communautés villageoises le pouvoir d'administrer elles-mêmes les ressources que renferment ces terres.

Les peuples indigènes et tribaux recherchent résolument des objectifs économiques qui soient compatibles avec les exigences de l'environnement, ce qui ne semble pas hors de portée. Avec les partenaires allemands, le programme INDISCO du BIT œuvre dans ce sens en les aidant à concevoir de tels objectifs et en mobilisant des ressources qui permettront de financer la réalisation de leurs projets.

¹ *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (Association allemande pour la coopération technique).*

² *Internationale Weiterbildung und Entwicklung GmbH (ONG allemande pour la formation et le développement)*

³ *Inter Mountain People's Education and Culture in Thailand Association (Association thaïlandaise pour l'éducation et la culture des peuples de la montagne).*

Le BIT propose un plan pour l'avenir de l'économie et de la société saoudiennes

Alors qu'elle se prépare à adhérer à l'OMC, l'Arabie saoudite cherche à conserver un avantage compétitif sur le marché mondial. Cela suppose qu'elle diversifie son économie, encore essentiellement fondée sur ses ressources pétrolières, en s'appuyant davantage sur le secteur privé et la main-d'œuvre nationale. A l'issue d'une mission en Arabie saoudite, le BIT a rédigé un rapport¹ dans lequel il indique l'orientation à donner aux politiques de l'emploi et du marché du travail.

L'économie saoudienne est fortement tributaire des travailleurs étrangers. Sur les 4,6 millions d'actifs que compte le pays, 71% sont des étrangers. Le gouvernement cherche à accroître le taux d'activité des femmes saoudiennes, ce qui leur ouvre de vastes perspectives puisque ce taux n'est encore que de 10,2%.

Pour augmenter la participation des Saoudiens à l'activité économique (« saoudisation »), le gouvernement favorise l'emploi des Saoudiens, hommes et femmes, et plus particulièrement des jeunes chez lesquels le chômage atteint 32% contre 8,2% pour l'ensemble de la population nationale.

Le problème est que l'instruction des Saoudiens ne correspond pas aux critères d'employabilité. Pour s'intégrer dans une économie qui s'est développée grâce à un important vivier de travailleurs étrangers qualifiés et relativement bon marché, les Saoudiens devront se reconvertir afin d'acquérir les compétences requises sur le marché.

Le rapport du BIT envisage différentes mesures que pourraient prendre les pouvoirs publics et notamment l'instauration d'un salaire minimum. A noter toutefois que le secteur privé n'est pas enthousiaste à l'idée d'investir dans une main-

d'œuvre nationale moins compétente et de voir ses coûts de production augmenter. Certes, le salaire minimum favoriserait l'égalité de rémunération pour ceux qui ne perçoivent pas le même salaire pour un même travail (les étrangers, les femmes, etc.), mais sa mise en place devrait s'accompagner de mesures visant à améliorer les qualifications des Saoudiens.

Et pour attirer ceux-ci à sur le marché du travail, les auteurs du rapport recommandent de leur proposer des contrats de formation subventionnés, notamment à l'aide du Fonds pour la mise en valeur des ressources humaines. Les conditions du contrat seraient les suivantes: l'employeur assumerait la responsabilité de la formation et l'employé s'engagerait à la suivre jusqu'au bout sous peine de devoir rembourser l'employeur.

Pour être compétitive à l'échelle mondiale, l'économie saoudienne devra probablement se diversifier en comptant sur sa main-d'œuvre nationale. Celle-ci sera donc obligée de travailler dans des branches d'activité plus dangereuses que celles auxquelles elle était accoutumée. Le secteur du bâtiment et des travaux publics, par exemple, qui est l'un des plus dangereux, aura besoin de plusieurs milliers de travailleurs saoudiens qualifiés pour atteindre son objectif de « saoudisation », fixé à 20%. Cela suppose qu'il améliore grandement les conditions de santé et de sécurité au travail. De même, dans les industries pétrolière et pétrochimique, qui représentent 90% du revenu du royaume, une stratégie globale de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles s'impose.

Enfin, les auteurs du rapport préconisent une intervention accrue des institutions gouvernementales et l'amélioration du dispositif d'information sur le marché du travail comme support de la prise de décision. Ce dispositif, qui se fondera sur les bases de données existantes, permettra de produire des analyses à la fois plus fiables et disponibles en temps utile.

¹ *Saudi Arabia: Managing Markets in Transition, BIT*

Quinzième Réunion des Amériques dans un contexte de chômage en forte augmentation

Les délégués de 22 pays ont participé à la Quinzième Réunion régionale des Amériques, organisée par l'OIT du 10 au 13 décembre 2002 à Lima. Ils ont conclu que pour faire face à des taux de chômage qui sont les plus élevés jamais atteints depuis 22 ans, la région devait créer des emplois de qualité et avait, pour ce faire, besoin d'un plus grand nombre d'entreprises de qualité.

LIMA – L'Amérique latine et les Caraïbes comptaient 17 millions de chômeurs à la fin de l'année 2002, l'augmentation la plus spectaculaire ayant été enregistrée en Argentine, où le taux de chômage est passé de 16,4 à 21,5%. Dans ces conditions, la principale recommandation des participants à la réunion a été de créer des emplois. Or les perspectives de reprise ne sont guère encourageantes, car la région aurait besoin d'un taux de croissance moyen d'au moins 4% par an, ne serait-ce que pour enrayer la

Juan Somavia accueille le Président du Pérou, Alejandro Toledo, à son arrivée à la cérémonie d'ouverture de la Quinzième Réunion régionale des Amériques, organisée par l'OIT à Lima.



© BIT

montée du chômage et le recul de la protection sociale et d'environ 6% pour inverser durablement la tendance. Toutefois, bien que la situation semble insurmontable – emplois de piètre qualité, chômage, déficit de protection sociale et pauvreté –, le BIT estime que le retour à un taux de croissance de 3% pourrait ramener le chômage à 8,6% l'année prochaine.

Les délégués ont considéré que malgré l'aggravation des maux dont souffre la région, il fallait s'efforcer d'enrayer la dégradation de la situation économique et sociale. Constatant qu'en 2002 les opinions favorables à la démocratie sont tombées de 61 à 56% (Latinbarometro), ils ont lancé un appel en faveur de la consolidation de la démocratie. Ils ont en effet affirmé que le renforcement des institutions et des mécanismes qui sont les garants de la démocratie et le respect des droits de l'homme et des droits fondamentaux des travailleurs étaient des exigences incontournables¹.

Les participants ont aussi recommandé de renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs, qui sont les piliers de toute politique visant à instaurer le travail décent, en les aidant à développer pleinement leur capacité de répondre aux besoins de leurs membres et de participer efficacement au dialogue social. Insistant sur cet aspect, ils ont rappelé que la corruption constituait une entrave persistante à l'investissement, au développement social et à la stabilité démocratique de la région, et ont souhaité que l'OIT œuvre en faveur de son éradication.

La Quinzième Réunion régionale des Amériques a été l'occasion d'étudier plus avant les moyens de créer des emplois décents et productifs afin d'éliminer la pauvreté dans la région. Elle a mis en évidence la nécessité, pour préparer la reprise économique, non seulement de procéder à des investissements productifs permettant de créer des emplois, de générer des ressources et de stimuler la consommation, mais aussi de réfléchir au lien existant entre, d'une part, les distorsions du commerce international et, d'autre part, l'emploi et le déficit de travail décent dans les pays des Amériques.

¹ *Projet de rapport de la Quinzième Réunion régionale des Amériques, BIT.*

Elargissement de l'UE : Une occasion de combattre la discrimination envers les «roms»?

Le débat sur les violations des droits de l'homme de la minorité «rom» revient à l'ordre du jour avec l'adhésion imminente à l'Union européenne (UE) de dix pays d'Europe centrale et orientale, dont plusieurs ont une nombreuse population «rom». Le BIT et le PNUD ont réalisé une étude qui contient la première véritable analyse comparative des conditions d'existence des «roms» de la région.

GENÈVE – Une récente vague d'actions en justice concernant des familles «roms» d'Europe centrale et orientale a attiré l'attention sur la discrimination dont fait l'objet cette population minoritaire. Or l'adhésion des Etats de la région à l'UE pourrait favoriser le respect des droits de l'homme des «roms» en mettant ceux-ci sur le même plan que leurs compatriotes européens.

«Le débat sur la question «rom» est un débat très passionné, chaque partie campant fermement sur ses convictions, mais il est évident que la population «rom» d'Europe centrale et orientale a été la grande perdante du passage à l'économie de marché», affirme Niall O'Higgins, ancien expert du BIT et coauteur de l'étude. «Selon les critères du BIT, les taux de chômage des «roms» sont deux fois et demie à quatre fois supérieurs à ceux des populations majoritaires.»

A vrai dire, cette minorité a été très peu étudiée; d'où l'intérêt du récent rapport régional du PNUD sur le développement humain, intitulé *Avoiding the Dependency Trap*, qui analyse les résultats d'une enquête menée par le BIT et le PNUD auprès de familles «roms» de cinq pays (Bulgarie, Hongrie, Roumanie, République tchèque et Slovaquie) dans lesquels les «roms» représentent une proportion non négligeable de la population (5% à 10%).

Ces résultats confirment que les «roms» font partie des habitants les plus défavorisés de ces pays.

En outre, ils font apparaître une caractéristique particulièrement préoccupante pour le BIT, eu égard à la promotion du travail décent: comme ils ont difficilement accès au marché du travail normal, les «roms» sont très nombreux dans le secteur informel. D'après l'indice de développement humain calculé par les auteurs du rapport pour les «roms» de Roumanie, ceux-ci se situent au même niveau que des pays africains relativement pauvres tels que le Swaziland et le Zimbabwe.

Le rapport définit clairement l'accès au travail décent comme l'élément central de toute stratégie visant à améliorer la condition des «roms» d'Europe centrale et orientale et montre que l'éducation doit occuper dans ce contexte une place de choix. L'enquête a en effet mis en évidence l'existence d'une corrélation entre le niveau d'instruction et le taux de chômage de cette population, les personnes qui n'ont pas terminé le cycle du primaire ayant quasiment deux fois plus de chances d'être au chômage que celles qui ont fait des études secondaires. Il faut donc améliorer l'accès des enfants «roms» à une instruction de qualité et adapter les systèmes d'enseignement pour permettre à ces enfants de s'y intégrer.

Les auteurs du rapport concluent que les pays étudiés se sont, certes, efforcés d'éliminer la discrimination directe au sens de la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, mais que beaucoup reste à faire pour offrir à la minorité «rom» des chances égales d'accès à un travail décent.

La formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques



© BIT / M. Crozet

En 2010, la formation de plus de 80% des travailleurs des industries mécaniques et électrotechniques sera insuffisante et peut-être même obsolète. Alors que ces industries subissent de plus en plus la concurrence mondiale, la plupart des pays industrialisés souffrent d'un déficit de compétences. Taina Evans, journaliste, rend compte d'une récente réunion tripartite que le BIT a organisée sur la question.

GENÈVE – «Dans le passé, les qualifications des travailleurs leur garantissaient un emploi pour 10 ou 20 ans, voire pour leur vie entière. Aujourd'hui, les travailleurs vont devoir compléter leur formation tout au long de leur vie», affirme Morton Bahr, président de Communications Workers of America.

L'apprentissage tout au long de la vie nécessite la mise sur pied de systèmes de formation profession-

nelle et d'enseignement technique qui puissent s'adapter aux exigences d'un marché en constante évolution. Tous les pays du monde connaissent d'énormes difficultés dans ce domaine. Un récent rapport du BIT¹ montre que le recyclage et l'apprentissage permanents sont devenus des éléments déterminants pour l'adaptation au marché du travail.

Le ralentissement économique de 2001 a entraîné la suppression de 350 000 emplois dans le secteur de l'électronique, tendance que les événements du 11 septembre ont ensuite accentuée. En outre, le ministère du Travail des Etats-Unis estime que, dans cinq à dix ans, 75% des emplois de ce pays n'existeront plus dans leur forme actuelle. Cela exige la mise en place de vastes programmes de formation et de reconversion. En Europe, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles des secteurs de la métallurgie et de l'électronique s'inquiètent de l'actuel déficit de qualifications et de son impact sur la qualité de la vie et l'employabilité.

Dans un monde qui évolue rapidement de l'ère industrielle à celle des technologies de l'information et de la communication (TIC), il faut un enseignement qui favorise l'aptitude à la formation et à l'em-

¹ La formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques.

BIT, Genève, 2002.

ployabilité. Pour les individus, cela signifie acquérir la capacité de trouver un emploi, de le conserver et d'en changer ou de créer des possibilités de travail indépendant.

Pour l'employeur, des qualifications employables sont des qualifications qui permettent aux travailleurs de s'adapter à l'évolution des besoins de leur branche d'activité et de contribuer au développement et à la compétitivité de l'entreprise. Pour l'Etat, il s'agit de doter la main-d'œuvre de compétences souples qui répondent aux exigences sans cesse renouvelées du marché du travail.

Les qualifications qui favorisent l'employabilité sont :

- l'aptitude intellectuelle au diagnostic et à l'analyse, le sens de l'innovation et la capacité d'apprendre à apprendre;
- les aptitudes sociales et interpersonnelles intervenant dans la prise de décisions et le travail en équipe, la faculté d'adaptation;
- la créativité et l'esprit d'innovation, la capacité de prendre des risques calculés et la maîtrise des notions fondamentales de la gestion d'entreprise;
- les compétences techniques polyvalentes, qui facilitent la mobilité professionnelle.

Nombreux sont aujourd'hui les pays qui inscri-

vent la formation professionnelle dans les programmes scolaires (les Etats-Unis et l'Allemagne, par exemple), mais cette pratique n'est pas généralisée à l'échelle mondiale. Bien que les employeurs, les gouvernements et les syndicats déplorent le déficit de qualifications et le décalage entre les qualifications acquises et les besoins du marché du travail, peu de mesures ont été prises pour résoudre le problème. De même, malgré son poids économique, le rôle du secteur privé dans la formation et l'enseignement a été très insuffisamment pris en compte dans les politiques officielles.

Face aux défis posés par la mondialisation et l'évolution technologique, les programmes d'enseignement technique et professionnel devraient être déterminés par la demande. Le secteur privé et les syndicats devraient jouer un rôle de premier plan dans leur évaluation et leur mise en œuvre. Cet enseignement doit être décentralisé et conçu en fonction du marché, sous la conduite du secteur privé. Une collaboration authentique entre les trois catégories d'acteurs – travailleurs, employeurs et Etat – réduirait le risque de conflits d'intérêts et permettrait à tous trois de s'unir pour générer des ressources et élever le niveau de vie de la population dans son ensemble.

Entretien avec Jean-Robert Cadet, fondateur et membre de la Fondation Restavec

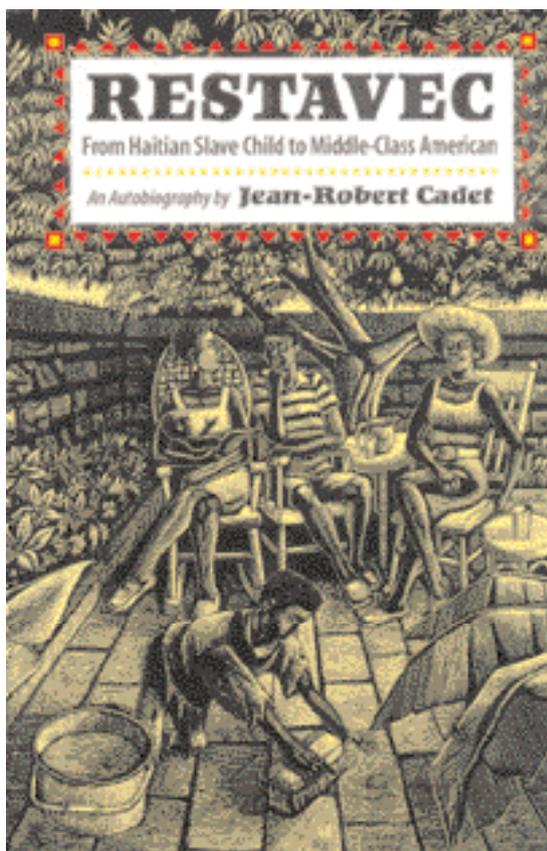


© BIT / M. Crozet

Jean-Robert Cadet, Haïtien de naissance, a créé en 2000 la Fondation Restavec pour venir en aide aux enfants esclaves de ce pays, dont il a lui-même fait partie. Il a raconté son émouvante histoire lors d'une conférence récemment organisée au BIT, à Genève. Taina Evans, écrivain *freelance*, l'a interviewé pour *Travail*.

La libération de Cadet commença lorsque sa patronne déménagea aux Etats-Unis et fut alors obligée de l'envoyer à l'école. La première fois qu'il dort dans un lit, il avait 18 ans, âge auquel il





© University of Texas Press



s'engagea dans l'armée américaine. Puis il entreprit des études universitaires et obtint une licence d'études internationales à l'Université de Floride et une maîtrise d'histoire de l'Amérique à l'Université de Cincinnati (Ohio), où il enseigne aujourd'hui. Il s'est donné pour mission de protéger d'autres enfants de l'esclavage domestique. Alors qu'Haïti se prépare à célébrer le 200^e anniversaire de son indépendance, le 1^{er} janvier 2004, Cadet enjoint de nouveau au gouvernement haïtien d'abolir cette forme d'exploitation.

Travail: *M. Cadet, qu'est-ce qu'un «restavec» ?*

J.-R. Cadet: Le terme de «restavec» vient du français «reste avec»; il désigne les enfants qui restent avec quelqu'un qui ne fait pas partie de leur famille proche... Mais en réalité un «restavec» n'est pas un invité, c'est en vérité un esclave qui n'en a pas le nom. Un «restavec» est un enfant issu d'une famille pauvre qui le confie à une famille riche, sous la promesse qu'il ira à l'école et aura une vie meilleure que ne pourrait lui offrir son milieu d'origine. Or, au lieu de cela, l'enfant est réduit en esclavage, privé d'attention, d'amour, de toute forme d'instruction et de soins médicaux, séparé de ses frères et sœurs et astreint à de longues journées de labeur sans salaire. Il vit dans des conditions abominables, sous la menace constante de sévices physiques ou moraux.

Travail: *Combien y-a-t-il d'enfants «restavecs» en Haïti ?*

J.-R. Cadet: Environ 300 000, mais certains sont emmenés à l'étranger par leurs maîtres ... ce qui fut mon cas. C'est parce que la famille qui me possédait m'a fait venir aux Etats-Unis que j'ai recouvré la liberté.

Travail: *Qu'attendent les patrons de leurs «restavecs» ?*

J.-R. Cadet : Les «restavecs» sont des esclaves. Ils doivent exécuter toutes les tâches que leur commandent leurs maîtres, aussi dégradantes, dangereuses ou sales soient-elles. Ils ne sont pas considérés comme des êtres humains ni même comme de véritables Haïtiens – c'est comme s'ils venaient d'un autre pays. Ils ne sont même pas considérés comme des enfants. Point n'est besoin de connaître le nom de l'enfant, de lui donner des vêtements ou de le traiter comme un être humain. Il peut être torturé à mort et son corps jeté ; personne : ni la loi, ni le gouvernement, ni des particuliers ne poseront de questions. Il est encore possible aujourd'hui de se procurer dans les rues de Port-au-Prince les mêmes fouets qui étaient utilisés au XVIII^e siècle pour frapper les esclaves et de s'en servir contre les enfants «restavecs».

Travail: *Quelle classe sociale se procure des «restavecs» ? Est-ce un signe de réussite sociale ?*

J.-R. Cadet: Oui, posséder des «restavecs» est socialement valorisant, surtout dans les milieux défavorisés des villes. Les gens qui ne sont pas assez riches pour engager des domestiques peuvent aller à la campagne – d'où sont originaires la majorité des «restavecs» – et se procurer un enfant qui effectuera toutes leurs tâches domestiques en ville. Pour les riches, ils ne sont pas un signe de réussite sociale – ils sont simplement utiles et bon marché.

Travail: *Que deviennent les «restavecs», une fois devenus adultes ?*

J.-R. Cadet : Lorsqu'ils grandissent, ils sont généralement mis à la porte. Les filles sont souvent victimes d'abus sexuels et, lorsqu'elles sont enceintes, elles sont généralement mises à la porte, ou si elles sont autorisées à rester, leurs enfants constituent une deuxième génération de «restavecs». Une fois dans la rue, sans instruction, sans famille et sans

espoir, ces jeunes sombrent dans la prostitution et la délinquance.

Travail : Quelle est la pire forme de maltraitance pour les enfants qui risquent de devenir des «restavecs» ?

J.-R. Cadet : La pire forme de maltraitance est l'exclusion. Ils doivent dresser la table pour des repas auxquels ils ne peuvent participer, aller chercher de l'eau pour les autres, ne sont pas soignés lorsqu'ils sont malades, n'ont le droit de parler que si l'on s'adresse à eux et doivent rester dehors même lorsque les chiens des maîtres sont admis à l'intérieur. Leur labeur ne prend jamais fin. Ils travaillent sept jours sur sept, sans salaire bien entendu, et peuvent même être empruntés par d'autres familles. Ils

sont généralement tenus à l'écart de toutes les activités familiales, y compris l'église. Et comme ils sont soustraits à leur famille à un très jeune âge, ils n'ont même pas le souvenir d'une époque où ils avaient une enfance. Lorsqu'un enfant devient «restavec», il ou elle n'est plus un enfant.

L'autobiographie de Jean-Robert Cadet, Restavec: Enfant esclave en Haïti, a été publiée aux Éditions du Seuil, Paris, 2001, et en anglais, sous le titre Restavec: From Haitian Slave Child to Middle-Class American, University of Texas, 1998. M. Cadet s'est adressé au Sénat des États-Unis en septembre 2000; il a pris la parole aux Nations Unies à New York et à Genève et a produit avec CNN un documentaire intitulé Nobody's Children, qui est projeté dans le monde entier.

LES ENFANTS DOMESTIQUES ET L'IPEC

Le BIT estime que dans le monde, un enfant de 5 à 17 ans sur huit – soit 179 millions – sont astreints aux pires formes de travail, c'est-à-dire celles qui nuisent à leur santé physique et mentale ou à leur moralité. La convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, que plus de 130 pays ont ratifiée, préconise l'adoption immédiate de mesures permettant d'interdire les pires formes de travail des enfants. Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) vise l'élimination progressive du travail des enfants en renforçant les moyens dont disposent les pays pour s'attaquer au problème et en mettant sur pied un mouvement international de lutte contre ce fléau.

On considère parfois que la législation définissant l'âge minimum d'accès au travail ne s'applique pas au travail domestique des enfants. Pourtant, si cette forme de travail donne lieu à des pratiques assimilables à l'esclavage – traite, servitude ou toute autre forme de travail forcé ou d'exploitation physique ou sexuelle – elle se classe par définition parmi les pires formes de travail des enfants dont l'OIT préconise l'abolition immédiate.

Le programme de lutte contre le travail domestique des enfants mis en œuvre par l'IPEC est doté de 9,5 millions de dollars. C'est en janvier 2000, grâce à un apport de

1,2 million de dollars du ministère du Travail des États-Unis, que le programme a été lancé en Haïti. Le but est avant tout de faire connaître le problème dans tout le pays et d'aider les institutions locales et les organisations proches de la population à acquérir la capacité de s'attaquer à ses causes profondes. Les mesures de prévention et de réinsertion visent environ 2000 «restavecs» et autres enfants qui appartiennent à des groupes sociaux à haut risque.

Une enquête de portée nationale a permis de réunir des informations précises sur la situation des enfants domestiques; elle a donné lieu à plusieurs interviews radiodiffusées et articles de presse. Des ateliers ont été organisés à l'intention des journalistes et des ONG. La question de l'harmonisation de la législation nationale avec les conventions de l'OIT relatives au travail des enfants, que Haïti n'a pas encore ratifiées, est à l'étude. En outre, l'ONG « L'escale », bénéficie d'une aide pour prendre en charge les enfants qui se sont enfuis et rechercher leur famille. La récente adoption, par le parlement haïtien, d'une loi interdisant la maltraitance des enfants constitue un signe encourageant.

Pour tout renseignement sur le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et sur les «restavecs», consulter le site : www.ilo.org/ipec

Une association au service de l'OIT

PARIS – Le 31 octobre 2002 dans le grand auditorium du Conseil économique et social, haut-lieu de la concertation sociale en France, l'Association française pour l'OIT a tenu un colloque sur le thème « L'efficacité des normes internationales du travail: l'exemple de la liberté syndicale ». Francis Maupain, conseiller principal auprès du Directeur général du BIT, a décrit les résultats concrets obtenus, au Myanmar par exemple, grâce aux nouvelles procédures et Bernard Gernigon a retracé l'histoire de la défense de la liberté syndicale à l'OIT. Les exemples concrets cités dans les exposés et les débats ont mis en relief l'efficacité de l'OIT. Les actes du colloque seront publiés par l'Association.

Il s'agissait du deuxième colloque organisé par l'Association, fondée le 6 mars 2001 dans le but de faire connaître les valeurs et l'action de l'OIT dans un pays qui a toujours entretenu d'étroites relations avec l'Organisation, mais où les principes et les travaux de celle-ci sont peu connus en dehors du cercle de ceux qui participent activement à ses activités. Dès sa création, l'Association a bénéficié de l'encouragement et du soutien du Bureau de l'OIT à Paris, sans lequel le projet n'aurait pu aboutir.

Les fondateurs de l'Association ont relevé deux faits. Premièrement, le grand public ne connaît pas bien l'OIT. Les personnes qui s'intéressent de près aux questions sociales sont séduites par l'originalité de sa structure et reconnaissent l'utilité des normes qu'elle adopte, mais mettent en doute son aptitude à les faire appliquer et pensent qu'elle n'a pas les moyens d'imposer des sanctions en cas de violation. De ce fait, beaucoup considèrent que l'OIT ne présente pas un grand intérêt, surtout pour un pays engagé dans la construction d'une Europe sociale. Deuxièmement, le débat en cours sur les conséquences sociales de la mondialisation a suscité des interrogations sur la nécessité de mettre en pratique les principes fondamentaux de l'OIT compte tenu de l'ouverture des marchés internationaux. Les avis divergent sur les mesures à prendre, mais l'importance de ce débat ne fait aucun doute. Le colloque a pu apporter des débuts de réponses à ces questions.

Dans ce contexte, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par l'OIT en 1998, prend tout son sens. Les gens commencent à comprendre que l'OIT non seulement à des choses à dire, mais aussi a désormais les

moyens d'étendre son influence dans le monde entier.

Juan Somavia, Directeur général du BIT, avait prononcé une allocution lors de la première assemblée générale de l'Association, en décembre 2002. Il avait alors souligné le rôle que pouvait jouer une organisation non gouvernementale indépendante et bénévole pour sensibiliser le grand public aux aspects sociaux de la mondialisation. En octobre 2002, l'Association avait organisé un premier colloque sur l'actualité des normes internationales du travail, qui avait suscité un certain intérêt.

L'Association se met au service de tous les acteurs de la concertation sociale ; elle s'adresse aux directeurs des ressources humaines, aux médias et aux services d'information ainsi qu'aux jeunes et aux étudiants en particulier. Dans cet esprit, elle a établi un programme de réunions à Paris et en province ainsi que des voyages d'études. Les thèmes d'ores et déjà arrêtés sont l'impact de la Déclaration de 1998, les nouvelles normes du travail, le travail des enfants et les politiques sociales des entreprises multinationales.

L'Association est indépendante et exclusivement financée par ses membres. Elle offre une tribune à quiconque s'intéresse à l'OIT, quelles que soient ses appartenances et ses convictions.

Pour le moment, il n'existe des associations de ce type qu'au Japon et en République de Corée. Les personnes qui souhaiteraient obtenir des informations sur les activités de l'association peuvent prendre contact avec les responsables de celle-ci, à l'adresse: Conseil économique et social, 9, place d'Iéna, F-75116 Paris.



CHAMPS D'ACTION

Les Etats-Unis et le Chili affirment leur attachement aux normes de l'OIT

■ Les Etats-Unis et le Chili ont signé un accord de libre-échange aux termes duquel ils réaffirment leur volonté d'honorer les obligations qui découlent de leur statut de membres de l'Organisation internationale du Travail et décident de mettre en place un mécanisme de coopération pour promouvoir le respect des principes fondamentaux de l'OIT. Ce mécanisme s'accompagne d'un dispositif de contrôle comportant des sanctions pécuniaires.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de l'OIT à Washington, tél. +1202/653-7652 ; fax +1202/653-7687 ; e-mail : washington@ilo.org

Emploi des jeunes

■ Comment créer des emplois pour les jeunes ? Les 15 et 16 janvier 2003, le BIT a tenu une réunion sur la création d'emplois pour les jeunes et les stratégies nationales de promotion de l'emploi, dans le cadre du suivi de la déclaration adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2000, à l'occasion du Sommet du Millénaire. A l'issue de ce sommet, avait été créé un réseau de haut niveau pour l'emploi des jeunes, composé de décideurs du secteur de l'industrie privée, de la société civile et de la politique économique. Lors de la réunion du mois de janvier, les experts et les membres du groupe de haut niveau désigné par le Secrétaire général de l'ONU ont échangé des idées sur les stratégies de création d'emplois pour les jeunes et en particulier sur l'intégration de l'emploi des jeunes dans les politiques de l'emploi au sens large et

dans les politiques macro-économiques. Les participants ont passé en revue des expériences régionales dans le but de dégager des stratégies applicables à l'échelon national. Cette réunion avait en outre pour but d'aider le groupe de haut niveau à formuler des politiques et à compléter ses recommandations sur la création d'emplois pour les jeunes.

Pour tout renseignement, s'adresser au Département de la stratégie en matière d'emploi, tél. +4122/799-6434 ; fax +4122/799-7678 ; e-mail : empstrat@ilo.org

Amélioration des relations professionnelles au Viet Nam

■ Le récent essor de l'économie vietnamienne et la prolifération des start-

up – près de 53 000 se sont inscrites au registre du commerce au cours de l'année écoulée – a propulsé le secteur privé sur le devant de la scène. Cependant, l'augmentation des conflits du travail, surtout dans le secteur privé, met en évidence les difficultés du passage à l'économie de marché et les problèmes découlant de la mondialisation. Le BIT aidera le gouvernement à assumer son nouveau rôle dans les relations professionnelles par le biais d'un projet financé par les Etats-Unis. Ce projet, qui vise l'amélioration des relations professionnelles dans l'entreprise, sera axé sur la promotion des institutions et procédures sur lesquelles les représentants des syndicats et du patronat sont appelés à s'appuyer pour déterminer eux-mêmes les salaires et les conditions de travail.

Pour tout renseignement, s'adresser au bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, à Bangkok, tél. +662/288-1234 ; fax +662/288-1735 ; e-mail : thompsons@ilobkk.or.th

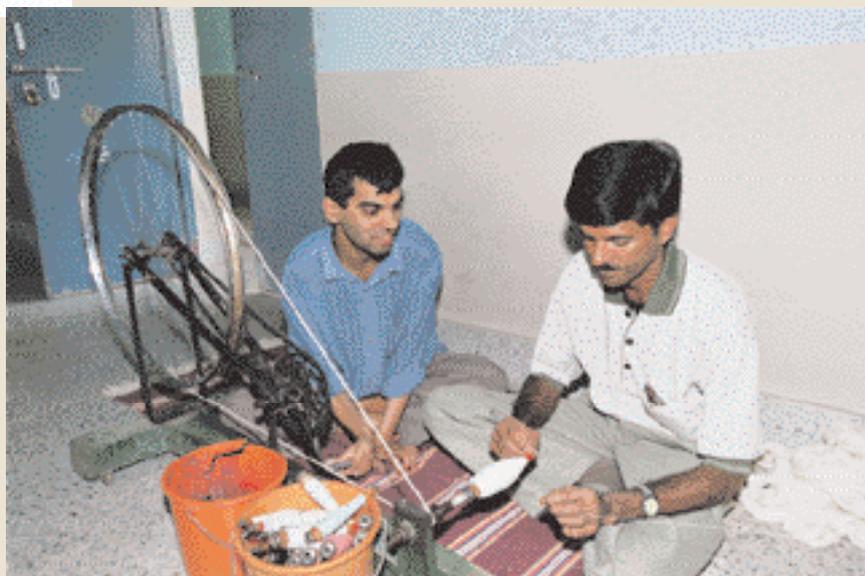


© BIT/F. Deloche



CHAMPS D'ACTION

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



© BIT / M. Crozet

Droits des handicapés

■ La moitié des handicapés du monde se trouvent en Asie et dans le Pacifique et 238 millions d'entre eux sont en âge de travailler. Les personnes handicapées sont largement sous-représentées dans les écoles et les centres de formation ; or sans instruction ni formation, ces personnes se heurtent à des difficultés supplémentaires pour obtenir un emploi ou créer leur propre entreprise. En ardent défenseur des droits des handicapés à la formation professionnelle et à l'emploi, le Bureau international du Travail a organisé avec le Japon une consultation technique sur la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, du 14 au 16 janvier, au Centre de conférences des Nations Unies à Bangkok. Cette réunion avait pour but d'inciter les partenaires sociaux à redoubler d'efforts pour faciliter la pleine participation des personnes handicapées au travail décent et faire connaître leurs droits dans ce domaine. Les participants ont fait le point sur la situation actuelle des handicapés de la région au regard de la formation et de l'emploi dans le

contexte de la convention (n° 159) de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et du *Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail*, récemment adopté par le BIT.

Pour tout renseignement, s'adresser au bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, à Bangkok, tél. +662/288-1234 ; fax +662/288-1735 ; e-mail : thompsons@ilobkk.or.th

Un centre de formation modèle pour les handicapés

■ Un centre de réadaptation professionnelle moderne de la région de Kiev (Ukraine) peut accueillir jusqu'à 130 handicapés. Le logement et la nourriture, les soins médicaux et la formation y sont gratuits. Le financement de ce centre, qui vient de fêter son premier anniversaire, a été principalement assuré par le gouvernement. Pour sa part, le BIT a apporté le capital de

départ, contribué aux études de faisabilité et fourni les modules de formation. Il a aussi équipé deux salles de classe en technologies de pointe et acheté trois minibus adaptés au transport de personnes handicapées. L'Ukraine est sur le point de ratifier la convention n° 159 de l'OIT, relative à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées.

Pour tout renseignement, s'adresser au correspondant national de l'OIT à Kiev, tél. +38044/225-2003 ; fax +38044/225-2003 ; e-mail : kostryts@ilo.freenet.kiev.ua

Politiques sur les migrations en Afrique australe

■ Le BIT estime que vingt millions d'Africains vivent et travaillent dans un pays autre que leur pays d'origine, proportion qui devrait passer à un sur dix d'ici à 2015. Les participants à une réunion tripartite, tenue du 16 au 19 novembre 2002 à Pretoria, ont relevé, parmi les graves problèmes auxquels les gouvernements des pays de la Communauté pour le développement de l'Afrique australe (SADC) doivent s'attaquer d'urgence, les violations des droits des travailleurs migrants, les mauvaises conditions de travail, l'augmentation des migrations clandestines et la montée de la xénophobie. Cette réunion, à l'organisation de laquelle ont collaboré les associations d'employeurs et les syndicats, a rassemblé de hauts responsables des gouvernements, des directeurs d'entreprise et des dirigeants syndicaux des quatorze pays de la SADC. Elle donnera lieu à une série de propositions concrètes, concernant, entre autres,

l'harmonisation des politiques sur les migrations, la simplification des procédures, la protection effective des droits des migrants, la réduction des migrations clandestines par la généralisation des mécanismes légaux, et la consolidation du dialogue social, qui seront soumises à l'attention des gouvernements.

Pour tout renseignement, s'adresser au Service des migrations, tél. +4122/799-6667 ; fax +4122/799-8836 ; e-mail : migrant@ilo.org

Conférence du BIT sur la situation des personnes âgées dans les pays candidats à l'Union européenne

■ BUDAPEST – Les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements des treize pays candidats à l'Union européenne (UE) se sont réunis les 25 et 26 novembre 2002 à Budapest pour débattre des questions relatives au dialogue social et au vieillissement de leurs populations.

Le vieillissement démographique est un problème commun aux pays candidats et aux actuels Etats membres de l'UE, bien qu'à des degrés divers selon les pays. Dans les pays candidats, la proportion moyenne d'hommes de 50 ans et plus était de 27% en 2000 et devrait atteindre 40% en 2030 et celle des femmes du même âge passera de 34 à 46% au cours de la même période. Dans ces pays, l'espérance de vie a augmenté de 63 à 72 ans ces

cinquante dernières années et devrait atteindre 80 ans au cours des cinquante années à venir.

Les participants à la conférence ont examiné le rôle du dialogue social dans l'élaboration des politiques concernant le vieillissement démographique et la place des travailleurs âgés sur le marché du travail. Ils ont souligné la nécessité de stimuler l'emploi des personnes âgées, hommes et femmes, et d'en améliorer la qualité. L'évolution démographique des pays candidats suscite de graves inquiétudes quant à la viabilité des régimes de retraite et la crainte d'une marginalisation de la population âgée.

Les débats ont porté à la fois sur la réforme des régimes de retraite et les politiques d'insertion ou de réinsertion des travailleurs âgés et des travailleurs handicapés dans le marché du travail. En ce qui concerne les retraites, les mesures envisagées vont de la privatisation pure et simple des régimes de pensions à une réforme des régimes d'Etat existants, associée à l'épargne volontaire. Les participants ont réfléchi en particulier au rôle du dialogue social dans le processus de réforme des retraites et à la participation des partenaires sociaux aux différentes étapes de ce processus. Ils ont fait observer que le dialogue social pouvait en outre permettre de dégager un consensus sur les mesures à prendre pour combattre la discrimination fondée sur l'âge et favoriser l'employabilité par l'apprentissage tout au long de la vie.

Le discours d'ouverture prononcé par Gerd Anders, secrétaire d'Etat au ministère de l'Economie et du Travail de l'Allemagne, a été suivi des allocutions de Peter Kiss, ministre de l'Emploi et du Travail de la Hongrie, Shiniichi Hasegawa, ministre délégué à la Santé, au Travail et aux Affaires sociales du Japon, et Patricia O'Donovan, directrice du Programme focal sur le

dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail du BIT, à Genève.

Cette réunion a permis aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs des pays candidats à l'UE d'échanger leurs vues sur la meilleure utilisation possible du dialogue social en réponse aux problèmes que pose le vieillissement démographique. Grâce à la présence de représentants de haut niveau des gouvernements, des travailleurs et des employeurs des treize pays candidats, les uns et les autres ont appris à mieux connaître leurs situations respectives.

Pour tout renseignement, s'adresser à l'Equipe multidisciplinaire de l'OIT à Budapest, tél. +361/301-4900 ; fax +361/153-3683 ; e-mail : budapest@ilo.org



L'OIT DANS LA PRESSE

TANZANIA

The African, Tuesday, December 3, 2002

ILO strives to free workplace of AIDS

by staff reporter

THE International Labour Organization (ILO) is striving to make the workplace a catalyst for efforts to prevent the spread of HIV and reduce its devastating impact, ILO Director-General said. Speaking on the World Aids day on Sunday, the ILO chief said more than 40 million people were living with HIV/AIDS. "Nine out of every ten are adults in the prime of life. Most are workers - providers of families, builders of communities, contributors to enterprises and economies," he said. "Live and let live", the theme of this year's World AIDS Day, focuses on eliminating stigma and discrimination, the ILO chief added. "UNAIDS identifies these as the major obstacles to effective HIV/AIDS prevention

and care and we know that they are also barriers to achieving social justice. "Those who must live with HIV/AIDS should not also fall victim to the disease of the human spirit - discrimination, stigma, and prejudice," he said. People frightened of discrimination conceal their status and are thus more likely to pass on the infection. They might not seek treatment. They might avoid counselling. Successful prevention initiatives have common ingredients - they all take a firm stand against discrimination and foster an atmosphere of openness and trust. The ILO Code of Practice on HIV/AIDS in the World of Work is a blueprint for non-discriminatory policies and support for workers affected by HIV/AIDS.

TRIBUNE DE GENÈVE Le chômage planétaire atteint des sommets

180 millions de personnes sans travail, 580 millions démunies en dollars par jour...

«L'année dernière, 180 millions de personnes ont été touchées par le chômage - l'équivalent de l'ensemble de la population de l'Amérique du Nord», a déclaré le directeur général de l'OIT, Juan Somavia, lors d'un colloque sur le chômage planétaire à Genève. Selon les estimations de l'OIT, 180 millions de personnes sont sans travail dans le monde entier, ce qui représente 12% de la population mondiale. Le chômage planétaire a atteint des sommets, a-t-il déclaré. «Cela signifie que 580 millions de personnes vivent dans la pauvreté absolue, c'est-à-dire avec moins de 1 dollar par jour», a-t-il ajouté. Le directeur général a souligné que le chômage planétaire est un défi mondial qui nécessite une réponse coordonnée. Il a appelé à une action plus vigoureuse de la communauté internationale pour lutter contre le chômage et la pauvreté. «Nous devons agir ensemble pour créer des emplois décents pour tous», a-t-il conclu.

La Libre

"L'avenir mondial se joue en Europe"

Le directeur général du Bureau International du Travail était aux forums de Porto Alegre et de Davos. Juan Somavia plaide pour une mondialisation équitable. Il prend un exemple, mondial, le modèle social européen.

ENTRETIEN PIERRE-FRANÇOIS LOVENS et VINCENT ROUCOU

Le Chilien Juan Somavia, directeur général du Bureau International du Travail (BIT) depuis cinq ans, était à Bruxelles, mardi, pour un séminaire consacré à la contribution de l'Europe au travail de la Commission mondiale de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la dimension sociale de la mondialisation. En premier pour la presse belge, le patron du BIT - organe exécutif de l'OIT, et élu par les gouvernements, employeurs et syndicats - a répondu aux questions de "La Libre". Avec le président brésilien Lula, vous êtes une des rares personnalités à avoir pris part tant au Forum social de Porto Alegre qu'au Forum de Davos. Comment appréhendez-vous ce choc de deux visions de la mondialisation? Des convergences existent-elles? La Commission mondiale de l'OIT sur la dimension sociale de la mondialisation a précisément pour objectif de dégager des propositions permettant à la mondialisation de bénéficier au plus grand nombre.

FINANCIAL TIMES

World unemployment increases to 180m

World unemployment increases to 180m. A bar chart showing unemployment figures for various countries. The chart shows a general upward trend in unemployment across most countries, with significant increases in Latin America and Africa. The text below the chart discusses the impact of globalization and the need for social safety nets.

LIAISONS SOCIALES L'OIT, cette vieille dame qui combat les excès du libéralisme

L'OIT, cette vieille dame qui combat les excès du libéralisme. L'Organisation internationale du travail (OIT) est une organisation internationale qui vise à promouvoir la justice sociale et à améliorer les conditions de travail dans le monde entier. Elle est composée de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs. L'OIT a été créée en 1919 et a depuis joué un rôle crucial dans la promotion des droits du travail et de la coopération internationale.

Chicago Tribune

29 January 2003 Brazilian Activists hope 'another world is possible'

PORTO ALEGRE, Brazil - There was a mood of hope, tempered by sobering realities, as more than 100,000 activist critics of existing global economic rules and institutions rallied in this "happy port" in sunny southern Brazil. It was the third year for this growing international convolve, the World Social Forum, created mainly by European and Brazilian progressive groups as a counterpart to the long-established January meetings of business and political elites at the World Economic Forum in snowy Davos, Switzerland. Their hopes were partly symbolized by the newly elected President of Brazil Luiz Inacio Lula da Silva, a former union leader who campaigned for a "decent Brazil" as candidate of the leftist Workers Party. He has long argued that contemporary globalization has delivered little for the world's poor.

"For me, Lula represents hope," said Ubejara Paz de Figueiredo, a priest from the Brazilian countryside, as he joined the throng. "He comes from the lower class, from the people. He will try to take Brazil on a new social way." For the thousands of activists from around the world, including an estimated 1,000 from the United States, Lula also represented hope that "another world is possible," the mantra of the World Social Forum.

ASHARQ AL-AWSAT

وزير العمل السعودي يفتتح التلوة التعريفية حول منظمة العمل الدولية اليوم

الرياض، 29 كانون الثاني/يناير - افتتح وزير العمل السعودي، الدكتور عبد الله بن إبراهيم الخديجي، اليوم بقائه في الرياض، لقاء تعريفية حول منظمة العمل الدولية التي تأسست في 1919. حضر اللقاء عدد من المسؤولين الحكوميين والأكاديميين والصحفيين. وتناول اللقاء دور منظمة العمل الدولية في تعزيز الحوار الاجتماعي والتعاون بين الحكومات والقطاع الخاص والمؤسسات العمالية. كما ناقش اللقاء التحديات التي تواجهها منظمة العمل الدولية في ظل العولمة والتغيرات الاقتصادية العالمية.

The African

Meeting challenges of international labour standards rules

Meeting challenges of international labour standards rules. The African continent is facing significant challenges in meeting international labour standards. The International Labour Organization (ILO) is working to help African countries improve their labour laws and practices. The ILO is providing technical assistance and training to African workers and employers. The ILO is also working to promote social dialogue and collective bargaining in Africa. The ILO is committed to helping African countries create decent jobs and improve the lives of their people.

MÉDIATHÈQUE



■ **Tendances mondiales de l'emploi 2002.** BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-213360-9. 35 francs suisses.

La baisse d'activité et des perspectives économiques incertaines ont entraîné une dégradation de la situation de l'emploi dans le monde. Cet ouvrage, fondé sur les données disponibles pour l'année 2002, analyse les tendances actuelles du marché du travail à travers le monde et les différents facteurs à l'origine de la crise dont pâtissent aujourd'hui de nombreux travailleurs.

Les conséquences de la récession et des attentats du 11 septembre ne sont pas les mêmes selon les régions et elles touchent plus durement les femmes et les jeunes, surtout dans les pays en développement. L'auteur examine les caractéristiques des marchés du travail de chaque région (Amérique latine et Caraïbes, Asie de l'Est, Asie du Sud-Est, Moyen-Orient et Afrique du Nord, Afrique subsaharienne, pays en transition, pays industrialisés) et les problèmes qui se posent dans chacune d'elles, par catégorie socio-économique.

Enfin, ce rapport détermine les différents facteurs qui ont contribué au recul de l'emploi dans le monde – essor du secteur informel, déclin du secteur des technologies de l'information et de la communication, suppressions d'emplois dans l'industrie des voyages et du tourisme ainsi que dans les secteurs d'exportation et dans les industries manufacturières à forte intensité de main-d'œuvre.



■ **Les tendances de l'emploi dans le secteur du tabac: défis et perspectives.** BIT, Genève, TMETS/2003. ISBN 92-2-213425-7. 17,50 francs suisses.

Ce rapport examine les principales questions qui se posent dans le secteur du tabac, notamment sur les plans de la consommation, de la production et du commerce mondial des produits du tabac. Il présente la structure de l'industrie du tabac et en outre les tendances de l'emploi, marquées par les fusions, acquisitions, fermetures et privatisations.



■ **Decent Work in Denmark: Employment, social efficiency and economic security.** BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-113297-8. 20 francs suisses.

L'un des défis qui se posent aujourd'hui à la communauté internationale est de faire en sorte que tout le monde tire avantage de la mondialisation. Cet ouvrage traite le cas du Danemark, un des rares pays qui ait réussi à s'intégrer dans l'économie

mondiale en s'appuyant sur des politiques économiques et sociales équilibrées.

Rester compétitif à l'échelle mondiale tout en conservant un niveau élevé de protection sociale n'est pas chose facile. Cette étude montre pourtant que le Danemark a su se doter de mécanismes novateurs qui lui permettent de parvenir à cet indispensable équilibre et de favoriser l'accès de tous à un travail décent. Elle montre que la cohérence des politiques sociale et économique, d'une part, et le dialogue social, d'autre part, sont à cet égard des éléments déterminants. Le dynamisme de la politique danoise se reflète également dans les systèmes d'enseignement technique et de formation professionnelle, la politique du marché du travail, la conjugaison de la flexibilité du marché du travail et de la sécurité des revenus, la réforme des régimes de protection et d'assistance sociale et les mesures prises pour aider les travailleurs à concilier vie professionnelle et vie familiale.



■ **Alcohol and Drug Problems at Work: The shift to prevention.** BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-113373-7. 15 francs suisses

Cet ouvrage étudie les avantages de la prise en charge des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail et montre que les entreprises de toute taille peuvent s'attaquer à ces problèmes de plus en plus répandus en se dotant de leurs propres programmes de prévention.

Les auteurs étudient les effets de l'alcool et des drogues sur l'organisme, le rôle de certains facteurs sociaux et démographiques et les multiples problèmes que cause dans l'entreprise la présence de travailleurs en état d'ébriété ou sous l'influence de drogues, que leur consommation soit occasionnelle ou régulière ou qu'ils soient dépendants de ces produits. Ils examinent le changement d'attitude vis-à-vis de la prévention et montrent pourquoi le lieu de travail se prête à la mise en place de programmes de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie, solution gagnante aussi bien pour les employeurs que les travailleurs.

On trouvera dans ce livre des indications sur la conception générale et l'application de programmes de prévention étape par étape ainsi qu'une réflexion sur la faisabilité des programmes, les campagnes d'éducation et de sensibilisation ainsi que la formation du personnel d'encadrement, des collaborateurs les plus concernés et des représentants des travailleurs.

■ **Implementing the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work: An education and training manual.** BIT, Genève, 2002. ISBN 92-2-113462-8. 50 francs suisses

Ce précieux outil pédagogique propose des indications concrètes pour la formulation de

politiques et programmes de lutte efficaces contre le VIH/sida dans le monde du travail.

Les matériels de sensibilisation et de formation qu'il contient peuvent être utilisés dans tous les secteurs, public et privé, structuré et non structuré, dans le but de protéger les droits et la dignité des travailleurs et de leur famille ainsi que de toute personne vivant avec le VIH/sida. Composé de huit modules, il propose différentes options adaptées aux besoins des différentes catégories de population et aux différents milieux et situations. Chaque module est conçu de manière à favoriser un apprentissage actif par des activités telles que des jeux de rôles et des travaux collectifs. Le manuel présente en outre des extraits d'études de cas, de textes de loi, de politiques et de conventions collectives ainsi qu'une abondante liste d'ouvrages de référence et de sources d'information.

Il s'accompagne d'un CD-Rom qui contient les textes fondamentaux de l'OIT sur le VIH/sida dans le monde du travail ainsi que le texte intégral du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, un modèle d'exposé PowerPoint et une profusion de fiches pédagogiques.



■ **Les services publics d'urgence: dialogue social dans un environnement en mutation.** BIT, Genève, JMPES/2003. ISBN 92-2-213399-4. 20 francs suisses.

Les attentats du 11 septembre, notamment, ont appelé l'attention sur le rôle fondamental des agents des services publics d'urgence, sans lesquels la société ne peut fonctionner. Ce rapport d'actualité examine les tendances de l'emploi, les conditions de travail et les questions de santé et de sécurité au travail concernant les travailleurs de l'urgence tels que les pompiers, les policiers et les agents des services médicaux d'urgence. En outre, les auteurs font un état des lieux du dialogue social et des droits de ces travailleurs.

■ **Work in the World: A teachers' guide to work issues.** BIT, Genève, 2003. Deuxième édition. ISBN 92-2-113302-8. 20 francs suisses

Ce guide de l'enseignant a été conçu pour aider les jeunes à comprendre les grands enjeux politiques, sociaux et économiques qui façonnent leur existence, à acquérir les connaissances et les outils qui leur permettront de comprendre le monde dans lequel ils vivent pour qu'ils puissent en être des citoyens avertis.

Ce manuel ne donne pas des directives mais se veut un instrument pédagogique à la fois concret et souple. Il couvre tous les aspects du monde du travail, des questions concernant l'individu, comme la discrimination et la santé et la sécurité, à des questions d'ordre plus général telles que celles des travailleurs migrants et

du travail des enfants. Pour chaque sujet, on trouvera une étude de cas, un lexique, un choix d'exercices à proposer aux élèves et des références. On trouvera également une liste de sites Internet qui ont été vérifiés et testés.

■ **Comment lire un bilan. CD-Rom interactif trilingue (anglais, français, espagnol).** BIT, Genève, 2002. ISBN 92-2-013263-X. 25 francs suisses.

L'énorme succès des deux éditions du livre, sa traduction en 20 langues et son utilisation dans 90 pays font de ce programme de formation et d'auto-apprentissage un outil très populaire et idéal pour ceux qui souhaitent se familiariser avec les notions de base de la comptabilité ou approfondir leurs connaissances. Il couvre le compte de résultat et l'origine et l'utilisation des fonds. En outre, il contient une note technique sur la comptabilisation d'inflation et un volumineux glossaire qui en font un précieux outil de référence.

Ce CD-Rom interactif, qui comprend les mêmes modèles de pièces comptables et exercices que le livre (ISBN 92-2-103898-X), se prête à un usage individuel ou en groupe. Il corrige et note automatiquement le travail de l'utilisateur, assurant ainsi une participation active de celui-ci à chaque étape de sa formation et des résultats rapides et durables.

■ **The ILO 2000 International Classification of Radiographs of Pneumoconioses.** Edition révisée, 2000. Série complète de radiographies. ISBN 92-2-107177-4. 825 francs suisses

La pneumoconiose est un terme générique qui désigne les pneumopathies fibreuses résultant de l'inhalation de poussières nocives. Comme elles peuvent causer à la longue des incapacités physiques, elles restent l'une des maladies professionnelles les plus graves. Celles qui sont dues à l'inhalation de poussières de silice, d'amiante et de charbon sont incurables et sont à l'origine de beaucoup d'incapacités permanentes et de décès précoces chez les travailleurs. Les personnes les plus menacées sont celles qui travaillent dans des conditions extrêmement dangereuses, sans suivi médical et sans accès à des médecins qualifiés.

Pour protéger la santé des travailleurs continuellement exposés à des poussières, le BIT s'efforce depuis 1930 d'améliorer la connaissance des pneumoconioses. Son but est d'harmoniser les méthodes de classification et de faciliter la comparaison des données recueillies dans différents pays, sur les pneumoconioses, les recherches épidémiologiques et les rapports de recherche. Après soixante-dix ans d'efforts dans ce sens, de nombreux rapports scientifiques montrent malheureusement

que les pneumoconioses, leurs conséquences et les décès prématurés qu'elles causent, sont encore endémiques dans de nombreux pays.

La classification révisée (2000) s'inscrit dans la suite des éditions antérieures (1950, 1958, 1968, 1971 et 1980). Elle est plus concise que l'édition de 1980 et modifie certaines règles de classification des anomalies associées à l'exposition aux poussières d'amiante. Les changements apportés tiennent compte des observations formulées par les nombreux spécialistes du monde entier qui ont utilisé l'édition de 1980 et des résultats de plusieurs réunions internationales telles que la Neuvième Conférence internationale sur les maladies respiratoires professionnelles, organisée en 1997 par le BIT et le gouvernement du Japon.

■ LABORDOC

Base de données en ligne : www.ilo.org/labordoc Labordoc, base de données phare du BIT, qui est aussi la plus importante source mondiale d'informations sur le monde du travail et les questions de développement liées au travail, peut être consultée gratuitement sur l'Internet depuis le mois de décembre. Fruit d'une vaste expérience acquise dans le monde entier, elle regroupe une foule de connaissances théoriques et pratiques sur le travail et autres sources de revenus durables. Outre les publications du BIT (plus de 40 000 références), elle renferme le plus grand volume d'informations sur le travail, publiées dans les pays en développement et à leur sujet. Plus qu'un catalogue de bibliothèque, Labordoc contient plus de 340 000 références, des milliers d'articles de presse et donne accès à plus de 4500 documents en texte intégral sur l'Internet. Elle est d'un usage facile et, grâce à sa collection multilingue, permet de faire des recherches en anglais, français ou espagnol.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de la bibliothèque et des services d'information du BIT, tél. +4122/799 8675; fax +4122/799 6516; e-mail : inform@ilo.org



■ **Bulletin des statistiques du travail.** Trilingue (français, anglais, espagnol). ISSN 0007-4050 (4 numéros, 4 suppléments, 1 supplément annuel spécial). Abonnement annuel (2003) : 115 francs suisses.

Ce bulletin contient des articles sur la méthodologie et des sujets d'intérêt particulier ainsi que des tableaux de statistiques trilingues

sur l'emploi, le chômage, la durée du travail, les salaires, les prix à la consommation (avec des suppléments actualisés pour les mois intermédiaires). Quatre numéros et quatre suppléments plus un supplément annuel intitulé *Statistiques des salaires et de la durée du travail par profession et des prix des produits alimentaires*, qui présente les résultats de l'Enquête d'octobre.

■ Revue internationale du Travail

Ce numéro de la *Revue internationale du Travail* est un numéro spécial sur la sécurité socio-économique qui se fonde sur les informations provenant des enquêtes sur la sécurité des personnes, conduites dans le monde entier pour évaluer la sécurité – ou l'insécurité – réelle ou perçue, en matière de travail et de moyens d'existence.

Dans le premier article, Richard Anker présente les enquêtes menées à ce jour et le contenu du questionnaire utilisé. Richard Anker et Joseph Ritter examinent ensuite ce qui fait les « bons emplois ». Ils analysent les données des enquêtes PSS menées en Argentine, au Brésil, au Chili, en Hongrie et en Ukraine et les corrélations entre la satisfaction globale au travail et des variables allant des caractéristiques individuelles des travailleurs à l'opinion de ceux-ci sur les attitudes des employeurs. Maria Mercedes Jeria Caceres évalue les effets de la formation professionnelle en Argentine, au Brésil et au Chili. Bien que la formation induise une augmentation des bénéfices tirés du travail (niveau du salaire, prestations), elle entraîne aussi une augmentation du coût ou des exigences du travail pour le salarié (variabilité du revenu, de la durée du travail et de l'insécurité). Deborah Levison, Joseph A. Ritter, Rosamund Stock et Richard Anker examinent ensuite la manière dont les individus définissent la justice distributive ainsi que les caractéristiques ou situations personnelles qui influencent cette définition. Ils examinent aussi l'opinion des personnes les moins favorisées sur les règles de répartition des revenus qui amélioreraient leur situation. Suktī Dasgupta présente les résultats d'une enquête sur les attitudes des travailleurs, syndiqués ou non, à l'égard des syndicats au Bangladesh, au Brésil, en Hongrie et en Tanzanie. Même parmi les syndiqués, un peu moins de la moitié des travailleurs ont une opinion positive à l'égard des syndicats ou leur font confiance (sauf au Bangladesh). Dans le dernier article, Guy Standing expose la conception des enquêtes sur la sécurité des personnes et propose la création de plusieurs indices de sécurité qui sont ensuite combinées en un indicateur du travail décent.

JOURNEE MONDIALE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

12 JUIN

THEME DE 2003: LE TRAFIC DES ENFANTS

Le trafic des enfants est l'une des pires formes de travail des enfants. Le phénomène est difficile à chiffrer mais on estime qu'il fait chaque année 1,2 million de victimes – filles et garçons – exploitées dans l'agriculture, les mines, les usines, les conflits armés ou le commerce du sexe.

Les projecteurs du monde entier sont braqués sur cette terrible forme d'assujettissement des enfants. Le 12 juin 2003, qui sera la deuxième Journée mondiale contre le travail des enfants, l'OIT attirera plus particulièrement l'attention sur le trafic des enfants – sous toutes ses formes et où qu'il se produise – afin de le combattre et de l'abolir.

Il est grand temps d'agir. Si rien n'est fait, le nombre de victimes augmentera. Pour tout renseignement sur les mesures prises par l'OIT pour combattre le trafic des enfants et améliorer les conditions d'existence des enfants dans le monde, s'adresser à :

Département de la communication
Bureau international du Travail

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Tél. +4122/799-7912
Fax +4122/799-8577
communication@ilo.org
www.ilo.org/childlabour