

# *Travail*

LE MAGAZINE DE L'OIT

## **VIH/SIDA**

### **dans le monde du travail**

### **Un nouveau recueil de directives pratiques du BIT**



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL





# L'OIT: hier et aujourd'hui

HIER



BIT

## Les peuples indigènes et tribaux et l'OIT: Parler de sa propre voix

### La longue route de l'INDISCO

Depuis les années cinquante, l'OIT s'emploie à améliorer les conditions de vie des peuples indigènes de la planète. Le Programme des Nations Unies pour les peuples indiens des Andes a été adopté en 1952 sous la direction de l'OIT, pour appuyer les populations des hauts-plateaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Chili, de la Colombie, de l'Équateur, du Pérou et du Venezuela.

En 1957, la convention n° 107 de l'OIT a inscrit pour la première fois les droits de ces peuples dans le droit international. Aujourd'hui, la convention n° 169, adoptée il y a dix ans, protège les modes de vie des peuples indigènes et tribaux. Exemple: en Inde et aux Philippines, le programme INDISCO permet à ces peuples d'exercer leur droit d'expression.

AUJOURD'HUI



BIT/INDISCO

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

Le magazine *Travail* est publié cinq 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
- Édition allemande: Hans von Rohland
- Édition arabe: Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth
- Édition espagnole: Réalisée avec le concours du Bureau de l'OIT à Madrid
- Responsable de la production: Kiran Mehra-Kerpelman
- Couverture: *Paprika*

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. +41-22/799-7912  
Fax +41-22/799-8577  
<http://www.ilo.org/>  
communication

Imprimé par:  
SRO-Kundig SA, Genève

ISSN 1020-0002

# SOMMAIRE

## En couverture: Nouveau recueil de directives pratiques du BIT

OIT/SIDA: Une stratégie mondiale et un  
recueil de directives pratiques ..... 4

Les travailleurs indépendants au Québec 1990-2000:  
Illusions perdues ..... 7

Qui a du courrier? Au travail, le courrier électronique  
et l'Internet sont ouverts à tous ..... 9

Étude du BIT: les marchés du travail  
sont moins instables qu'on ne le suppose ..... 11

### POINT DE MIRE:

Les peuples indigènes et tribaux et l'OIT ..... 14

«L'arrivée du train de la Ciotat»  
dans les communautés indigènes ..... 16

Chant d'espoir des Kankanaey et Bago de Bakun ..... 18

Pastoralisme ..... 20

Emploi des jeunes: Réunion du Réseau pour l'emploi  
des jeunes dans un contexte économique chancelant ..... 24

## Les nouvelles en bref ..... 25

- 89<sup>e</sup> Session de la Conférence internationale du Travail
- Accord entre l'OIT et la Chine sur l'emploi, le dialogue et les droits des travailleurs
- Gujerat: les survivants du séisme ne veulent pas de dons mais du travail

## Rubriques

L'OIT HIER ET AUJOURD'HUI ..... 2

PLANÈTE TRAVAIL ..... 22

CHAMPS D'ACTION ..... 31

L'OIT DANS LA PRESSE ..... 33

MÉDIATHÈQUE ..... 35

VIDÉO DU BIT SUR LE TRAVAIL FORCÉ ..... 36



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

# «Un instrument de responsabilisation» OIT/SIDA: Une stratégie mondiale et un recueil de directives pratiques

*Dans un élan de mobilisation collective, la communauté internationale a adopté un plan d'action radical pour lutter contre l'épidémie mondiale de VIH/sida. Lors de la session extraordinaire des Nations Unies, qui s'est tenue du 25 au 27 juin, le BIT a présenté le premier recueil de directives pratiques jamais publié sur le VIH/sida et le monde du travail<sup>1</sup>. Désormais, travailleurs, employeurs et gouvernements pourront s'inspirer de ces directives — qui s'appuient sur les normes internationales du travail — dans leur combat contre le VIH/sida et ses conséquences sur les lieux de travail. On trouvera dans l'article qui suit une analyse des nouvelles directives et des résultats sans précédent de l'Assemblée des Nations Unies.*

**N**EW YORK – La session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le VIH/sida s'est ouverte dans une atmosphère lourde. Vingt ans après son apparition, la plus grave épidémie des temps modernes a déjà fait 20 millions de morts et 36 millions de personnes sont porteuses du VIH à travers le monde.

Sur la totalité des personnes contaminées, 23 millions, c'est-à-dire les trois quarts, ont entre 15 et 49 ans, soit la tranche d'âge pendant laquelle la plupart des hommes et des femmes sont dans le monde du travail.

À l'évidence, le moment était venu de prendre des mesures décisives, sans équivalent dans l'histoire. L'ONU a adopté à l'unanimité une «Déclaration d'engagement sur le VIH/sida» que Peter Piot, Directeur exécutif du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) a qualifié d'instrument de responsabilisation.

«Ce qui est important, c'est que nous disposons désormais d'un texte définissant un plan de bataille précis, assorti d'objectifs et d'un calendrier précis, pour mener la guerre contre le VIH/sida» a déclaré Kofi Annan, Secrétaire général de l'ONU. A partir de ce texte, l'humanité tout entière pourra élaborer une riposte planétaire à un fléau d'envergure planétaire.

«Jamais, depuis que ce cauchemar a commencé, il n'y avait eu un tel mouvement de ralliement autour d'une cause commune», a dit M. Annan. «Jamais nous n'avions ressenti un tel besoin de faire jouer ensemble l'esprit

d'initiative et la détermination, les partenariats et l'esprit de solidarité. Il nous faut envoyer au monde un message d'espoir.»

## Participation de l'OIT

Le rôle de l'OIT dans ce «plan de bataille» est défini dans un petit livre qui constituera une arme efficace pour combattre le VIH/sida dans le monde du travail. Le nouveau recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail s'adresse aux entreprises qui, dans le monde entier, regroupent le plus grand nombre de travailleurs et de personnes séropositives ou atteintes du sida.

**«Le sida et le VIH n'épargnent aucune couche de la société mais ils ont un profond impact sur les travailleurs et leur famille, sur les entreprises, sur les employeurs et sur les économies nationales.»**

*Juan Somavia,  
Directeur général du BIT*

Des statistiques récentes établies par le BIT pour la session sur le sida démontrent que la très grande majorité des 23 millions de travailleurs victimes du VIH/sida, soit 17,5 millions, vit dans 43 pays d'Afrique. «Sur ce continent», a déclaré Juan Somavia, «cette épidémie a créé un véritable état d'urgence». Pour ce qui est des autres régions

du monde, on dénombre 3,5 millions de personnes contaminées en Asie, 700 000 en Amérique du Nord, 226 000 dans les Caraïbes, 416 000 en Amérique latine et 543 000 en Europe.

Le but du recueil est, d'une part, de donner un coup d'accélérateur aux efforts visant à enrayer la propagation du VIH, à en maîtriser l'impact et à prodiguer soins et assistance à ceux qui en souffrent et, d'autre part, de mettre fin à la réprobation sociale et à la discrimination auxquelles l'épidémie donne lieu. Il est le fruit d'un travail intensif accompli par le personnel du BIT et les experts représentant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs depuis la Réunion spéciale de haut niveau sur le VIH/sida et le monde du travail, qui s'est tenue en juin 2000, durant la 88<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a présenté le recueil à M. Annan, aux représentants des États Membres et à des chefs d'entreprise lors du sommet sur le sida. «En s'attaquant aux membres les plus actifs de la société, cette maladie amoindrit les gains, la productivité, les compétences et l'expérience et elle coûte très cher aux entreprises, aux travailleurs et aux gouvernements. En ce sens, le sida dépasse le cadre strict du lieu de travail: il représente un défi au développement à l'échelle mondiale», a-t-il déclaré.

Le recueil de directives pratiques énonce les principes fondamentaux qui doivent régir la prévention dans les pays où l'épidémie est fortement implantée et empêcher que le

taux d'infection n'augmente dans les pays relativement épargnés. Qui plus est, il donne des orientations sur la conduite à adopter en ce qui concerne le test, le dépistage et la confidentialité ainsi que la non-discrimination dans l'emploi et l'égalité entre hommes et femmes. (Voir encadré page 6.)

«Cenouveaurecueil, qui est le document le plus complet jamais produit sur l'action à entreprendre face au sida dans le monde du travail, tient compte à la fois de la situation actuelle et des conséquences à venir de l'épidémie», a expliqué M. Somavia. «Mais au-delà des principes et des directives, ce dont il s'agit, c'est de respecter la dignité d'autrui et d'apprendre à vivre avec la réalité du VIH/sida.»

## Le recueil à l'ONU

Le recueil de directives pratiques du BIT a été bien accueilli lors de la session extraordinaire des Nations Unies. «L'intérêt de ce recueil réside dans le fait qu'il permettra au BIT d'apporter une assistance technique à ses partenaires sociaux et d'aider plus particulièrement les syndicats à lutter contre le VIH/sida», a déclaré Cunningham Ngcukana, Secrétaire général du Conseil national des syndicats de l'Afrique du Sud (NACTU). «Seul le BIT peut nous donner les moyens de combattre efficacement cette maladie.»

Parmi les employeurs, Lettie LaGrange, de la Chambre des mines de l'Afrique du Sud, qui était l'un des membres éminents du groupe d'experts chargé d'approuver le recueil a dit: «C'est un document extrêmement fort et je ne vois pas comment un seul employeur pourrait se passer de l'adopter.»

Le Directeur général a expliqué que l'OIT s'était engagée dans la lutte contre le VIH/sida, d'une part, en raison de son mandat social dans le domaine des droits au travail et, d'autre part, parce que l'épidémie risquait de compromettre la réalisation de son objectif premier, qui est de promouvoir un travail décent et productif pour les hommes et les femmes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.



UN/DPI

«Le recueil de directives pratiques sur le VIH/sida dans le monde du travail constitue notre première riposte», a déclaré M. Somavia. «Il traite de manière équilibrée les questions de discrimination, de confidentialité, de prestations sociales, de soins et de traitements et d'autres problèmes causés par le sida sur le lieu de travail.»

«Ces négociations ne sont pas simplement une question de statistiques. La vie de millions de femmes aux prises avec le virus est en jeu.»

*Beatrice Were,  
Community of women  
living with HIV/AIDS*

«Dans le cadre de notre programme sur le VIH/sida, nous collaborerons avec nos mandants tripartites aux niveaux national et régional pour promouvoir la prévention et atténuer les effets sociaux et économiques de la maladie», a-t-il ajouté. «Nous nous sommes associés aux parrains de l'ONUSIDA pour mettre au service de cette lutte mondiale la structure tripartite et la doctrine du dialogue social qui font de l'OIT une organisation à nulle autre pareille.»

Le recueil de directives pratiques fait partie de l'action menée par le BIT pour atténuer l'impact du VIH/sida sur le lieu de travail. Ainsi, le BIT s'est doté d'un programme de coopération technique sur le VIH/sida, à la faveur duquel des projets de prévention et de lutte contre les effets de l'épidémie ont

été mis sur pied dans plusieurs pays. Il a été effectué dans 16 pays d'Afrique, d'Asie, d'Europe de l'Est et des Caraïbes des missions d'information en vue de réaliser des projets destinés à appuyer les efforts nationaux du Cambodge, de l'Inde, du Malawi, de la Namibie, du Nigéria, de la Fédération de Russie, de la Tanzanie, de l'Ukraine et du Viet Nam ainsi qu'un projet sous-régional dans les Caraïbes.

Ces projets seront

mis en œuvre par le BIT en collaboration avec l'ONUSIDA et les donateurs bilatéraux. Des projets conjoints sont en cours d'élaboration en Éthiopie, à Madagascar et en Thaïlande. Une étude d'impact régionale sera menée dans les principaux ports de l'Afrique anglophone et à Maurice et des activités seront réalisées avec d'autres organisations dans les pays suivants: Botswana, Brésil, Burkina Faso, Cambodge, Ghana, Nigéria, Ouganda, Afrique du Sud, Swaziland et Thaïlande.

## La Déclaration des Nations Unies

La Déclaration d'engagement adoptée par l'Assemblée générale est un texte d'une portée considérable qui définit l'orientation de la campagne mondiale contre le VIH/sida tout en contenant des recommandations concernant plus particulièrement les mesures à prendre dans le monde du travail. Elle prévoit notamment la création, à titre prioritaire, d'un fonds mondial de 7 à 10 milliards de dollars pour la lutte contre le VIH/sida, qui servira à financer une action urgente et de grande envergure, fondée sur une approche intégrée de la prévention, des soins, du traitement et du soutien à apporter aux personnes atteintes.

En ce qui concerne le monde du travail, la Déclaration invite les nations à:

- renforcer la lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail, en établissant et appliquant des programmes de prévention et de soins dans le secteur public, le secteur privé et le secteur informel, et prendre des mesures pour faire en sorte que les personnes

atteintes du VIH/sida trouvent un soutien sur leur lieu de travail;

- élaborer et commencer à appliquer, aux niveaux national, régional et international, des stratégies qui facilitent l'accès aux programmes de prévention du VIH/sida pour les migrants et les travailleurs mobiles, notamment en fournissant des informations sur les services sanitaires et sociaux;
- appliquer des mesures systématiques de précaution dans les établissements de soins pour prévenir la transmission du VIH;

« Pour avoir la moindre influence sur cette pandémie, nous ne pouvons éviter de nous occuper de manière spécifique des catégories les plus exposées aux risques de contamination, à qui nous devons enseigner les mesures de prévention et qui ont besoin de soins et de traitement. »

*Richard Burzynski,  
International Council of AIDS  
Service Organizations*

- évaluer les conséquences économiques et sociales de l'épidémie de VIH/sida et établir des stratégies multisectorielles pour lutter contre les effets de l'épidémie aux niveaux individuel, familial, communautaire et national;
- réduire l'impact du VIH/sida sur les revenus des ménages, leurs moyens de subsistance et leur accès aux services sociaux de base, une attention particulière devant être vouée aux personnes, aux familles et aux communautés gravement touchées par l'épidémie;
- examiner les conséquences sociales et économiques du VIH/sida à tous les niveaux de la société, surtout pour les femmes et les personnes âgées;
- remanier et adapter les politiques de développement économique et social, notamment les politiques de protection sociale, afin de remédier aux effets du VIH/sida sur la croissance économique, la prestation de services économiques essentiels, la productivité du travail, les recettes publiques, les ponctions opérées sur les ressources publiques, créatrices de déficit;
- mettre en place à l'échelle nationale un cadre juridique et directif assurant la protection, sur le lieu de travail, des droits et de la dignité des personnes infectées et affectées par le VIH/sida et de celles qui sont le plus exposées au risque d'infection, en consultation avec les représentants des

employeurs et des travailleurs, en tenant compte des directives internationales relatives au VIH/sida sur le lieu de travail.

« Je pense que nous devrions tous reconnaître qu'il s'agit là d'un événement d'importance historique », a déclaré M. Annan. « Le monde saisit enfin la gravité de la crise du

VIH/sida. Et la Déclaration nous fournit une stratégie claire pour la combattre. » □

<sup>1</sup> Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, *Organisation internationale du Travail, Programme mondial sur le VIH/sida et le monde du travail. BIT, Genève 2001. ISBN 92-2-212561-4*

## PRINCIPES FONDAMENTAUX DU « RECUEIL DE DIRECTIVES PRATIQUES SUR LE VIH/SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL »

- Le VIH/sida devrait être abordé comme toute autre maladie ou situation grave existant sur le lieu de travail. Cela est nécessaire, car le lieu de travail, lequel s'inscrit dans la communauté locale, a un rôle à jouer dans la lutte globale contre la propagation et les effets de l'épidémie.
- Les travailleurs, les employeurs et les gouvernements devraient ensemble promouvoir la prévention, particulièrement en ce qui concerne les changements d'attitude et de comportement à travers l'information et l'éducation en tenant compte des facteurs socio-économiques.
- Dans l'esprit du travail décent, du respect des droits de l'homme et de la dignité des personnes infectées par le VIH ou atteintes du sida, les travailleurs ne devraient pas faire l'objet d'une discrimination ayant pour motif leur statut VIH, qu'il soit réel ou supposé.
- Les incidences du VIH/sida sur la situation des hommes et des femmes devraient être reconnues. Une plus grande égalité dans la relation hommes/femmes et l'amélioration de la situation des femmes sont essentielles pour prévenir la propagation de l'infection par le VIH et permettre aux femmes de faire face au VIH/sida.
- Le dépistage du VIH/sida ne devrait pas être exigé des demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi. De même ce dépistage ne peut pas se faire sur le lieu de travail, sauf dans les cas indiqués dans le recueil. Et même en dehors

du lieu de travail, le dépistage du VIH/sida ne devrait concerner que des volontaires informés et consentants et ne devrait être réalisé que par du personnel qualifié et ce dans la plus stricte confidentialité.

- Rien ne justifie d'exiger de demandeurs d'emploi ou de travailleurs de révéler des informations personnelles relatives au VIH. L'accès aux données personnelles liées au statut VIH d'un travailleur devrait être soumis à des règles de confidentialité conformes au présent recueil de directives pratiques du BIT.

● L'infection par le VIH ne constitue pas un motif de licenciement, et les personnes atteintes par des maladies associées au VIH devraient pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à occuper un emploi disponible et approprié.

- Ni les travailleurs, ni les personnes à leur charge ne devraient faire l'objet de discrimination dans l'accès aux prestations de sécurité sociale et à celles des régimes professionnels prévus par la loi.
- La coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, le cas échéant, le gouvernement, ainsi que l'implication active des travailleurs infectés et affectés par le VIH/sida sont nécessaires pour mettre en œuvre avec succès les politiques et programmes ayant trait au VIH/sida.

*Pour obtenir le dossier de presse et le recueil au format de poche, consulter le site [www.ilo.org/AIDS](http://www.ilo.org/AIDS) ou s'adresser à [ILOAIDS@ilo.org](mailto:ILOAIDS@ilo.org)*

# Le «post-salariat», une nouvelle classe?

## Les travailleurs indépendants au Québec 1990-2000: Illusions perdues

*Retournons dix ans en arrière, en 1991. Le Québec, une des dix provinces du Canada, s'enfonce dans sa plus sévère récession économique depuis les années trente. Dans ce contexte de panique, chacun sauve sa peau. Un mode de vie jusque-là marginal refait surface: le travail indépendant (aussi appelé autonome). Porté au nues pendant plusieurs années, il tend aujourd'hui à retourner dans l'ombre. Un reportage de Jean-Sébastien Marsan.*

**Q**UÉBEC (Canada) – La province comptera un million de travailleurs indépendants en l'an 2000 ou 25% de la main-d'œuvre, soutient-on au début des années 90. Pourtant, le recensement canadien de 1991 ne dénombre que 290 000 indépendants hors du secteur agricole au Québec, incluant les entreprises en société et les employeurs, soit 8% de l'emploi total non agricole (l'exclusion des agriculteurs est importante, car les nouveaux travailleurs indépendants se concentrent dans le secteur des services).

En comparaison, la main-d'œuvre des pays de l'OCDE compte alors environ 11,2% de travailleurs indépendants dans les secteurs non agricoles. En 1997, cette proportion reste stable à 11,9%, mais elle masque des extrêmes: 27% en Grèce, 22,7% en Italie, seulement 5,4% en Norvège et 7,2% aux États-Unis.

Le Québec des années quatre-vingt-dix voit se multiplier les initiatives gouvernementales, du secteur privé et de la société civile pour aider les travailleurs indépendants en puissance. Un discours à la mode tente de justifier la renaissance du travail en solo: «Nous sommes à l'orée de ce qu'on pourrait appeler l'âge du «post-salariat», une époque où la logique du salariat traditionnel aura cédé sa place à celle des services rendus», peut-on lire dans l'introduction du *Diagnostic sur le travail autonome*, première étude exhaustive sur le travail indépendant au Québec (voir *Travail* n° 21, sept.-oct. 1997, pp. 13-14).

Au tableau de bord des observateurs, les feux d'urgence s'allument. 60% des travailleurs indépendants empochent moins de 20 000 dollars canadiens pendant l'année 1993, révèle le ministère du Travail dans une étude rendue publique en 1998 («L'évolution de l'emploi atypique au Québec», *Le Marché du travail* vol. 19 n° 5). Comparativement aux salariés et aux employeurs, les indépendants affichent le taux de travail à temps plein le plus faible, montrent les recensements de 1991 et de 1996. Seule consolation, ils paient moins d'impôts que les salariés.

Avec pour seule protection juridique le Code civil, sans autre rapport de force dans la négociation que leur rareté sur le marché, les affranchis du salariat permettent aux donneurs d'ouvrage de contourner le droit du travail et la syndicalisation. Le ministère du Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC) confirme en 1998 «que les pratiques des employeurs, notamment la rationalisation des effectifs et la sous-traitance, sont les principaux facteurs qui expliquent l'augmentation du travail autonome».

Certains patrons obligent carrément des salariés à se convertir en travailleurs indépendants. Par exemple, en 1994, Boulangeries Weston Québec incite ses vendeurs-livres syndiqués à troquer leur statut d'employé pour celui «d'entrepreneur indépendant». Weston pousse la sollicitude jusqu'à signer un accord-cadre avec une institution financière afin de faciliter l'achat d'un camion par ses futurs sous-traitants «indépendants».

Cas extrême, «le propriétaire d'un bar a essayé (sans succès) de définir une serveuse comme une employée autonome dont la tâche consistait à livrer des boissons qui avaient été sous-traitées, en échange de pourboires», relève en 1997 un rapport de DRHC.



BIT/Jacques Maillard

**Certains patrons ont carrément obligé des salariés à se convertir en travailleurs indépendants.**



BIT/Jacques Maillard

**Il existe des regroupements de travailleurs indépendants affiliés à des syndicats: professionnels des arts de la scène, journalistes pigistes, infirmières de pratique privée, camionneurs, chauffeurs de taxi, distributeurs en alimentation ainsi que plusieurs professionnels des médecines alternatives (acupuncteurs, naturopathes, ostéopathes, homéopathes).**

Depuis 1997, l'emploi salarié reprend du poil de la bête, notamment grâce à la «nouvelle économie». En décembre 2000, le taux officiel de chômage au Québec frôle 8%, du jamais vu depuis 1976, contre 12% en 1991. Les travailleurs indépendants se font plus rares (oublié, le million en l'an 2000) et leurs chantres, plus discrets.

Après une décennie de promotion du travail autonome, le phénomène montre son vrai visage: une réaction de survie face à la pénurie d'emplois de qualité. En 1996, le Québec ne compte que 5 000 emplois de plus qu'en 1990, tandis que la population en âge de travailler croît de 200 000 personnes pendant cette période.

Ce qu'il en reste de structurant, c'est la pauvreté et surtout la faible protection sociale des autonomes. Interdits de prestations de chômage et de congés payés, ils ne peuvent que cotiser à d'onéreuses assurances privées. En cas de faillite, leur dernier filet de sécurité demeure l'aide gouvernementale de dernier recours, environ 500 dollars par mois pour une personne vivant seule (ce montant correspond, dans une agglomération de 500 000 habitants et plus, au tiers du seuil de pauvreté déterminé par l'agence gouvernementale, Statistique Canada). En cas d'in-

validité permanente non indemnisée par des programmes sociaux comme l'assurance automobile, un travailleur indépendant recevra un maximum de 935 dollars par mois de la Régie des rentes du Québec – montant bien inférieur au seuil de pauvreté reconnu.

Le portrait de la sécurité sociale des indépendants n'est pas totalement noir, cependant, puisqu'il existe des regroupements de travailleurs indépendants affiliés à des syndicats: professionnels des arts de la scène, journalistes pigistes, infirmières de pratique privée, camionneurs, chauffeurs de taxi, distributeurs en alimentation ainsi que plusieurs professionnels des médecines alternatives (acupuncteurs, naturopathes, ostéopathes, homéopathes).

Les avantages d'une telle représentation syndicale sont nombreux. Les centrales syndicales peuvent mobiliser d'importantes ressources humaines et financières pour la reconnaissance légale d'une profession, la représentation auprès des gouvernements, les procédures judiciaires, la constitution d'avantages sociaux et bien sûr les négociations avec les donneurs d'ordre. Le tout en laissant aux associations de travailleurs indépendants la liberté de définir des objectifs plus spécifiques.

Les artistes de la scène indépendants bénéficient d'une situation privilégiée grâce aux lois québécoises sur le statut professionnel des artistes, qui spécifient des normes minimales sur les conditions d'engagement avec leurs producteurs. Les artistes demeurent libres de se faire représenter par l'association professionnelle reconnue de leur choix et de négocier eux-mêmes leurs conditions de travail, du moment que celles-ci ne sont pas inférieures aux normes prévues par la loi.

Mais ces indépendants «syndiqués» ou dont les conditions de travail sont régulées par une loi demeurent rares. Simples pions sur l'échiquier du libéralisme économique, nombre de travailleurs indépendants isolés constituent une réserve de main-d'œuvre bon marché pour les donneurs d'ouvrage. Ceux-ci placent ainsi leurs fournisseurs en situation de concurrence et bénéficient, en toute légalité, des avantages du travail au noir. «Devenez votre propre patron», disaient-ils!

*Jean-Sébastien Marsan*

*Jean-Sébastien Marsan (jsm@mink.net) est un journaliste indépendant installé à Montréal, Québec.*

# Qui a du courrier?

## Au travail, le courrier électronique et l'Internet sont ouverts à tous

*En quelques années, le courrier électronique et l'Internet ont transformé la manière de travailler dans bien des entreprises. Celles-ci ont découvert qu'elles disposaient désormais d'outils extrêmement puissants à la fois pour communiquer et pour obtenir de l'information. Mais que se passe-t-il lorsque la possibilité de «surfer en travaillant» devient plus alléchante que le travail lui-même? Andrew Bibby examine les avantages — et les inconvénients — de cette révolution du monde du travail.*

**L**ONDRES — Aujourd'hui, cette phrase aurait pu être transmise à l'autre bout du monde en moins de temps qu'il n'en a fallu pour l'écrire. Les communications «escargots» qui se propageaient à la vitesse de l'avion, du bateau ou du train ont été remplacées par le courrier électronique, qui peut faire le tour du monde en un instant, alors qu'il fallait auparavant quelques jours, voire plusieurs semaines.

Comme le courrier postal, la télécopie, désormais considérée comme un moyen de communication désuet et lent, est pratiquement tombée dans l'oubli.

Dans les bureaux, les travailleurs sont devenus des «cyber-travailleurs», tous reliés à l'Internet depuis leur poste de travail.

Nous sommes donc à l'ère du cyber-bureau, rapide et efficace, mais aussi potentiellement source de multiples problèmes. En effet, si communiquer est devenu un jeu d'enfant, cela ne va pas sans conséquences.

### Règles d'utilisation du courrier électronique

Le changement s'est produit si rapidement que les employeurs, les représentants des travailleurs et les travailleurs eux-mêmes en sont encore à se demander quelles règles devraient régir l'usage de ces technologies sur le lieu de travail. Par exemple, est-il acceptable qu'un salarié surfe sur l'Internet pendant ses heures de travail pour des raisons autres que professionnelles? Y a-t-il une différence entre consulter un site pour se renseigner sur des questions de santé et de sécurité ou sur les derniers résultats sportifs?

Et dans quelle mesure les employeurs devraient-ils avoir le droit de surveiller l'usage que leurs salariés font du courrier électronique et de l'Internet? Est-il acceptable, par exemple, qu'un employeur épêche les messages électroniques que tel travailleur envoie à son syndicat? La situation est-elle différente si l'existence de cette surveillance est connue de tous ou si celle-ci se fait en catimini?

Aux premiers jours de l'Internet, un certain laisser-faire était possible. Et de fait, certains employeurs ont encouragé leurs salariés à se familiariser avec la technologie, estimant que surfer pour le plaisir leur permettrait de se former et d'être ensuite plus productifs. D'autres entreprises adoptèrent une attitude souple pour la simple raison qu'elles n'avaient pas mis au point une ligne de conduite cohérente.

Cela est de moins en moins possible. Par exemple, on sait aujourd'hui que les employeurs peuvent être tenus responsables des messages électroniques transmis par leurs salariés. L'exemple peut-être le plus connu est celui du procès antitrust intenté aux États-Unis contre Microsoft, dans lequel le ministère de la Justice a utilisé des messages privés envoyés par Bill Gates, président de Microsoft, pour étayer ses poursuites contre l'entreprise.

Il y a eu des cas où la teneur de messages électroniques a été exposée au grand jour — et où les entreprises ont amèrement regretté que ces messages aient jamais été envoyés. Ainsi, un géant américain de l'industrie pétrolière a perdu un procès pour harcèlement sexuel et a dû verser 2,2 millions de dollars de dommages et intérêts à quatre travailleuses parce que les courriers électroniques internes ont révélé une culture d'entreprise machiste. Au Royaume-Uni, une grande compagnie d'assurance a été obligée de verser

450 000 livres (650 000 dollars) à un concurrent parce que son personnel a été reconnu coupable d'avoir envoyé des messages électroniques diffamatoires à propos de la compagnie rivale. Une autre cause de préoccupation pour les entreprises est que les adresses de courrier électronique utilisées sur les lieux de travail comportent habituellement leur raison sociale, ce qui donne l'impression que les messages électroniques sont d'une certaine façon des communications officielles. Cela a posé un grave problème à une entreprise suédoise dont un salarié a utilisé l'adresse électronique pour envoyer des messages de soutien à une organisation d'extrême-droite.

En outre, les messages électroniques risquent d'introduire des virus dans le réseau interne de l'entreprise. Ainsi, le virus Melissa aurait à lui seul coûté 80 millions de dollars aux entreprises nord-américaines. Le virus «iloveyou» a fait le tour du monde en quelques heures, infectant les systèmes d'une multitude de petites et grandes entreprises.

### Contrôle du courrier et de l'Internet

Rien de surprenant, donc, à ce que les employeurs cherchent de plus en plus à réglementer l'usage du courrier électronique et de l'Internet et commencent à surveiller la manière dont leurs salariés utilisent ces technologies. Les meilleurs renseignements sur cette tendance concernent surtout les États-Unis où, depuis quatre ans, l'American Management Association (AMA) enquête chaque année sur la question. Selon cette association, le pourcentage de grandes entreprises américaines qui conservent et examinent les messages électroniques de leurs

salariés a augmenté de 27% en 1999 à 38% en 2000, alors qu'en 1997, il n'était encore que de 15%.

Même chose à propos de l'usage de l'Internet. D'après l'AMA, un nombre encore plus grand d'entreprises américaines – environ 54% en 2000 – contrôlent désormais les sites auxquels se connectent leurs salariés.

À ces contrôles s'ajoute une augmentation des mesures disciplinaires prises à l'encontre des salariés supposés avoir enfreint les règles. Par exemple, en novembre 1999, le *New York Times* a licencié 23 membres de son personnel qui avaient envoyé par courrier électronique des plaisanteries et des photos pornographiques. L'été suivant, une banque d'affaires internationale s'est séparée de 15 salariés de sa filiale de Londres, également accusés d'avoir fait circuler des documents inconvenants par courrier électronique.

Cependant, ce type de mesures peut prêter à controverse, surtout dans le contexte des relations du travail. La compagnie aérienne Ansett a licencié l'une de ses salariées en l'accusant d'avoir «fait un usage inacceptable de la technologie». Cette femme, déléguée du Syndicat australien des services, avait transmis par courrier électronique à ses collègues un texte sur l'état d'avancement des négociations en cours entre la compagnie et le syndicat. L'affaire a été portée devant la Cour fédérale de l'Australie qui, en avril 2000, a statué en faveur de la salariée. Selon les juges, la compagnie aérienne avait contrevenu aux dispositions relatives à la liberté syndicale, prévues dans la loi sur les relations professionnelles en vigueur dans le pays.

## Nouveau sujet de débat pour le monde du travail

Depuis quelques années déjà, les syndicats réfléchissent aux questions de fond soulevées par ce genre d'affaires. La Fédération internationale de syndicats FIET (qui fait désormais partie de l'Union Network International – UNI) a été l'une des premières à réagir en lançant au début de 1998 une campagne pour la défense des droits des cyber-travailleurs. L'UNI, qui a repris la campagne, a participé à l'organisation, à la fin de l'année dernière à Bruxelles, d'une conférence internationale sur le sujet.

Pour l'UNI, la question recouvre plusieurs aspects à la fois distincts et interdépendants. Premièrement, il relève un problème de liberté syndicale, considérant que, dans un monde du travail de plus en plus tributaire de l'électronique, les organisations de travailleurs devraient avoir de droit accès aux moyens de communication électroniques pour s'adresser à leurs membres et à des membres potentiels, dans le cadre du processus normal des relations professionnelles. Selon Philip Jennings, Secrétaire général de l'UNI, «les syndicats connaissent bien les avantages des nouvelles technologies et savent que sur les cyber-lieux de travail, les anciens modes de communication avec les

En Afrique du Sud, par exemple, le Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) a adopté en août 1999 une déclaration par laquelle il s'est engagé à «lancer une campagne spéciale pour obtenir que, sur tous les lieux de travail, chaque délégué syndical ait dûment accès à un ordinateur, à l'Internet et à un service de messagerie électronique». La même exigence figure désormais dans la Charte des droits des délégués syndicaux, adoptée par le Conseil australien des syndicats (ACTU).

Mais l'UNI a également soulevé une question plus fondamentale: la cyber-surveillance (le «cyber-espionnage» pour les plus critiques) peut-elle constituer une ingérence inacceptable dans le droit des individus au respect de leur vie privée. Lors d'une récente conférence, la juriste Gillian Morris a déclaré que si la protection des intérêts légitimes des employeurs pouvait, certes, justifier une certaine intrusion, celle-ci ne devrait pas s'étendre au-delà d'une zone inviolable de respect de la vie privée des salariés.

Qui a du courrier?



## Vers une solution

Certains pays recherchent actuellement une solution dans le cadre de la législation sur la protection de la vie privée. Aux Pays-Bas, l'organisme qui s'occupe de cette législation a publié en janvier un avis reconnaissant aux employeurs le droit de vérifier l'usage que font les travailleurs du courrier électronique et de l'Internet à condition que des règles précises soient préalablement portées à la connaissance de tous. Le ministère allemand du Travail a annoncé son intention de faire passer une loi sur la protection des données concernant les salariés. Au Royaume-Uni, les employeurs ont reproché au code de bonne pratique que le commissaire à l'information est en train d'élaborer d'être trop strict.

L'accès aux moyens électroniques et son contrôle donnent également lieu à débat entre les partenaires sociaux eux-mêmes. Plusieurs syndicats dont le GPA en Autriche, le FNV aux Pays-Bas et le MSF au Royaume-Uni, ont élaboré des accords-types sur l'utilisation du courrier électronique et de l'Internet. Celui du FNV, par exemple, préconise que les salariés aient le droit d'utiliser le courrier électronique et l'Internet à des fins non commerciales «à condition que cela n'interfère pas avec leur travail quotidien» (à noter

salariés ne sont peut-être plus les mieux adaptés».

L'OIT a traité la question des services dont doivent disposer les représentants des travailleurs en 1971 dans la convention n° 135 et la recommandation correspondante. Aux termes de cette recommandation, les syndicats devraient avoir le droit, par exemple, d'afficher des avis et de distribuer des bulletins d'information et des publications destinés aux travailleurs. L'UNI estime que ces droits doivent s'étendre aux moyens de communication électroniques, d'autant plus qu'avec les nouvelles formes de travail telles que le télétravail, les travailleurs sont de moins en moins regroupés dans un lieu central. L'une des revendications que formule l'UNI dans sa campagne pour les droits des cyber-travailleurs est que les syndicats, les comités d'entreprise et les travailleurs eux-mêmes puissent utiliser les messageries électroniques des entreprises pour les relations du travail. Il revendique aussi le droit pour les salariés d'accéder aux sites Internet des syndicats et à d'autres sites qui traitent de leurs droits au travail.

Les organisations syndicales de certains pays se sont à leur tour saisies de ces questions.

(suite en page 13, col. 3)

# Étude du BIT: les marchés du travail sont moins instables qu'on ne le suppose

*Le développement durable suppose-t-il une relative stabilité des marchés du travail ? Si l'on considère la situation telle qu'elle se présente aujourd'hui dans les pays industrialisés, il semblerait que oui. En effet, les marchés du travail de ces pays, auparavant extrêmement flexibles ou instables, sont en train de se stabiliser et de s'orienter vers l'emploi durable. Mais tel est loin d'être le cas dans les pays peu développés. Peter Auer et Sandrine Cazes, du Département de la stratégie en matière d'emploi du BIT, analysent le lien entre développement et durée de la relation d'emploi.*

**S**elon de nombreux observateurs, la stabilité de l'emploi a disparu sans espoir de retour. Les travailleurs s'entendent dire qu'ils doivent se préparer à affronter un marché du travail flexible et à changer souvent d'emploi. Pour l'avenir, le marché du travail offrirait surtout des emplois instables et de courte durée, de plus ou moins bonne qualité sur les plans du salaire, des qualifications et des conditions de travail. Pourtant, affirmant que la stabilité de l'emploi résiste

de façon étonnante au changement, une récente étude du BIT\* dresse un tableau radicalement différent: au cours de la décennie écoulée, l'ancienneté moyenne dans l'emploi est restée stable ou a augmenté dans les grands pays industrialisés.

En 1998, l'ancienneté moyenne de plus de 60% des travailleurs européens était supérieure à 5 ans et environ 40% ont conservé leur emploi plus de 10 ans.

Ces pourcentages sont à peu près les mêmes que ceux du début des années quatre-vingt-

dix, à une importante différence près: la proportion de travailleurs ayant une longue ancienneté (+ 10 et + 20) a augmenté. Certes, cette proportion est beaucoup plus faible aux États-Unis (où environ 25% des travailleurs conservent leur emploi pendant plus de 10 ans). L'ancienneté moyenne est elle aussi inférieure aux États-Unis, mais elle est demeurée relativement stable au fil des ans (voir tableau 1).

## La stabilité de l'emploi des hommes et des femmes

On observe peu de changements pour les hommes et un allongement de l'ancienneté pour les femmes, d'où une stabilité générale ou un léger accroissement de l'ancienneté moyenne dans tous les pays étudiés, sauf la Finlande, la Grèce et l'Irlande. En Allemagne, l'ancienneté moyenne a diminué, probablement à cause des licenciements massifs qui ont eu lieu à la suite de la réunification, mais elle a augmenté depuis.

À vrai dire, le tableau diffère d'un sexe à l'autre. Dans la plupart des pays européens, l'ancienneté moyenne est plus faible pour les femmes que pour les hommes (à l'exception du Portugal et des pays scandinaves, où elle est quasiment identique pour les deux sexes) mais elle a tendance à augmenter. Cela s'explique par l'évolution de la vie professionnelle des femmes: augmentation de leur taux d'activité et meilleur accès aux emplois qualifiés, qui se traduisent par un allongement des carrières et une stabilisation des emplois, même à temps partiel.

L'analyse empirique de l'évolution à long terme a fréquemment porté sur l'emploi des hommes, moins susceptible d'être affecté par

**Tableau 1: Ancienneté moyenne (années) et proportion des travailleurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté (1998)**

Pays	1992	1995	1998	1999	plus de 10 ans	
					1995	1998
Allemagne	10,7	10,0	10,4	n.c.	35,4	38,3
Belgique	11,0	11,3	11,6	11,7	43,6	46,5
Danemark	8,8	8,5	8,5	n.c.	29,1	33,5
Espagne	9,9	9,9	10,0	10,1	34,2	39,8
Etats-Unis	6,7	6,7*	6,6	n.c.	25,8	25,8
Finlande	n.c.	10,7	10,6	10,0	39,6	42,5
France	10,4	10,7	11,3	11,3	42,0	45,0
Grèce	13,5	13,4	13,2	13,0	39,9	51,2
Irlande	11,1	10,8	10,1	9,6	33,1	37,7
Italie	11,9	12,1	12,1	12,2	45,6	49,2
Japon	10,9	11,3	11,6	n.c.	42,9	43,2
Luxembourg	10,1	10,6	11,2	11,3	37,8	44,2
Pays-Bas	8,9	9,1	9,4	9,5	31,7	36,5
Portugal	11,1	12,3	11,6	11,5	41,6	43,0
Royaume-Uni	8,1	8,2	8,2	8,3	26,7	32,3
Suède	n.c.	10,6	11,9	11,9	39,7	47,8
Moyenne	10,2	10,4	10,5	10,6	36,8	41,0

\* Chiffre de 1996. n.c. = non connu Source: Auer/Cazes, BIT



BIT/P. Deoche

**L'ancienneté des femmes dans l'emploi a tendance à augmenter. Cela s'explique par l'évolution de la vie professionnelle des femmes: augmentation de leurs taux d'activité et meilleur accès aux emplois qualifiés.**

de tels changements. Toutefois, l'ancienneté moyenne des hommes est restée stable dans la plupart des pays européens et elle a même augmenté dans certains pays tels que la France.

En Irlande, la diminution de l'ancienneté moyenne est très sensible pour les deux sexes, mais surtout pour les hommes: elle est en recul depuis 1993. Cette diminution correspondant à une forte croissance de l'emploi, elle est probablement due au fait qu'avec beaucoup de nouveaux arrivants sur le marché du travail ayant, par définition, peu d'ancienneté, l'ancienneté moyenne diminue.

### Les jeunes sont nettement désavantagés

Dans toute économie, l'ancienneté moyenne est fortement tributaire de la pyramide des âges de la population active: les jeunes ont une ancienneté nettement moins longue. L'analyse de la structure par âge a révélé certains changements concernant l'ancienneté des jeunes, à savoir que ceux qui avaient déjà les relations d'emploi les plus flexibles semblent avoir connu une diminution additionnelle de l'ancienneté dans l'emploi.

La diminution de l'ancienneté des jeunes ne traduit pas nécessairement une déstabilisation générale des marchés du travail mais plutôt une répartition catégorielle des emplois de longue et de courte durée. Pour évaluer la fragilité du marché du travail des

jeunes, il convient de déterminer si la phase de transition vers un emploi stable est seulement prolongée ou si les jeunes travailleurs se trouvent pris au piège des emplois temporaires, sans grand espoir d'accéder à des emplois stables.

### Stabilité du marché du travail et institutions du marché du travail

Il ressort de ce qui précède que les marchés du travail de la plupart des pays industrialisés présentent un noyau étonnamment fort d'emplois stables autour duquel s'articulent différentes formes d'emploi flexible.

Dans ces pays, la stabilité du marché du travail semble reposer sur les institutions du marché du travail. Ainsi, les organisations de travailleurs et d'employeurs et leur dialogue permanent, la réglementation sur la sécurité de l'emploi, la protection sociale et les droits fondamentaux des travailleurs se conjuguent pour stabiliser la relation d'emploi. Il y a donc une corrélation positive entre le travail décent – qui suppose tout ce qui précède – et la stabilité de l'emploi.

### Différence entre stabilité et sécurité de l'emploi

Jusque dans le milieu des années quatre-vingt-dix, le sentiment de l'insécurité professionnelle s'est largement répandu à cause des dégraissages systématiques dont les médias se faisaient abondamment l'écho et qui touchaient une catégorie jusque-là protégée: les cols blancs qualifiés.

D'autres facteurs ont contribué à la montée de ce sentiment d'insécurité: l'accroissement de la flexibilité de l'emploi des jeunes et la multiplication des emplois temporaires – qui, aujourd'hui, sont souvent les portes d'entrée dans des emplois stables. Cependant, certains de ces emplois stables (ancienneté d'au moins 5 ans) peuvent aussi devenir des emplois non désirés et relativement instables dans la pratique (prolongation non volontaire du temps partiel et emplois temporaires à répétition). Néanmoins, l'affirmation selon laquelle la relation d'emploi durable appartient au passé est contredite par la stabilité manifeste des marchés du travail des pays industrialisés.

Stabilité n'est pas non plus synonyme de rigidité. Dans les entreprises d'aujourd'hui, appelées à soutenir une concurrence mondiale, la stabilité de l'emploi doit s'accommoder de fréquentes modifications de l'or-

**Tableau 2: Ancienneté selon l'âge et le sexe (Moyenne de 16 pays en années) 1998**

Âge	Ancienneté moyenne
15-24	1.9
25-44	7.9
45 ans ou plus	17.8
Tous	10.5
Femmes	9.4
Hommes	11.2

ganisation du travail, des horaires et des tâches à effectuer. De ce fait, flexibilité interne et flexibilité externe ont tendance à se compenser l'une l'autre. D'ailleurs, même les marchés du travail relativement stables présentent une certaine flexibilité sur le plan numérique due à la réduction naturelle des effectifs, aux licenciements économiques, aux départs à la retraite ou encore aux contrats temporaires.

Pour bien fonctionner, les entreprises – et aussi le secteur public – ont besoin de toutes les formes de flexibilité: flexibilité numérique externe et flexibilité fonctionnelle interne par le biais du changement de l'organisation du travail. Mais dans la plupart de ces entreprises, la flexibilité est marginale et la stabilité centrale demeure le modèle dominant.

### Protection sociale et stabilité de l'emploi

Les résultats exposés ici ont au moins deux conséquences pour la politique sociale et la politique de l'emploi des pays industrialisés. Ils devraient aussi être utiles aux décideurs des pays en développement et en transition. Toute mesure visant à transformer radicalement la protection sociale en assouplissant le lien entre emploi et protection sociale, qui serait inspirée par la l'idée que la relation d'emploi durable est en train de disparaître, est prématurée.

Le revenu de la plupart des habitants des pays industrialisés repose encore sur l'emploi durable. De même, cette forme d'emploi demeure une importante base d'imposition pour la protection sociale et la base de définition des ayants droit de la plupart des régimes de protection sociale, notamment l'assurance chômage. En outre, beaucoup d'autres droits fondamentaux relatifs à la protection sociale tels que l'assurance ma-

ladie et les prestations de retraite reposent généralement sur l'emploi stable.

## Pays développés

Cela ne veut pas dire qu'il ne faille pas réformer les systèmes actuellement en vigueur dans les pays industrialisés. Il convient au contraire de les améliorer, par exemple en :

- garantissant le passage des travail-leurs d'un emploi instable à un emploi stable;
- protégeant mieux ceux qui ont des emplois non stables;
- mettant à la disposition de ceux qui sont à la recherche d'un premier emploi des mesures actives de lutte contre le chômage;
- transférant une partie des charges sociales aux impôts généraux (toujours payés sur le travail et le revenu du capital, mais sans impact direct sur les charges non salariales);

● créant plusieurs piliers dans le système de retraite et augmentant le transfert des droits acquis d'une caisse à une autre.

Cependant, puisque l'emploi est au centre du travail décent – de même qu'il est au centre des stratégies de l'emploi de l'UE et de l'OCDE – la priorité doit être accordée à la promotion de l'emploi. Cela signifie peut-être aussi que les droits à la protection sociale, qui ne dépendent pas de l'emploi antérieur ou présent, devraient être accordés avec prudence et en tout état de cause ne devraient pas être généralisés.

En revanche, toutes les solutions qui favorisent la création d'emplois (qui ouvrent l'accès aux droits sociaux) doivent être envisagées. Les mesures liant la protection sociale au travail doivent se fonder sur celles favorisant l'emploi décent et ne devraient pas s'accompagner de mesures d'allocation conditionnelle restrictives, qui poussent les personnes sans protection vers des emplois non désirés.

## Pays en transition et pays en développement

La seconde conséquence concerne plus particulièrement les pays en transition et les pays en développement. Hormis le cas particulier des États-Unis – mais là aussi dans une moindre mesure – les marchés du travail des pays les plus avancés se caractérisent par l'existence d'une forte proportion d'emplois stables et une moindre proportion d'emplois flexibles. Cela dit, pourquoi la voie difficile de la flexibilité maximale du marché du travail devrait-elle être la seule qui permette de sortir du sous-développement, du chômage et de la pauvreté ?

La voie royale vers le développement consiste beaucoup plus probablement en une combinaison d'emplois stables et d'emplois flexibles. On peut alors se poser la question suivante: quelles sont les institutions et les réglementations propres à stabiliser l'emploi? Tous les pays développés ont – à des degrés différents – des institutions de stabilisation du marché du travail: les règles qui gouvernent la protection de l'emploi et notamment la protection contre les licenciements prescrivent des procédures de licenciement (règle de l'ancienneté) et mettent en place des systèmes de protection contre le chômage, des bureaux de placement, des formules d'éducation et de formation, la concertation sociale, etc.

## Associer flexibilité et stabilité

Diverses combinaisons de la flexibilité et de la stabilité sont possibles. Aucune étude sérieuse indiquant la combinaison la mieux adaptée n'a encore été réalisée, notamment parce que les pays (mais aussi les branches d'activité et les entreprises) diffèrent. Il n'existe pas de solution universelle.

Il existe cependant des exemples de bonne pratique. La combinaison dépend largement de l'interaction entre emploi et protection sociale: s'il est facile d'accéder à la protection du revenu et à des mesures favorisant l'employabilité telles que la formation, il est moins nécessaire de protéger l'emploi à l'échelon de l'entreprise. En l'absence de telles mesures, les entreprises sont celles qui sont le mieux à même de garantir la sécurité et celles-ci ont alors besoin d'une plus grande stabilité de l'emploi et d'une plus grande flexibilité interne pour pouvoir faire face aux changements.

Toutefois, le principe qui devrait guider la recherche et la décision politique à venir est clair: les pays industrialisés connaissent une stabilité de l'emploi beaucoup plus grande qu'on ne le suppose généralement et l'étude de la demande et de l'offre d'emplois donne à penser que tel est bien le cas. Les obligations réciproques des travailleurs et des employeurs sont la condition du développement et sont, à n'en pas douter, encore nécessaires en cette époque de changement perpétuel.

*Peter Auer et Sandrine Cazes (2000), «L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés», in Revue internationale du Travail, vol. 139, n°4.*

*Peter Auer, Sandrine Cazes et Vincenzo Spiezza, «Has job stability decreased in industrialized countries?» À paraître in Employment paper, BIT.*

## Qui a du courrier ?

(Suite de la page 10)

toutefois que le droit de consulter délibérément des sites pornographiques ou racistes est expressément exclu). En France, le syndicat des multimédias, Betor-Pub CFDT, a négocié avec la société OLSY un accord en vertu duquel les syndicats ont le droit d'utiliser la messagerie électronique interne pour communiquer avec leurs membres.

Selon un récent rapport de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) de ce pays, le bon sens peut aider à établir une charte d'usage équitable et efficace de la messagerie électronique et de l'Internet<sup>1</sup>. La CNIL propose une méthode relativement souple consistant, par exemple, à autoriser l'utilisation des moyens de communication électroniques à des fins privées, dans la mesure où cela n'entrave pas l'usage professionnel normal de ces moyens. Selon elle, l'interdiction de tout message électronique privé ne serait pas réaliste.

La CNIL estime que les entreprises devraient élaborer des directives claires et précises sur la sécurité et la surveillance et en informer les salariés. L'analyse de l'usage qui est fait de l'Internet par les travailleurs devrait être proscrite, sauf cas exceptionnel. Il serait légitime que les employeurs interdisent la consultation de certains sites tels que les sites pornographiques ou négationnistes.

Malgré ces faits nouveaux, il pourrait bien devenir de plus en plus difficile au cours des cinq prochaines années de définir ce qu'est une bonne pratique dans ce domaine des relations professionnelles et de la législation du travail. La technologie évolue: les salariés auront de plus en plus la possibilité d'envoyer des messages électroniques et de surfer sur le réseau sans être à leur bureau, à l'aide de leurs téléphones portables, alors que ces mêmes téléphones permettront à leurs employeurs de savoir exactement où ils se trouvent à tout moment. Parallèlement, de nouveaux modes de travail sont en train de voir le jour, qui estompent de plus en plus la ligne de démarcation entre vie privée et vie professionnelle. Tout cela renforce la nécessité de prévoir une réglementation équitable et sensée de l'utilisation des moyens de communication électroniques par les travailleurs.

*Andrew Bibby est journaliste, spécialiste des questions concernant l'Internet.*

<sup>1</sup> On peut consulter ce rapport à l'adresse: [www.cnil.fr/thematic/docs/entrep/cybersurveillance.pdf](http://www.cnil.fr/thematic/docs/entrep/cybersurveillance.pdf)

## Convention n°169: Dix ans après

# Les peuples indigènes et tribaux et l'OIT

*Cette année marque le 10<sup>e</sup> anniversaire de l'une des actions les plus déterminantes jamais entreprises pour tenter d'améliorer les perspectives des populations autochtones de la planète, soit environ 300 millions de personnes. C'est en effet en 1991 qu'entraint en vigueur la convention (n°169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. La série d'articles qui suit, fait le point sur la situation de certains de ces peuples et en retrace l'évolution au cours de la décennie écoulée.*

**I**ls sont là depuis des temps immémoriaux. Leurs cultures et leurs modes de vie les placent à l'écart de la voie empruntée par leur pays. Du cercle polaire à l'Amérique latine, l'Afrique et l'Asie, ils sont environ 300 millions, aujourd'hui répartis dans plus de 70 pays.

Les peuples indigènes et tribaux appartiennent souvent aux catégories les plus vulnérables et les plus marginalisées de ces pays. L'exclusion sociale et économique les a relégués au plus bas degré de l'échelle dans tous les domaines, y compris la santé et le travail, et les expose à une souffrance démesurée en cas de catastrophe naturelle et de guerre. À leurs yeux, un mode de développement qui ne tient pas compte des cultures, des langues ni des coutumes qui leur sont propres, n'est adapté ni à leurs besoins ni à leurs priorités et représente même une menace s'il les déplace de leurs terres ancestrales, au mépris de liens économiques, spirituels et culturels qui sont pour eux d'une importance vitale.

Depuis une vingtaine d'années, les Nations Unies portent un intérêt croissant aux questions concernant les peuples indigènes et tribaux, qui sont d'ailleurs de mieux en mieux représentés dans les instances internationales telles

que le Groupe de travail des Nations Unies sur les populations autochtones, organe subsidiaire de la Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme, et le Groupe de travail de la Déclaration des droits des peuples indigènes.

L'événement le plus important de ces douze derniers mois est la décision prise en juin 2000 de créer, au sein du système des Nations Unies, un Forum permanent pour les peuples indigènes. Ce Forum, qui sera un organe du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) constituera la plus haute instance spécialement consacrée aux questions concernant les peuples indigènes, jamais créée au sein du système des Nations Unies.

En outre, en avril dernier, la Commission des droits de l'homme des Nations Unies a décidé de nommer un rapporteur spécial sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales des peuples indigènes.

La situation des peuples indigènes et tribaux a fait l'objet d'une attention particulière dans le processus préparatoire de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui se tiendra en août de cette année. Dans ce contexte, il a été re-



BIT

**La convention n° 169 reconnaît les cultures et conceptions du monde des peuples indigènes et tribaux. Elle affirme l'importance de la pleine et entière participation de ces peuples à la prise de décisions.**



BIT/INDISCO

**Du cercle polaire à l'Amérique latine, l'Afrique et l'Asie, ils sont environ 300 millions, aujourd'hui répartis dans plus de 70 pays.**

connu que ces peuples faisaient partie des catégories de population les plus vulnérables.

### Activités de l'OIT

L'OIT s'occupe des questions concernant les peuples indigènes et tribaux depuis les années vingt. Elle a adopté les deux seuls instruments juridiques internationaux qui portent spécialement sur ces questions. La convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, est encore en vigueur dans 19 pays. Plus de dix années se sont écoulées depuis l'adoption de l'instrument qui lui a succédé: la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.

La convention n° 169 est entrée en vigueur le 6 septembre 1991 et à ce jour 14 États l'ont ratifiée. C'est un instrument d'une vaste portée qui couvre différentes questions concernant les peuples indigènes et tribaux, telles que les droits de propriété et de possession des terres qu'ils occupent, l'accès aux ressources naturelles, la santé, l'éducation, la formation professionnelle, les conditions d'emploi et les contacts à travers les frontières.

L'article 20, dont les dispositions font écho à d'autres instruments fondamentaux

de l'OIT tels que la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 et les normes de l'OIT sur le travail forcé et la liberté syndicale, revêt une importance particulière pour le programme de l'OIT sur le travail décent. La convention se trouve donc au cœur du mandat de l'OIT puisque cet article met en évidence le fait que de nombreuses de normes internationales du Travail s'appliquent directement aux peuples indigènes et tribaux, même si ceux-ci n'y sont pas expressément mentionnés.

L'un des aspects les plus importants et les plus fondamentaux de la convention n° 169 est peut-être malgré tout la reconnaissance de la nécessité de prendre des mesures spéciales pour tenir compte de la spécificité culturelle des peuples indigènes et tribaux ainsi que de leurs pratiques et institutions traditionnelles, surtout en ce qui concerne l'éducation, l'administration de la justice, la consultation de ces peuples et le processus général de développement.

Le passage de la convention n° 107 à la convention n° 169 a marqué un changement d'orientation de l'OIT dans la manière de concevoir la protection et la promotion des droits des peuples indigènes et tribaux. La convention marque l'abandon de l'esprit intégrationniste et paternaliste dont était imprégnée la précédente au profit de la re-

connaissance des cultures et conceptions du monde des peuples indigènes et tribaux. Dans cette optique, elle affirme l'importance de la pleine et entière participation de ces peuples à la prise de décisions les concernant afin qu'ils aient le droit de décider eux-mêmes de leurs propres priorités. Cela suppose nécessairement des consultations dignes de ce nom.

En outre, l'orientation générale de la convention n° 169 s'inscrit dans le courant du développement participatif. En effet, de plus en plus, théoriciens et praticiens du développement reconnaissent l'intérêt potentiel d'une participation authentique ainsi que les avantages et les enseignements à tirer du savoir et de la vision du monde des peuples indigènes et tribaux dans des domaines tels que le choix d'un modèle de développement, la réflexion politique, etc.

Les articles qui suivent reflètent cette conception des choses. Bien que leurs contenus soient très différents, ils font tous d'une certaine manière ressortir divers aspects caractéristiques du mode de pensée, de la culture et de l'histoire de tel ou tel peuple indigène tout en montrant comment, ayant remis en question le discours dominant, ces peuples commencent à décider eux-mêmes de leur propre avenir. □

## Convention n° 169: Dix ans après

# «L'arrivée du train de La Ciotat» dans les communautés indigènes

*En ce début du XXI<sup>e</sup> siècle, la tradition orale demeure le moyen d'expression et de communication privilégié de nombreuses cultures qui n'ont pas développé l'usage de l'écrit. La radio constitue alors un moyen d'entretenir et de resserrer les réseaux de communication. Dans l'article qui suit, Luis Bredow montre comment la technologie moderne aide les sociétés anciennes à communiquer.*

**C** OCHABAMBA, (Bolivie) – Dans le passé, la radio a beaucoup contribué à la survie et à l'expansion de langues indigènes anciennes telles que le quechua ou l'aymara. Le quechua est aujourd'hui de plus en plus parlé en Bolivie, au Pérou et en Équateur et l'aymara est également une langue très répandue. Ainsi, ces langues connaissent un véritable essor alors que d'autres tombent dans l'oubli.

C'est la raison pour laquelle accéder aux moyens de communication de masse a toujours été l'une des premières revendications des peuples indigènes et tribaux. En effet, les communautés indigènes organisées ont compris que leur survie dépendait de la diffusion sur les ondes de nouvelles, de commentaires et de chants dans leurs propres langues. Pour elles, la radio est une bouée de sauvetage.

Rien de surprenant donc à ce que l'invention de la vidéo ait suscité un immense enthousiasme au sein de certaines communautés indigènes. Ces communautés ont tout de suite compris que la vidéo leur offrait une possibilité jusque-là inexistante de conserver tels ou tels aspects de leur mode d'existence qui étaient en passe d'être totalement oubliés et de retrouver ainsi leur dignité. À l'instar de la radio, la vidéo peut transmettre des informations et des opinions politiques, sociales et économiques. Des histoires auparavant transmises de génération en génération par le seul biais de la parole ou qui avaient été apprises par cœur, voire des récits nouveaux, peuvent désormais être produits en vidéo.

Il y a une vingtaine d'années, certaines personnes avaient pensé que les émetteurs de télévision permettraient aux populations indigènes de contribuer davantage au dialogue interculturel

dans leur pays. Elles avaient aussi espéré que le nombre des émetteurs serait proportionnel à l'effectif de ces populations. Certains de ses espoirs ont été réalisés. En Amérique du Sud, une station de radio émet en langue quechua en Bolivie, au Pérou et en Équateur. Dans le Nord du Canada, une puissante station de télévision indigène, dotée d'une technologie ultramoderne, émet dans les langues locales.

Cependant, d'autres espoirs n'ont pas été comblés. Les télévisions nationales n'ont pu répondre à la demande de programmes en langues indigènes, et le nombre des émissions diffusées dans ces langues est de loin inférieur aux attentes des communautés indigènes. Certes, on ne peut reprocher aux chaînes privées de ne pas chercher à atteindre un public qui ne s'intéresse pas à la publicité, mais on ne peut qu'être déçu par le manque d'intérêt de chaînes publiques qui doivent remplir à la fois une fonction d'information et une fonction sociale.

Malgré tout, les vidéastes indigènes ne se sont pas découragés. Ils ont créé leurs propres systèmes de production et de distribution. En outre, les institutions de formation ont encouragé la production de vidéos en l'inscrivant dans leur programmes d'enseignement. C'est là que de nombreux producteurs ont appris leur métier.

Certains se sont regroupés pour obtenir une aide la coopération internationale qui les appuie dans leur désir de ranimer les cultures indigènes par le biais de la vidéo. Deux grandes organisations se sont ainsi créées, le *Centro de Formación y Realización Cinematográfica (CEFREC)* et la *Coordinadora Audiovisual Indígena de Bolivia (CAIB)*, toutes deux administrées par le producteur bolivien, Ivan Sanjines.

Grâce aux programmes d'animation culturelle du CEFREC, plus de 60 vidéos ont été produites ces quatre dernières années par des indigènes membres de diverses communautés ethniques de Bolivie. Des organisations indigènes du Mexique, du Guatemala, des États-Unis, du Canada, de l'Équateur, du Pérou, du Venezuela, de la Colombie et du Brésil ont obtenu des résultats équivalents.

Le but est d'utiliser la vidéo pour surmonter le handicap de la distance et rapprocher les populations indigènes de différents pays, qui sont aux prises avec les mêmes problèmes et ont les mêmes aspirations.

L'engouement pour la vidéo a donné naissance à un mouvement d'envergure internationale qui ne cesse de croître et qui est à l'origine d'importantes manifestations. L'une de ces manifestations est le festival de films et de vidéos indigènes de New York, qui est organisé chaque année depuis onze ans par l'Institut Smithsonian. Il y a aussi le festival de Montréal, organisé par *Land in Sight*, qui célèbre lui aussi son onzième anniversaire. Quant au festival de films et vidéos des peuples indigènes d'Amérique, il a été créé il y a six ans à l'intention des producteurs indigènes. Lors de ces festivals sont projetés des films de fiction, des documentaires, des clips et des reportages.

Le tour de force de ce mouvement international a sans doute été de rapprocher les peuples indigènes d'appartenances ethniques différentes. En Bolivie, par exemple, le CEFREC a réuni des dizaines de peuples appartenant aux ethnies les plus diverses qui, sans lui, n'auraient peut-être jamais eu l'occasion de se rencontrer et de mettre en commun leurs expériences et leurs aspirations. Même si le monde est désormais considéré comme un village planétaire, il est toujours plus facile à un Mongol de rencontrer un indigène



BIT/J. Maillard

de  
Tahiti à  
New York qu'à un

Siriono de rencontrer un Aymara alors que tous deux vivent en Bolivie. La production commune et l'échange de vidéos réalisées avec l'appui du CEFREC sont les raisons principales des réunions d'indigènes. Lors des divers rassemblements qui ont lieu tout au long de l'année au sein même des communautés, les producteurs sont les invités de leur propre groupe ethnique. Ils montrent leurs vidéos, échangent des copies de leurs films et discutent de nouvelles productions.

En toile de fond, ces réunions offrent l'occasion de parler cuisine, méthodes de production ou politique et donnent lieu à des retrouvailles entre vieux amis. Bien entendu, les vidéastes tiennent à saisir ces moments sur le vif. En ce qui concerne les documentaires, ils préparent des sujets concernant d'autres cultures que la leur et parviennent ainsi à mettre en évidence des aspects que les membres de la communauté concernée ont peut-être oubliés. Souvent, ils veulent tourner des fictions, ce qui soulève un enthousiasme tel que le producteur lui-même joue le rôle d'une célébrité. Faire jouer un acteur d'une ethnie différente de celles de la célébrité donne parfois des résultats très intéressants. «Je suis Guarani mais je joue le rôle d'un Aymara», explique l'un d'eux, très fier d'avoir réussi à incarner une personne d'une autre culture.

Le CEFREC a non seulement des équipes de production, mais aussi des équipes chargées d'organiser des projections. Il a créé un réseau national de communication et d'échanges qui

montre des vidéos aux communautés indigènes. Beaucoup de ces vidéos sont des documentaires ou des programmes éducatifs sur les thèmes de la santé, de l'agriculture et de l'exploitation forestière. Mais les vidéastes accordent de plus en plus la préférence à la fiction.

La projection de vidéos à des communautés qui sont géographiquement éparpillées pose d'immenses problèmes. Le CEFREC a distribué des projecteurs qui fonctionnent à l'aide d'une batterie pour les communautés qui n'ont pas l'électricité. Ces projections constituent de véritables événements auxquels participent des dizaines d'habitants qui voient là une occasion de faire la fête. Les effets sont particulièrement surprenants lorsque les spectateurs n'ont encore jamais vu d'images en mouvement. Dans ces cas-là, les producteurs indigènes se trouvent dans la même situation que les frères Lumière, lors de la projection de leur film *L'arrivée du train à la gare de La Ciotat*.

L'un des thèmes les plus débattus parmi les vidéastes est celui de la transcription de la parole en images. D'après certains producteurs, l'un des plus grands problèmes provient du fait que le public indigène ne distingue pas la fiction de la réalité. D'autres considèrent plutôt que le plus difficile est de devoir rendre en un film de quelques minutes seulement des histoires à la fois longues et d'une grande subtilité.

Par exemple, les producteurs indigènes doivent trouver un langage qui capte

l'essen-  
tiel d'une  
histoire qui s'est  
transmise oralement de-

puis des générations et des générations, ce qui n'est pas facile. Pour les besoins de l'image, ils sont également obligés de trouver le moyen de situer les événements dans le temps alors que les récits relatent des événements qui se sont produits à tel endroit, mais à une époque imprécise.

Ces difficultés tiennent au choix fait par les vidéastes de puiser dans les innombrables histoires indigènes et de différencier ainsi leur production des nombreux films à caractère anthropologique qui sont réalisés ailleurs dans le monde. Alors que les films anthropologiques présentent des ethnies, les vidéos du CEFREC, elles, sont réalisées par des producteurs indigènes à l'intention de leur propre communauté.

La création d'un nouveau style et d'un nouveau langage dans la production de films ou de vidéos est l'un des grands apports des producteurs indigènes à la culture mondialisée de l'époque actuelle, ce qui prouve une fois de plus l'importance des efforts déployés pour préserver la diversité culturelle de la planète. Les travaux du CEFREC et de la CAIB sont financés par le conseil municipal de Bilbao (Espagne), l'Agence espagnole de coopération internationale (AECI) et l'organisation non gouvernementale basque, Mugarik Gabe. □

*Luis Bredow est journaliste à Cochabamba (Bolivie). Il travaille depuis dix ans avec les populations indigènes.*

# Chant d'espoir des Kankanae

Chez les indigènes Kankanae et Bago de Bakun, histoire, savoir, sagesse et information se transmettent oralement de génération en génération.

Bakun (actuellement 13 500 habitants) est une ville située à 330 kilomètres au nord de Manille, dans les montagnes du nord des Philippines, région dans laquelle résident des peuples collectivement dénommés les Igorots, auxquels appartiennent les Kankanae et Bago.

La tradition orale est l'un des points communs des Igorots. Outre les contes, l'histoire, le savoir et l'information, étaient transmis par ce que les Kankanae et Bago appelle le *day-eng*. Le *day-eng* est une poème extratemporel que récitent les anciens – hommes et femmes – à l'occasion des fêtes traditionnelles et des rites religieux.

Le *day-eng* est un poème élaboré collectivement par un groupe d'anciens assis autour d'un feu de camp, en sirotant du tapuy ou alcool de riz. Un ancien entonne la première strophe et le suivant reprend le poème là où le précédent s'est arrêté. Un autre ajoute son couplet et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les anciens, au nombre de deux ou trois à une vingtaine, se soient exprimés.

## Chant des Kankanae-Bago pour leur territoire

Adapté en français d'après la traduction en langue anglaise de Maurice Malanes\*

Ila-ila-ilalay<sup>1</sup> Kabunyan<sup>2</sup> a mis au monde les peuples indigènes de ce territoire  
 Dans le mont Kalawitan<sup>3</sup>  
 Ils se sont multipliés et ont survécu grâce au manioc et aux patates douces  
 Nourris par les forêts, les fleuves et l'étreinte de la terre.

Dans l'ancien Awa<sup>4</sup>, ils se sont éparpillés  
 Suivant les pâturages dans leur exode  
 Les années passèrent alors qu'ils se dirigeaient vers le sud-ouest  
 Et ils trouvèrent Bakun qui devait être leur patrie.

*Nabangon di kooperatiba say waday mangipika  
 Amin ay naidiblo sin ulnos ya manbunga  
 Din tulong di ILO-INDISCO tawid ay mai-igto  
 Saguday mi masgay down gumabagabay.*

Kankanae<sup>5</sup> était la langue de leurs mères  
 Ils se multiplièrent et se marièrent avec les Ilocanos<sup>6</sup>  
 Le Bago<sup>7</sup> est né du mélange des sangs et des cultures  
 Nous sommes donc, Kankanae et Bago,  
 Les fiers indigènes de ce territoire.

Ils conservèrent ce territoire et s'y installèrent  
 Cette terre promise était si riche qu'ils ne l'abandonnèrent pas

Ils y vécurent dans l'abondance  
 Les oiseaux du ciel, le poisson des rivières  
 Les fruits de la terre étaient toujours là pour  
 Nourrir la population quand elle en avait besoin.

*Kambaw wada di layad sinan lubong ay nabelyad  
 Ipugaw ya din ili sin layad badangan da  
 Tan sin bo-an di Abril sinlibo siyam as gasot  
 siyamapulo ya onom  
 Inmali day tutulo nalpu das ILO-INDISCO.*

Plusieurs milliers d'années passèrent et le temps s'envola avec le vent  
 Le mode de vie des Kankanae et Bago survécut  
 Dans les foyers, les rizières, les bois et les tunnels d'or  
 Et ils soignèrent toujours avec amour les forêts et les rivières.

Cette communauté sacralisée par les prières et la sueur  
 Des ancêtres qui lui transmièrent leur savoir et leur sagesse  
 Elle vivait dans la paix et l'harmonie  
 Unie par une culture qui avait l'authenticité et la pureté de l'innocence.

Puis arrivèrent les étrangers<sup>8</sup>. Ils découvrirent les îles et les gouvernèrent  
 Construisirent des routes, non pour les gens mais pour le bois  
 Il abattirent les forêts de Bakun, dénudant les montagnes  
 Et ils jetèrent leur dévolu sur l'or qui était au-dessous.

Les montagnes, autrefois riches et fertile, s'émacièrent  
 Les pluies emportèrent le fertile humus  
 Les rivières devinrent noires d'alluvions et s'asséchèrent en été.

### Notes explicatives

- <sup>1</sup> Ila-ila-ilalay est l'équivalent de tra-la-la.
- <sup>2</sup> Kabunyan signifie Dieu, l'être suprême.
- <sup>3</sup> Après un déluge, le mont Kalawitan a été la première patrie des ancêtres du peuple des montagnes du nord des Philippines, qui est aujourd'hui collectivement dénommé les Igorots. Cette montagne légendaire se trouve à la frontière des provinces voisines d'Ifugao et de la province des montagnes, au nord-est de la ville de Bakun, dans la province de Benguet.
- <sup>4</sup> C'était un ancien village, à quelques montagnes du mont Kalawitan.
- <sup>5</sup> Kankanae désigne l'identité collective du groupe indigène ainsi que la langue parlée par les membres de l'ethnie.
- <sup>6</sup> Le peuple des plaines de la côte occidentale de l'île de Luçon.

# Kankanaey et Bago de Bakun

Les thèmes du *day-eng* sont généralement l'histoire de la communauté, ses réussites, les leçons à tirer des échecs, les difficultés, les valeurs éthiques et les enseignements moraux, la sagesse et la philosophie populaires, etc.

Les anciens conseillent souvent aux jeunes d'écouter le *day-eng* et de s'imprégner ainsi de la sagesse et du savoir des anciens. Respectant la tradition des Kankanaey et Bago, le personnel du projet BITO\* a écouté attentivement le *papangoan*, conseil des chefs, qui a décidé de présenter sous la forme du *day-eng* l'histoire du territoire, la raison d'être du BITO et le soutien de l'INDISCO du BIT.

Le personnel du BITO a retenu le *day-eng* du *papangoan* et en a fait un poème de 15 strophes. Le résultat est un poème collectif d'amour du conseil des chefs du BITO.

Il a été impossible de rendre dans la traduction le rythme et la scansion du poème original, et les couplets ont été contextualisés pour permettre au lecteur étranger de mieux apprécier et comprendre la poésie. Des notes explicatives accompagnent la traduction.

*\* BITO est l'acronyme de Bakan Indigenous Tribes Organisation, organisation faïtière du peuple Kankanaey-Bago de Bakun, dans la province de Benguet. Ce peuple est la communauté partenaire du BIT-INDISCO. Le personnel du BITO se compose de membres de la tribu des Kankanaey-Bag, désignés par les chefs du papangoan du BITO.*

Le chant autrefois joyeux du kingking<sup>7</sup> devint triste et nostalgique

Vinrent les années quatre-vingt-dix et les prospecteurs attirés par l'or du sous-sol  
Ils voulurent amadouer les villageois avec leurs langues fourchues  
Mais les villageois se méfiaient des étrangers qui apportaient des cadeaux  
Le *papangoan*<sup>10</sup> s'est imposé et les chercheurs d'or furent chassés.

*Badang enda inbaga mo man-ili ya layden da  
Papangoan nasinup tulagan enda nan pirma  
Pangsetan sin saguday dalon ta say maisaysay  
Nailiked din damag 'baseline survey' yan naamag.*

Grâce à une nouvelle loi, dénommée IPRA<sup>11</sup>

Notre communauté reprit espoir  
Nos terres ancestrales, notre Éden, notre souffle de vie, le berceau de notre culture  
étaient presque un Paradis perdu; elles sont maintenant un Paradis retrouvé.

De la communauté internationale, une main s'est tendue  
Et nous nous sommes réjouis de l'aide qui venait à point nommé  
En avril 1996, trois personnes du BIT-INDISCO sont arrivées.

Elles ont proposé leur aide si nous étions d'accord  
Le conseil des chefs s'est réuni, a réfléchi et a signé un mémorandum d'entente  
Le but a été fixé – administration des terres ancestrales  
Et la nouvelle se propagea: une étude initiale serait réalisée

Une fois les données de départ réunies, les villageois les approuvèrent

Le *papangoan* réactualisa un plan d'aménagement ancestral  
Tous les secteurs, tous les chefs de village participèrent  
Et les autorités locales adoptèrent le plan du *papangoan*.

Les anciens, les femmes aussi bien que les hommes  
Et les jeunes qui n'allaient pas à l'école  
Apprirent à lire et à compter et ils apprirent aussi, la comptabilité

*Nabangon di governo innetdon di Pula  
Nan-amag das kalsada pangidanan das tabla  
Ka-iw enda pinokipok duntog duwan umasok  
Ginapoan dayman-usok pangaan das balitok.*

A utiliser et à entretenir des machines ainsi qu'à entreposer les marchandises  
Pour ces connaissances ils utilisèrent le fonds autorenouvelable.

Aujourd'hui, une florissante coopérative aide à concrétiser  
Tous les rêves et aspirations esquissés dans le plan  
Et l'aide du BIT-INDISCO, dont nous serons tôt ou tard sevrés,  
Nous soutiendra pour faire fructifier nos terres comme nous osons l'espérer et pour continuer à progresser.

*\* Maurice Malanes est un journaliste philippin, lui-même indigène kankanaey, originaire de la ville de Kibungan, voisine de Bakun, également dans la province de Benguet.*

<sup>7</sup> L'enfant né du mariage entre le peuple des montagnes et les Ilocanos de la plaine devint le Bago.

<sup>8</sup> Par «étrangers», le *papangoan* désigne les Américains qui sont venus aux Philippines en 1898. En vertu du Traité de Paris, les colonisateurs espagnols cédèrent les Philippines aux Américains pour 20 millions de dollars. Les Américains gouvernèrent le pays jusqu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale.

<sup>9</sup> Petit oiseau local qui ne vit que dans les rivières non polluées. Dès qu'une rivière est polluée, le kingking disparaît.

<sup>10</sup> Conseil des chefs et des anciens de la communauté.

<sup>11</sup> La Indigenous Peoples Rights Act (IPRA) est une loi adoptée en 1997, qui a enfin reconnu les droits des peuples indigènes à disposer de leurs terres ancestrales.

## Convention n°169: Dix ans après Pastoralisme

**Selon la légende massaïe, un ancien a autrefois demandé à ses deux fils de choisir leur héritage. L'aîné a demandé quelques moutons et des produits agricoles: il devint le père des Ilmeeki – les cultivateurs. Le second n'a demandé que le chasse-mouches de son père et il devint le père des Massaïs – le peuple des éleveurs.**

Dans le monde entier, les peuples pastoraux, dont font partie les Massaïs, sont les communautés les plus nombreuses qui ont conservé leur mode de vie indigène. Ils sont

disséminés sur la vaste étendue de terre qui borde le désert du Sahara, de l'océan Atlantique en Afrique de l'Ouest jusqu'à la Corne de l'Afrique en passant par l'Érythrée et la Somalie jusqu'aux hauts plateaux du Kenya.

Le pastoralisme est essentiellement un mode de production fondé sur l'élevage extensif. Toutefois, le bétail n'a pas uniquement une fonc-

tion alimentaire, il a aussi une fonction rituelle et sociale. La possession de ses ressources par la communauté s'appuie sur tout un système de rites, de coutumes et de croyances. Le régime de la propriété collective a permis une exploitation optimale des aires de pâturage. C'est ainsi que la conservation des pâtures et la subsistance de populations relativement nombreuses a été possible dans ces zones arides.

### La disparition des terres et ses conséquences

Le mode de vie des peuples pastoraux est de plus en plus menacé du fait de la raréfaction des terres. Au Kenya seulement, ces peuples ont perdu plus de deux tiers de leurs terres ancestrales depuis la colonisation.

«Cela est dû au régime foncier moderne qui privilégie la propriété individuelle au détriment de la propriété communau-

taire et qui a facilité l'aliénation des terres massaïes», explique Johnson Ole Kaunga, Massaï récemment engagé au BIT en tant que coordinateur de projets régionaux. «En outre, l'industrialisation et l'urbanisation marginalisent encore plus les communautés.»

Obligés de faire paître de plus en plus de bétail sur des terres de plus en plus exiguës, les Massaïs ont cherché d'autres sources de revenu. Leurs stratégies de survie consistent souvent à vendre des peaux et du lait aux citadins ou encore des objets artisanaux aux touristes.

«Un autre problème», ajoute Johnson Ole Kaunga, «tient au fait que la loi ne reconnaît pas la valeur spirituelle et culturelle de la terre et privilégie la valeur économique. Par exemple, le mont Endoyo o Muruak (la Colline des Anciens) en Tanzanie est un très important site rituel et un lieu de ralliement pour toute la communauté massaïe du Kenya et de la Tanzanie. Pourtant, cet important sanctuaire a déjà été cultivé par d'autres personnes, et les arbres qui sont nécessaires pour les cérémonies rituelles sont transformés en charbon de bois.»



## Le pastoralisme, un danger pour l'environnement?

Depuis des dizaines d'années, le pastoralisme est accusé d'épuiser les pâturages. Ainsi, une conférence internationale sur la désertification, organisée en 1967 par l'UNESCO et le PNUE, a considéré que le pastoralisme n'était pas une pratique écologiquement rationnelle. A la suite de cette conférence, les zones pâturables furent réduites, des enclos furent créés et les populations se concentrèrent autour de points d'eau artificiels. Or, en réalité, ces mesures ont encouragé le surpâturage. Depuis, beaucoup de projets financés par des donateurs ont essayé de proposer des solutions de substitution au pastoralisme. Cependant, au bout de vingt ans de projets d'irrigation et de pêche, les populations ne se nourrissent toujours pas à leur faim. La leçon à tirer pour l'avenir est que la seule méthode économiquement viable d'exploitation des terres des zones arides est le pastoralisme traditionnel.

Or, la dépendance de nombreux pays africains envers la production pastorale n'est pas reconnue. L'économie kenyane, par exemple, tire un grand profit de l'agriculture et notamment de l'élevage qui rapporte à lui seul 12% du PIB. Les communautés pastorales fournissent aujourd'hui le gros de la viande rouge consommée dans le pays. Chaque année, 200 000 têtes de bétail sont exportées en Somalie et en Éthiopie et le marché est loin d'être saturé.

Le pastoralisme joue également un rôle clé dans la survie de la faune sauvage et la promotion du tourisme. Dans certaines régions, un système de répartition des recettes fiscales a été mis en place pour créer des zones de conservation de la faune sauvage placées sur le contrôle des communautés locales. Étant donné que le Kenya reçoit chaque année 800 000 visiteurs, ce pourrait être une mesure prometteuse.

«Pour les Massaïs et d'autres communautés traditionnelles, la difficulté consiste à équilibrer modes de vie traditionnels et développement «moderne», fait observer Ole Kaunga.

## Lier l'emploi à la culture et à l'organisation sociale

Les études sur des peuples indigènes et tribaux du monde entier révèlent des expériences étonnamment similaires. La perte de la mainmise sur les ressources naturelles entraîne la disparition des systèmes

traditionnels de gouvernance et du droit coutumier régissant la gestion de ces ressources.

Elle déclenche ensuite une série de réactions en chaîne: perte de la participation à la prise de décisions, perte du patrimoine culturel et perte du savoir écologique traditionnel. Il serait possible de remédier en partie à cette situation en reconnaissant à leur juste valeur le savoir et les méthodes des indigènes et en admettant qu'ils contribuent à une gestion efficace et écologiquement rationnelle des terres et des ressources naturelles.

Les auteurs d'une récente étude du BIT sur les métiers traditionnels des peuples indigènes et tribaux (*Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples: Emerging trends*, Genève, 2001) concluent: «Ce qui ressort le plus clairement de toutes les études de cas, c'est que valeurs culturelles, organisation sociale et activité économique sont indissociables...». Voilà un enseignement précieux pour les activités futures de l'OIT.

A. van des Goes, BIT

### Instantané du Mara

**Vivre parmi les populations indigènes offre une perspective différente de celle des agents d'organisations humanitaires ou des touristes. Gillian Piper, éducatrice et écrivaine, qui a travaillé pendant trois ans dans une école auprès d'adultes et d'enfants, donne ici un aperçu de la vie parmi les Massaïs.**

*DANS LE MASSAÏ MARA, Kenya — Les conversations de bistrot des touristes donne le sentiment inconfortable que les Massaïs qui vivent aux alentours du parc national sont considérés comme des pièces de musée.*

*Ce fut un choc de constater la différence entre le parc national, véritable paradis pour touristes, et les terribles conditions de vie de la communauté installée dans les environs, alors même que - précisément à cause du tourisme - elle habite l'une des régions financièrement les plus riches du Kenya.*

*On comprend ici que les touristes viennent au Kenya non seulement pour les safaris mais aussi pour contempler de leurs propres yeux ces tribus connues dans le monde entier. Pourtant, bien qu'elles fassent partie des attractions touristiques, les populations qui vivent dans les alentours du parc ne tirent pratiquement aucun profit de cette activité.*

*Elles n'obtiennent même pas d'emplois dans les lodges et les camps, les agences de tourisme engageant du personnel d'autres régions, qui bénéficient de meilleures possibilités d'instruction.*

*Le seul moyen qu'ont les Massaïs de tirer profit de la présence des étran-*

*gers est de vendre des babioles, d'exécuter des versions édulcorées de leur fameuse danse et de reconstituer des villages traditionnels (manyattas). Les grands magasins de souvenirs de Nairobi et de la ville la plus proche, à plus de 100 kilomètres, les empêchent même de gagner un peu d'argent en vendant des produits artisanaux.*

*La population comprend que le tourisme est nécessaire mais c'est elle qui en subit les inconvénients. L'ironie veut qu'avant la création du parc national par les Britanniques, les Massaïs étaient quasiment absents du Massaï Mara et du Transmara. C'était une zone très insalubre et même si le sol pouvait faire de bons pâturages, elle était notoirement dangereuse pour les êtres humains.*

*Les Britanniques ont essayé de contenir les habitations dans un rayon de 50 kilomètres autour de la réserve, mais les chefs massaïs rejetèrent cette proposition. Ils pensèrent que les colonisateurs avaient trouvé un moyen de guérir les maladies sans quoi ils ne mettraient pas leur vie en danger en s'aventurant dans cette zone et y feraient encore moins venir des touristes. Plus de 70 ans après la création du parc naturel, les touristes et les Kenyans riches sont conscients du danger et ont les moyens de se procurer des médicaments contre le paludisme et toutes sortes d'autres maladies. Ce qui est tragique, c'est que, à l'instar de millions d'autres indigènes du monde, les Massaïs n'ont généralement pas ces moyens et que beaucoup d'entre eux succombent chaque année à ces maladies évitables.*

Gillian Piper

# Planète Travail



## Nouvelles du monde du travail, glanées sur l'Internet

### EMPLOI

- Le marché de l'emploi dans le secteur des point-coms continue de se comporter en dents de scie. Malgré un nombre record de licenciements, l'emploi global augmente massivement dans le secteur des technologies de l'information (TI). Plusieurs rapports diffusés sur l'Internet indiquent qu'en avril de cette année, les point-coms des **États-Unis** ont licencié 17 554 travailleurs, soit l'effectif le plus important en 17 mois. En revanche, selon une autre étude récente, 900 000 postes étaient vacants cette année et environ la moitié ne seront pas pourvus faute de personnel qualifié. (*ecommercetimes.com*, 27 avril 2001; *zdnet.com*, 18 juin 2001)

- Le géant **français** des télécoms, Alcatel, envisage de fermer 50 usines dans le monde, ce qui entraînerait la suppression de 13 500 emplois. Les syndicats sont outrés d'avoir appris la nouvelle dans le *Wall Street Journal*. (*thestandard.com*, 29 juin 2001)

### TRAVAIL FORCÉ/ESCLAVAGE

- La fondation **allemande** *Initiative* a enjoint aux filiales allemandes de conglomerats américains de participer à l'indemnisation des travailleurs réduits en esclavage à l'époque du nazisme. Dans une interview accordée le 18 juin au *Berliner Zeitung*, un porte-parole de l'industrie a déclaré que les entreprises devraient verser «plusieurs centaines de millions de marks» à un fonds de 10 milliards de dollars destiné à ces travailleurs. Selon le journal, 74 des 135 entreprises américaines qui ont des filiales en Allemagne ont d'ores et déjà assuré la fondation de leur coopération. (*Berliner Zeitung*, *DDP news agency*, 18 juin 2001)

- Le Congrès des **États-Unis** a entamé les démarches en vue d'adopter une loi autorisant la mention «sans esclavage d'enfants» sur les produits alimentaires qui contiennent du cacao. Aux termes de cette loi, les fabricants apposeraient volontairement sur leurs produits une étiquette indiquant qu'aucun «esclave» enfant n'a participé à la culture ni à la récolte des fèves de cacao. Les autorités d'Afrique de l'Ouest ont rétorqué que les rapports faisant état de l'utilisation d'esclaves enfants dans la production du cacao étaient exagérés et que beaucoup d'enfants travaillaient de leur plein gré dans les plantations familiales pour des raisons de survie. Le Congrès va soumettre le projet de loi à l'examen du Sénat. (*Reuters*, 11 juin 2001)

### QUESTION HOMMES-FEMMES

- La **Suisse** se propose d'adopter deux importantes lois destinées à faciliter le travail des femmes dans l'administration publique. La première entérine le principe général de l'égalité et de la non-discrimination entre les hommes et les femmes. La seconde améliore les dispositions concernant le congé parental, le

congé paternel à la naissance, le congé de maternité et les congés payés pour s'occuper d'un enfant malade, etc. Le coût de ces mesures est estimé à 11 millions de francs suisses (*geneve.ch*, 15 juin 2001).

- Selon une enquête conduite auprès de 1000 femmes et de 500 hommes travaillant dans le secteur des technologies de l'information, 62% des femmes considèrent qu'il existe un plafond de verre dans ce secteur alors que 62% des hommes estiment que tel n'est pas le cas. À la question de savoir si trop peu de femmes occupent des postes de direction, 84% des femmes et 57% des hommes ont répondu par l'affirmative. Beaucoup plus d'hommes que de femmes ont déclaré que les entreprises concernées garantissaient aussi bien l'égalité financière que l'égalité entre les sexes. Tout en constatant un manque de femmes chefs d'entreprise, 43% des personnes interrogées ont indiqué qu'un «nombre raisonnable» de femmes occupaient des postes de direction et 14% ont déclaré que «beaucoup de femmes» occupaient de tels postes. (*iwsun4.infoworld.com*)

- Un médecin du New Jersey qui avait perdu son emploi pour

s'être habillé en femme a gagné un procès en discrimination qui pourrait faire date aux **États-Unis**. Les juges ont accordé gain de cause à un transsexuel licencié en 1997 parce qu'il s'était rasé la barbe, s'était épilé les sourcils et s'était mis à porter des boucles d'oreille et des robes. Bien que ce jugement ne soit valable que dans l'État où il a été rendu, les défenseurs des droits des homosexuels et des lesbiennes considèrent qu'il pourrait constituer un précédent pour d'autres procès en discrimination concernant des personnes aux prises avec des problèmes d'«identité sexuelle». (*The Associated Press*, 4 juillet 2001)

### TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

- Certains pays redoublent d'efforts pour attirer des investissements en provenance de la Silicon Valley et pour convaincre des entreprises américaines de s'installer sur leur territoire. Au cours des 12 derniers mois, la Silicon Valley a reçu 100 délégations étrangères parmi lesquelles des industriels indiens de Bangalore (la Silicon Valley indienne où sont installées un millier d'entreprises étrangères), du Mexique (pour sa région du «Silicon Sur», où IBM et Hewlett Packard ont déjà des installations) et de Hong-kong (pour le Hong Kong Science and Technology Park, qui ouvrira l'année prochaine). (*usatoday.com*, 26 juin 2001)

- «Made in Taiwan» = «Made in China». Certains fabricants taiwanais d'ordinateurs et de matériel informatique transfèrent leurs usines en Chine, attirés par une abondante réserve de talents et d'autres ressources peu coûteuses. Malgré les relations difficiles avec Beijing et au grand

dam du gouvernement local, les responsables taiwanais affirment que ces transferts sont rendus nécessaires par la pression économique. Les entreprises américaines craignent qu'en cas de tension politique, la production qui est fortement tributaire des fournisseurs taiwanais ne soit menacée. (*nytimes.com*, 29 mai 2001).

## CONDITIONS DE TRAVAIL

● Indemnité de licenciement? À voir... Alors qu'elles continuent de subir des pertes et de licencier leur personnel, les entreprises du secteur de la technologie n'indemnisent pas toutes de la même manière les travailleurs licenciés. À noter en particulier la différence entre les entreprises de *Fortune 500*, dont 64% ont des textes qui réglementent les forfaits de licenciements et les point-coms en faillite dont beaucoup n'ont pas assez d'argent pour verser la moindre indemnité. (*thestandard.com*, 25 juin 2001)

● «Travailleurs de l'électronique, unissez-vous!» Bien que, selon un sondage de TechRepublic.com, 45% des travailleurs du secteur des technologies de l'information envisagent de s'affilier à un syndicat, le mouvement syndical a du mal à recruter dans ce secteur. Les cadres des entreprises concernées considèrent que les syndicats de l'électronique sont inutiles, mais les partisans du mouvement disent que plusieurs problèmes de fond justifient une intervention des syndicats. Ce sont notamment les questions des heures supplémentaires obligatoires, des avantages sociaux et de la formation, et surtout, le fait que les travailleurs du secteur soient considérés comme étant remplaçables à volonté. (*cio.com*, 1<sup>er</sup> mai 2001)

● Les travailleurs de Sears Canada sont passés à l'offensive le 17 avril en mettant leur employeur au défi d'adopter les principes et droits fondamentaux

au travail de l'OIT. Ce défi devait être lancé à l'occasion de la réunion des actionnaires de Sears Canada, à Toronto. Le syndicat, qui a été agréé en mars 2000, est en grève depuis janvier 2001. (*bcfed.com*, 12 avril 2001)

● Le télétravail progresse au ralenti. Les analystes constatent que cette forme de travail n'a pas tenu ses promesses puisque de moins en moins de salariés souhaitent travailler à domicile alors que moins d'employeurs sont disposés à leur en offrir la possibilité. Selon le ministère du Travail des États-Unis, le nombre de télétravailleurs était d'environ 21 millions en 1997, soit une augmentation d'à peine 1,5 million depuis 1991. (*usatoday.com*, 25 juin 2001)

● Un accord récemment conclu au bénéfice de travailleurs des Caraïbes témoigne de l'importance grandissante accordée aux droits des travailleurs dans les traités internationaux et les

conventions sur les droits de l'homme. Les concessions obtenues en vertu de cet accord par les travailleurs des plantations de Haïti – augmentation de salaire de 55% et amélioration des conditions de travail – sont le résultat de la pression internationale exercée sur une grande entreprise qui a son siège en Europe. Selon les observateurs, cet accord démontre que, de plus en plus, les entreprises qui refusent d'améliorer les conditions de travail «nagent à contre-courant». (*The Observer, Royaume-Uni*, 8 juillet 2001)

## VIH/SIDA SUR LE LIEU DE TRAVAIL

● Des études récemment réalisées en Thaïlande révèlent que la propagation du VIH/sida est davantage due aux clients des prostituées qu'aux prostituées elles-mêmes. Les données présentées lors d'une conférence nationale sur le sida ont prouvé que les prostituées exigeaient de

plus en plus l'utilisation du préservatif et des relations sexuelles «sûres» mais que leurs clients n'étaient pas du même avis. «C'est une question de responsabilité vis-à-vis de nous-mêmes et de la société», a déclaré une prostituée. Ce que semblent corroborer des enquêtes menées auprès de prostituées dans au moins une province thaïlandaise, selon lesquelles le taux d'infection par le VIH est tombé de 21% en 1999 à 15% en 2000. (*Bangkok Post*, 12 juillet 2001)

● Régler les problèmes causés par le sida est devenu l'une des premières préoccupations sinon la première, de nombreuses entreprises d'Afrique du Sud. D'après les experts, certains employeurs sont dépassés par l'augmentation du nombre des personnes atteintes du VIH/sida. Les études démontrent que le coût du traitement du sida double ou triple au fur et à mesure que la maladie s'aggrave. La solution consiste à venir en aide aux salariés le plus tôt possible plutôt que d'imposer des tests ou des traitements lorsqu'il est déjà trop tard. Selon un consultant en soins de santé: «Attendre que le salarié ne puisse plus travailler est inhumain. Cela est mal perçu et met l'entreprise en danger.» (*Business Day, Johannesburg*, 11 juillet 2001)

● Dans certains pays d'Afrique, le problème du VIH/sida aggrave la situation des travailleurs enfants. Selon une étude récente, le sida favorise l'assujettissement des enfants aux pires formes de travail, crée de nouveaux travailleurs enfants parmi les orphelins et aggrave les conditions de pauvreté qui sont à l'origine du travail des enfants. Les pays les plus touchés par l'épidémie subissent en outre une crise de l'enseignement du fait du décès des enseignants. Rien qu'en Afrique de l'Est et en Afrique australe, 700 000 enfants seraient actuellement infectés par le VIH. (*African Church Information Service*, 9 juillet 2001)

## Grèves aériennes

● Les conflits du travail dans l'aéronautique constituent un souci de plus pour les passagers qui ont déjà peur de l'avion. En effet, aux retards des vols, aux longues files d'attente à l'enregistrement et à l'encombrement des voies aériennes, s'ajoute un nouveau facteur d'inquiétude : les grèves du zèle, les grèves perdues ou tout simplement le refus de décoller de pilotes mécontents.

Les actions revendicatives menées par le personnel navigant de grandes compagnies aériennes d'Asie, d'Europe et des Amériques pendant les périodes de pointe, ont retardé des voyageurs impatients de partir en vacances et causé des difficultés à bord. Les pilotes revendiquent des augmentations de salaire et des avantages que les compa-

gnies disent ne pas pouvoir leur accorder car elles sont de plus en plus endettées et réalisent de moins en moins de profit à cause du prix du carburant et de l'affaiblissement général de la conjoncture. Cependant, les voyageurs commencent à perdre patience. Ils disent que la perspective de voler avec un pilote en colère augmente le stress normalement associé aux voyages aériens.

Aucune région n'est épargnée: de plus en plus de pilotes européens demandent des augmentations de salaire qu'ils justifient trop souvent en invoquant les concessions accordées à leurs collègues d'autres compagnies. Mais il n'y a pas que le cockpit : le personnel de cabine commence également à faire la grève pour obtenir de meilleurs salaires et avantages. (AP, CNN, 12 juillet 2001)

## Emploi des jeunes:

# Réunion du Réseau pour l'emploi des jeunes dans un contexte économique chancelant

*Le ralentissement des principales économies de la planète rend le chômage des jeunes encore plus préoccupant. Le 16 juillet, le Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan, le Président de la Banque mondiale, James D. Wolfensohn, et le Directeur général du Bureau international du Travail, Juan Somavia, ont tenu une réunion avec le Groupe de haut niveau représentant le Réseau en faveur de l'emploi des jeunes, constitué à l'issue du Sommet du Millénaire pour mettre au point une action concertée.*

**GENÈVE** – Il convient de prendre d'urgence des mesures pour parer à l'aggravation du chômage et du sous-emploi des jeunes, causée par le déclin de l'économie mondiale. Tel a été le message du Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan, au sortir d'une réunion tenue au siège de l'OIT, à Genève, avec les douze personnalités d'un Groupe de haut niveau et les responsables de la Banque mondiale et du BIT, à propos du chômage des jeunes.

«Dans le monde d'aujourd'hui, beaucoup de jeunes souffrent, sont désespérés et se sentent abandonnés de tous», a déclaré M. Annan.

C'est pour leur venir en aide que s'est réuni le Réseau en faveur de l'emploi des jeunes, créé par le Secrétaire général pour remédier au problème pressant du chômage des jeunes, surtout dans les pays en développement.

Ce Réseau présentera sous peu au Secrétaire général un ensemble de recommandations visant à forger une alliance mondiale pour l'emploi des jeunes, qui soulignent la nécessité d'agir de toute urgence, dans la durée et de manière concertée. Ces recommandations mettront l'accent sur la priorité à accorder, dans les stratégies nationales, à l'employabilité, à l'égalité des chances, à l'esprit d'entreprise et à la création d'emplois.

Les pays seront invités à exploiter les possibilités qu'offrent les technologies de l'information et de la communication pour améliorer la qualité de la vie et créer des emplois pour les jeunes. Et pour ce faire, ils devront veiller à réduire la fracture numérique en leur sein et au-delà des frontières.

En outre, le Réseau créera des mécanismes propres à faciliter la sensibilisation, le dialogue, la conception d'instruments politiques et la diffusion de l'information sur les mesures permettant effectivement de créer des emplois productifs et gratifiants pour les jeunes. Il proposera également des initiatives

concrètes à caractère expérimental en faveur des jeunes.

### Les jeunes représentent 40% des chômeurs de la planète

L'idée du Réseau a vu le jour dans le rapport du Millénaire, dans lequel le Secrétaire général déclarait : « En accord avec les responsables de la Banque mondiale et de l'Organisation internationale du Travail, j'ai décidé de constituer un réseau de réflexion de haut niveau sur le chômage des jeunes, qui fera appel aux dirigeants les plus créatifs de l'industrie privée, de la société civile et des milieux économiques afin de trouver des moyens originaux de résoudre ce problème difficile. »

Les participants au Sommet du Millénaire (New York, 6-8 septembre 2000) ont réaffirmé l'importance que le Secrétaire général accordait à l'emploi des jeunes. Les chefs d'État et de gouvernement ont en effet décidé « de formuler et d'appliquer des stratégies qui donnent aux jeunes partout dans le monde une chance réelle de trouver un travail décent et utile ».

« Pourquoi l'emploi des jeunes ? » a demandé le Secrétaire général. « Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Les jeunes représentent plus de 40% des chômeurs du monde entier. À l'échelle de la planète, le chômage touche environ 66 millions de jeunes, hommes et femmes, soit près de 10 millions de plus qu'en 1965. »

Le taux de chômage des jeunes est généralement deux à trois fois supérieur à celui des adultes et, dans beaucoup de pays, atteint des niveaux extrêmement préoccupants. Sur les 98 pays dans lesquels des enquêtes ont récemment été menées, 51% ont un taux de chômage supérieur à 15% parmi les jeunes. L'OIT estime le chômage des jeunes à 30% ou plus dans certains pays européens, pourcen-

tage qui atteint entre 40 et 50% dans certains pays en développement.

M. Annan a ajouté que le sous-emploi constituait un autre grave sujet de préoccupation étant donné que la plupart des nouveaux emplois sont peu rémunérés et précaires. Les jeunes tentent de plus en plus leurs chances dans le secteur informel où la protection de l'emploi, les avantages sociaux et les perspectives d'avenir sont minimes, voire inexistantes.

« Nous ne pouvons nous permettre de laisser ce cercle vicieux se développer indéfiniment », a-t-il affirmé. « Les jeunes sont notre bien le plus précieux – ils sont les futurs dirigeants de ce monde, ils représentent l'avenir. » Au cours de cette réunion, le Groupe de travail a envisagé plusieurs solutions consistant, par exemple, à :

- éduquer les jeunes et à les faire parrainer par des personnes expérimentées;
- encourager les gouvernements et les employeurs à embaucher des jeunes;
- créer des passerelles entre l'économie informelle et l'économie dominante;
- aider les jeunes à créer leurs entreprises;
- reconnaître la créativité des jeunes.

« Je pense qu'avec de la volonté et de la détermination et en prenant les bonnes décisions, nous devrions être en mesure d'aider beaucoup plus les jeunes que nous ne le faisons actuellement », a-t-il déclaré. « Je pense qu'il incombe avant tout aux dirigeants des pays du monde de prendre cette question au sérieux et de rechercher des partenaires de travail. »

M. Somavia a dit que le Réseau se proposait de créer un vaste mouvement de création d'emplois et de débouchés pour les jeunes au sein duquel collaboreront des organisations internationales, des gouvernements, des organisations patronales et syndicales, des fondations et d'autres représentants de la société civile, y compris des groupements de jeunes. Un groupe de jeunes a participé à des consultations durant les deux journées qui ont précédé la réunion du 16 juillet et a eu l'occasion d'échanger ses vues avec le Groupe de haut niveau. Ces jeunes étaient également présents lors de la réunion.

« Ils feront forcément partie du processus », a affirmé M. Somavia. « Le lien avec les mouvements de jeunesse existe depuis le début. »

### Recommandations

M. Annan sera saisi de douze recommandations définissant les mesures qui peuvent être prises pour :

- inscrire l'emploi des jeunes dans les grandes politiques de l'emploi et rechercher une croissance ayant une base diversifiée et à fort contenu d'emplois, puisque c'est la source la plus sûre d'emplois pour les jeunes;















## Activités organisées dans le monde entier par l'Organisation internationale du Travail ou avec son appui

### CAMPAGNE DE L'AFL-CIO SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

▲ L'AFL-CIO s'est associée à la Confédération internationale des syndicats libres pour lancer une campagne internationale d'affichage du poster de l'OIT *Vous avez des droits* sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux syndicaux et gouvernementaux de 148 pays et territoires. À cette occasion, l'AFL-CIO ouvrira sur l'Internet un nouveau site relatif à l'OIT et à sa campagne en faveur des droits des travailleurs et remettra un jeu d'affiches aux militants syndicaux. En outre, les internautes pourront télécharger l'affiche de l'OIT en sept langues, y compris le tagalog et le thaï ainsi qu'un écran de veille représentant l'affiche de l'OIT.

### ACTION DU GUATEMALA CONTRE LA VIOLENCE ENVERS LES TRAVAILLEURS

▲ Le 14 mai, le Congrès du Guatemala a adopté plusieurs réformes de la législation du travail, visant à permettre au pays de mieux respecter les obligations qu'il a contractées en vertu des conventions de l'OIT. Par ailleurs, le gouvernement a pris des mesures sup-



plémentaires pour renforcer les droits et la sécurité des travailleurs. Peu de temps après, le gouvernement des États-Unis a annoncé que le Guatemala pourrait bénéficier du régime de préférences commerciales prévues en vertu du système généralisé de préférences et de la loi sur le partenariat commercial avec le bassin des Caraïbes. L'admission du Guatemala à ce régime de préférences avait été remise en question en raison des graves inquiétudes suscitées de longue date par les actes de violence commis contre les travailleurs. Une mission de contacts directs du BIT avait attiré l'attention sur ce problème et sur l'impunité dont bénéficiaient systématiquement les auteurs de tels actes.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Service de la liberté syndicale, tél. 4122/799 7122; fax 4122/799 7670; e-mail: libsynd@ilo.org*

### RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES

▲ Des responsables gouvernementaux ainsi que des dirigeants d'entreprise, de syndicats, d'ONG et d'organisations multilatérales se sont réunis les 11 et 12 juin 2001 à Washington pour examiner le rôle des gouvernements dans la promotion de la responsabilité des entreprises dans l'économie mondialisée. Janelle Diller, chef du Département des activités des entreprises multinationales du BIT, a présenté la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, ensemble de directives sur la responsabilité sociale des entreprises multinationales, adopté par les gouvernements, les syndicats et les entreprises. La conférence était organisée par la National Policy Association en collaboration avec les ambassades du Royaume-Uni, des Pays-Bas et du Canada, la Fondation Ford, la Fondation Hans-Boeckler, l'AFL-CIO, Merck and Company et les Amis de la Terre.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Département des activités des entreprises multinationales, tél. 4122/799 6481; fax 4122/799 6354; e-mail: multi@ilo.org*

### ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

▲ L'égalité hommes-femmes est un droit fondamental et une condition essentielle pour parvenir à une démocratie véritable. Les pays sont de plus en plus désireux de promouvoir l'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes dans le monde du travail. Toutefois, les gouvernements et les partenaires sociaux ont du mal à faire en sorte que la législation et la pratique nationales soient conformes aux principes et dispositions prévus dans les instruments internationaux. Ils s'adressent souvent au BIT pour connaître la façon dont cette question est réglée dans différentes régions du monde. Pour répondre à ces demandes, le Département de promotion des questions de genre (GENPROM) du BIT a créé le site [e.quality@work](mailto:e.quality@work), base de données sur l'égalité des chances des hommes et des femmes, qui contient les instruments internationaux ainsi que les normes internationales du travail et les législations, stratégies, pratiques et dispositions institutionnelles nationales.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Département de promotion des questions de genre (GENPROM), tél. 4122/799 6090; fax 4122/799 7657; e-mail: genprom@ilo.org*

## HUMANISER LA GESTION FORESTIÈRE

▲ Les dizaines de millions de personnes qui travaillent dans les forêts ou qui en tirent leurs moyens de subsistance mènent souvent une existence difficile. Le débat actuel sur la gestion écologiquement rationnelle des forêts ainsi que sur l'homologation et l'étiquetage des produits forestiers pourrait être l'occasion d'améliorer leur situation. Une nouvelle publication de l'Agence allemande de coopération technique (GTZ) et de l'OIT intitulée *Social Criteria and Indicators for Sustainable Forest Management – a guide to ILO texts*, propose des mesures à prendre pour humaniser la gestion forestière. Elle met l'accent sur les aspects sociaux pour faire contrepoids à la tendance actuelle à privilégier les fonctions écologique et économique de la forêt. On peut consulter cette publication en anglais et en espagnol sur le site de l'OIT: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/forest.htm#Heading5> et sur celui de la GTZ: [www.gtz.de/forest\\_certification/english/aktuelles.html](http://www.gtz.de/forest_certification/english/aktuelles.html)

*Pour tout renseignement et pour obtenir des exemplaires du bulletin, s'adresser au Département des activités sectorielles, tél. 4122/799 6188; fax 4122/799 7967; e-mail: poschen@ilo.org*



BIT/J. Maillard

## RÉINSERTION PROFESSIONNELLE POUR LES PAYS CANDIDATS À L'UE

▲ L'OIT, l'UE et le Centre allemand de réinsertion et de formation du Groupe SRH ont conjointement organisé un séminaire sur la réinsertion et la formation professionnelles dans les pays candidats à l'UE, qui s'est tenu du 26 au 29 mai 2001 à Heidelberg, en Allemagne. Les participants se sont penchés sur les problèmes relatifs à la réinsertion professionnelle, à la formation et à l'emploi des personnes handicapées. Ce séminaire, animé par des experts des institutions organisatrices, s'adressait aux spécialistes de la réinsertion professionnelle et aux décideurs des gouvernements de la Bulgarie, de Chypre, de la République tchèque, de l'Estonie, de la Hongrie, de la Lettonie, de la Lituanie, de Malte, de la Pologne, de la Roumanie, de la Slovaquie, de la Slovénie et de la Turquie. Dans certains de ces pays, le nombre de personnes handicapées dépasse la moyenne européenne, qui est de 10%. Le séminaire a contribué à motiver les pays candidats à l'adhésion en faveur de l'insertion sociale des handicapés.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité, tél. 4122/799 7512; fax 4122/799 6310; e-mail: Ifpskills@ilo.org*

## LIBERTÉ SYNDICALE DANS LES PAYS DE LA CEI

▲ Un grand forum international sur la liberté syndicale dans les pays de l'ex-Union soviétique (CEI) a eu lieu les 26 et 27 mai 2001 à Moscou. Il était coparrainé par l'OIT, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et les secrétariats professionnels internationaux (SPI) qui ont des membres dans la région, le Solidarity Center de l'AFL-CIO et la Fondation allemande Friedrich-Ebert. À cette occasion, le coup d'envoi a été donné au projet financé par la CISL et l'UE sur le réseau de surveillance des droits syndicaux et la coopération entre les syndicats de la CEE et de la CEI. Le chef de la délégation de l'OIT était Kari Tapiola, Directeur exécutif.

## FAIRE REVENIR LA SÉCURITÉ EN INDONÉSIE

▲ L'incertitude politique qui règne en Indonésie, où Jakarta et d'autres villes sont presque tous les jours le théâtre de manifestations et où la menace de la violence est omniprésente, aggrave l'insécurité de la vie quotidienne. L'OIT a entamé une analyse globale de la situation en vue de recommander des réformes politiques et institutionnelles de nature à garantir la sécurité socio-économique nécessaire à la mise en œuvre d'une stratégie favorisant le «travail décent». Ce programme est destiné à aider le mécanisme structurel des Nations Unies pour le redressement de l'Indonésie (UNSFIR) et le PNUD à élaborer un livre blanc sur la réforme de la politique sociale. Le but est de procéder à une évaluation exhaustive de la pauvreté et de l'insécurité économique qui sévissent dans le pays et d'appuyer les donateurs et la communauté internationale dans le travail qu'ils ont entrepris avec leurs homologues du gouvernement indonésien. Deux grandes enquêtes ont été réalisées dans le cadre du projet, l'une sur la flexibilité et la sécurité du travail, qui a été conduite auprès de 1 915 entreprises industrielles et l'autre sur la sécurité de la population indonésienne, qui a été menée auprès de 3 300 ménages.

*Pour tout renseignement, s'adresser au programme focal sur la sécurité socio-économique, tél. 4122/799 6455; fax 4122/799 7123; e-mail: ses@ilo.org*

## COOPÉRATION OIT-UE

▲ Le 14 mai 2001, l'OIT et l'Union européenne ont signé des textes qui définissent les modalités d'une plus étroite coopération. Compte tenu des craintes qui se manifestent dans le monde entier à propos de l'impact social de la mondialisation, cette coopération sera axée sur des questions telles que les normes du travail, l'emploi, la protection sociale et la concertation sociale. La dimension sociale de l'élargissement de l'UE constitue également un axe prioritaire. La coopération entre l'OIT et la Commission de l'UE est déjà bien établie dans de nombreux domaines et se traduit notamment par des consultations régulières sur les aspects techniques de la politique de l'emploi et de la politique sociale. La commission a appuyé plusieurs projets de coopération technique et normes fondamentales du travail de l'OIT, notamment dans le contexte de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998 par l'OIT.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de liaison de l'OIT à Bruxelles, tél. 3202/736 5942; fax 3202/735 4825; e-mail: brussels@ilo.org*



# dans la presse... dans la presse... dans la presse... dans

## Le «plafond de verre», le commerce et la question sociale, le déficit de travail décent, le Myanmar et le travail des enfants ont fait la une des journaux

(Espagne)

**LA GACETA**  
"2002"

COMERCIO Y EMPLEO

### El 16% de los trabajadores sigue siendo pobre

La OIT analiza desde hoy en Ginebra la falta de trabajo en condiciones dignas

Ginebra. La Conferencia Internacional del Trabajo indica hoy, martes, en 88 período de sesiones, en el que uno de los temas principales será la falta de empleos en el mundo en condiciones dignas.

El 16% de los trabajadores del mundo no gana el dinero suficiente para que sus familias puedan superar al umbral de la pobreza, dijo en un día por persona y día, según la Organización Mundial del Trabajo (OIT).

El director general de la OIT, Juan Somavía, muestra en su Memoria Anual, que será presentada en la conferencia, su "bando proclama" por la ausencia de posibilidades de empleo en "condiciones decentes".

(France, 6.6.01)

**La Croix**

### Une conférence internationale sur le travail des enfants

Le travail des enfants dans le monde, tel est l'un des thèmes de la conférence internationale du travail qui a commencé hier à Genève

... Selon le directeur général du Bureau international du travail, il y aurait 250 millions d'enfants astreints au travail à travers le monde. Les organisations non gouvernementales se mobilisent pour faire entendre leurs voix sur un sujet délicat, source de conflit entre pays du Nord et du Sud.

(10.7.01)

The Economist Intelligence Unit  
July 20, 2001  
BY IAN NISBET

... Women still blocked from top jobs and board seats

... Women still blocked from top jobs and board seats

**Global news**

WOMEN STILL BLOCKED FROM TOP JOBS AND BOARD SEATS

BY PAUL NELSON

... Women still blocked from top jobs and board seats

(Israël)

**ASAKIM (Business)**

... Malgré l'élévation de leur niveau d'instruction, les femmes sont toujours victimes de discrimination dans les postes à responsabilités. La plupart des dirigeants d'entreprise et des membres de conseils d'administration sont des hommes.

(Royaume-Uni, 6.6.01)

**FINANCIAL TIMES**

### ILO delegation to visit Burma

Burma has agreed to a visit by a high-level International Labour Organisation team in September to conduct "an objective assessment" of the impact of measures taken by the military junta to end forced labour.

The move, announced in a report to the ILO's annual conference yesterday, is expected to dampen calls for tougher action against Burma, which has repeatedly flouted ILO and human rights conventions banning the practice.

Last November, the ILO urged its 174 members, including trade union and employer representatives and other international bodies, to "review their relations" with Burma to ensure they were not abetting forced labour.

(France, 8.6.01)

**LE FIGARO économie**

### MONDIALISATION

Juan Somavía: un retour sur le débat sur les normes du travail

Le BIT tente de dépasser l'attachement Nord-Sud

Genève: Laurent Moser

Voilà deux ans l'OIT avait mis sur pied une commission ad hoc laissée depuis en sommeil en raison des profondes divergences existant entre pays industrialisés et en voie de développement. Le patron de l'OIT qui avait jusqu'alors perçu d'une extrême prudence son rôle - en la réserve et incite l'OIT à prendre à bras armés ce dossier controversé.

Pour des raisons de place disponible, certains articles ont été raccourcis, adaptés ou n'apparaissent pas dans leur présentation originale.



# dans la presse... dans la presse... dans la presse... dans

## JOURNAL DE GENEVE

(Suisse, 6.6.01)

### Un milliard de «sous-employés»

#### BIT La conférence annuelle du travail s'ouvre sur un bilan alarmant.

La conférence annuelle des 175 Etats membres du BIT s'est ouverte hier à Genève. Le directeur général du Bureau international du travail (BIT), Juan Somavia, a dénoncé à cette occasion le sous-emploi d'un milliard de personnes dans le monde. Deux semaines jusqu'au 21 juin, la 89e conférence internationale du travail doit faire le point sur le respect des droits sociaux. Dans son rapport «Réduire le déficit de travail décent», le Chilien s'inquiète de l'insuffisance des possibilités

d'emploi et de protection sociale. Selon le BIT, le monde compte 160 millions de chômeurs déclarés. Si l'on leur compte des travailleurs sous-employés, un milliard de personnes n'ont pas de travail suffisant. Sur 100 travailleurs dans le monde, 6 sont des chômeurs complets. Seize autres ne gagnent pas assez pour soutenir leur famille au-dessus du seuil absolu de pauvreté, soit un dollar par personne et par jour, affirme le BIT.

## DAILY LABOR REPORT

(Etats-Unis, 13.6.01)

### U.S. Official Draws Distinction Between Trade, Labor Objectives

GENEVA—A U.S. official June 12 affirmed the Bush administration's support for addressing labor and environmental problems arising from trade liberalization but drew back from linking the two issues.

Speaking at the International Labor Organization's biennial governing body meeting in Geneva June 12, Deputy Secretary of Labor Cameron Finkley said the Bush administration "is committed both to free trade and improved labor and environmental conditions throughout the world."

Finkley, speaking on behalf of Labor Secretary Elaine Chao, who was unable to attend the meeting because of illness, nevertheless said each issue should be addressed by their respective experts.

"It's the responsibility of trade negotiators to open up trade among nations," Finkley said in a plenary address to the ILO gathering. "But it is our responsibility to meet the challenges of free trade and secure the benefits that a globalized economy can provide."

## Guardian

(Rev. 14.6.01)

### BRASIL: Trabalho infantil irregular atinge 3,8 milhões.

(Brésil, 12.6.01)

De acordo com dados do ILO, em 2000 havia cerca de 10 milhões de crianças em situação de trabalho. No Brasil, os dados mostram que há cerca de 3,8 milhões de crianças em situação de trabalho irregular. Segundo o Mapa de Indicadores do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2000, havia cerca de 10 milhões de crianças em situação de trabalho irregular em todo o mundo. Segundo o Mapa de Indicadores do Trabalho, há cerca de 3,8 milhões de crianças em situação de trabalho irregular no Brasil. Segundo o Mapa de Indicadores do Trabalho, há cerca de 3,8 milhões de crianças em situação de trabalho irregular no Brasil. Segundo o Mapa de Indicadores do Trabalho, há cerca de 3,8 milhões de crianças em situação de trabalho irregular no Brasil.



## ARAB TIMES

(Koweït, 14-15.6.01)

### 3 countries pave the way

## New plan to eradicate 'child' labour, says ILO

GENEVA, June 14 (AFP) - Egypt, El Salvador and Tanzania are the first countries to adopt ILO's new plan to eradicate the worst forms of child labour within a decade, the International Labour Organization (ILO) said here Tuesday. Other countries are expected to join the initiative within the next five years, ILO said. "The fight against child labour now commands global attention and urgency," ILO Director-General Juan Somavia said in a written statement. The programme focuses on eradicating the worst forms of child labour, such as

subverting of rubbish dumps, poisoning, domestic work and commercial sexual exploitation. The Geneva-based ILO will help the three countries through its International Programme on the Elimination of Child Labour. The three-year programme started during the ILO's annual conference here Tuesday, will cost up to \$20 million to launch. It is a major step towards implementing an ILO convention adopted unanimously by the International Labour Conference of 1999 to ban the worst forms of child labour.



### Industrialized Countries Urged to Help Africa Eliminate Child Labor

Stephan Tschudi, June 13, 2001 (ILO News) (12.6.01)

PARIS (ILO News) - June 12, 2001 (ILO News) - ILO Director-General Juan Somavia urged industrialized countries to help Africa, and other developing countries, address the problem of child labour, including its effects on the future of the worker.

The director made his remarks when addressing a meeting and reception of the International Labour Organization (ILO) on the launch of the "Time for Progress in the Worst Forms of Child Labour" in Geneva, Switzerland.

The director said that while many countries are making progress in eradicating child labour, the fight against child labour remains a global challenge. He urged industrialized countries to help Africa, and other developing countries, address the problem of child labour, including its effects on the future of the worker.

The report was prepared by the ILO's International Programme on the Elimination of Child Labour.

Am Dienstag ist in Genf die 89. Jahreskonferenz des Internationalen Arbeitsamtes (ILO) eröffnet worden. Diese bis zum 21. Juni laufende Tagung steht unter dem Motto «Decent Work Debate», was besagen will, dass auf dem Weg zu einer menschenwürdigen Arbeit weltweit noch viele Hindernisse bestehen. Wie die ILO unterstreicht, sind diese Defizite nicht nur in den südlichen Gefilden anzutreffen, sondern auch in der nördlichen Hemisphäre, und zwar in Form von Job-Unsicherheit, hohem Stress und psychologischem Terror am Arbeitsplatz.

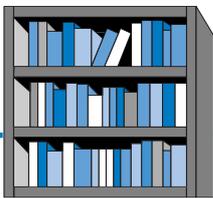
### Struk Zündert Zündung

(Suisse, 6.6.01)

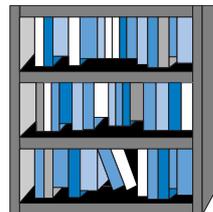
## Unzulänglichkeiten am Arbeitsplatz

89. Jahreskonferenz des Internationalen Arbeitsamtes

So. Genf, 5. Juni



# Médiathèque



À lire

■ **Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management.** *Linda Wirth. ISBN: 92-2-110845-7, 25 francs suisses*

Dans le monde entier, les femmes sont plus instruites qu'elles ne l'ont jamais été et elles représentent aujourd'hui 40% de la population active. Pourtant, elles occupent beaucoup trop peu de postes de direction et seule une infime proportion d'entre elles réussit à percer le plafond de verre. L'auteur examine l'évolution de la situation de la femme sur le marché du travail et plus particulièrement dans les postes de direction et les professions spécialisées. Elle passe en revue les obstacles qui entravent la carrière des femmes et les mesures prises pour améliorer leurs chances et favoriser l'égalité entre les sexes.

Cet ouvrage intéressera les responsables politiques, les fonctionnaires et plus particulièrement ceux des ministères du Travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les universitaires et toutes les personnes qui étudient la condition féminine.

■ **Towards the Goal of Full Employment, Trends, obstacles and policies.** *Peter Richards*

Cette excellente étude de l'état de l'emploi dans le monde propose une enrichissante réflexion sur l'efficacité et l'adéquation des politiques dans le climat économique actuel. La question de l'emploi y est traitée dans toute sa complexité, non seulement dans la perspective de la création de revenu et de la croissance économique, mais aussi en relation avec la situation et les institutions nationales.

L'auteur met constamment l'accent sur les éléments qui favorisent l'égalité dans l'emploi tels que la liberté syndicale et la participation des travailleurs ou encore la non-discrimination et l'égalité des chances. Il démontre en particulier que les normes et recommandations de l'OIT, véritables guides pour l'élaboration de stratégies nationales de l'emploi, peuvent contribuer à l'amélioration de l'emploi dans le monde en situant la prise de décisions dans le contexte mondial.

Une partie consacrée aux pays en développement étudie les facteurs qui influent sur la croissance, la demande de travail et la réduction de la pauvreté. On trouvera également dans cet ouvrage une analyse critique de certaines politiques et un examen de l'action menée par l'OIT pour conférer une dimension sociale au processus de croissance économique.

Cet ouvrage s'adresse aux décideurs, aux ministères du Travail et aux universitaires.

■ **The World Employment Report 2001 : Life at work in the information economy.** *Juin 2001. Rapport: ISBN 92-2-111630. 45 francs suisses. CD-ROM: ISBN 92-2-011373-2. 45 francs suisses. Le Rapport et le CD-ROM: 60 francs suisses.*

Ce rapport, qui existe en anglais (français en préparation) sous forme de livre et sous forme de CD-ROM, examine les avantages et les inconvénients pour l'emploi de l'essor des technologies de l'information et de la communication (TIC). En augmentant la

productivité, réduisant les coûts et accélérant les communications, ces technologies, qui sont considérées comme d'importants facteurs de croissance économique et de création de richesse, sont en train de forger la nouvelle économie mondiale.

Les auteurs analysent l'impact des nouvelles technologies sur le volume, la qualité et la localisation du travail ainsi que sur les suppressions et les créations d'emplois dans les pays industrialisés et pays en développement. Ils soulignent l'importance de l'instruction et de la formation et montrent comment ces technologies peuvent contribuer à une insertion réussie des pays en développement dans l'économie de l'information. Ils montrent en quoi l'économie numérisée transforme le fonctionnement des organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment dans les relations de celles-ci avec leurs membres et dans la manière de conduire les négociations collectives.

À ce jour, les TIC ne sont toujours pas accessibles à tous. Il y a donc lieu de craindre que, si la tendance actuelle se poursuit, les nouvelles technologies n'aggravent les inégalités nationales et mondiales et surtout l'écart entre pays riches et pays pauvres. Les auteurs proposent des stratégies de développement et de lutte contre la pauvreté en indiquant les mesures déterminantes pour améliorer l'existence des populations et garantir un travail décent dans le monde entier.

■ **Cooperatives in Asia: From reform to reconstruction.** *Krishnan K. Taimi. ISBN 92-*

*2-11400-7. 25 francs suisses*

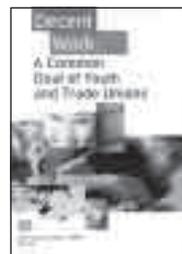
Cette compilation de 16 articles de Krishnan K. Taimi, publiée à titre posthume, dresse un tableau exhaustif de l'état actuel des coopératives en Asie et des difficultés auxquelles celles-ci se heurtent dans un contexte en pleine évolution.

Le recueil comporte quatre parties: la réaction des coopératives asiatiques face à des menaces extérieures telles que la mondialisation et la crise financière asiatique; la politique des pouvoirs publics en matière de développement des coopératives; les relations entre les coopératives de base et la structure fédérale; les services d'appui aux coopératives.

L'auteur était fermement convaincu qu'en Asie des coopératives indépendantes, gérées par leurs membres et viables financièrement avaient une précieuse contribution à apporter sur les plans social et économique. Dans chacun de ses articles, il exhorte les gouvernements et les dirigeants de coopérative à réformer largement le cadre juridique, institutionnel et administratif dans lequel s'inscrivent les coopératives du continent. Les enseignements de cet ouvrage sont également valables pour les coopératives d'autres régions du monde.

■ **Decent Work: A Common Goal of Youth and Trade Unions**

Fascicule préparé par le Bureau des activités pour les travailleurs et le Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité. Pour tout renseignement et pour obtenir des exemplaires: fax 4122/799 6570 ou e-mail: [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)



# Forcés à travailler

N° 40, Août 2001

## Un documentaire vidéo de l'OIT

Chaque jour, dans le monde entier, des millions d'hommes, de femmes et d'enfants sont forcés à travailler. Ils sont asservis, enchaînés, exploités, violentés. Ils travaillent dans des conditions inhumaines, sous la menace, en proie à la peur. Ils travaillent pour rien ou presque rien. Qui sont-ils et qui les entendra?

Un nouveau documentaire vidéo de l'OIT donne la parole aux sans voix. Relatant les histoires vraies d'hommes et de femmes en chair et en os, il illustre un phénomène mondial qui aurait dû disparaître depuis longtemps, mais se perpétue dans l'enfer de l'esclavage, de la servitude pour dette, de la prostitution, de la traite des femmes et de l'exploitation des enfants.

Le Programme focal du BIT pour la promotion de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail a réalisé ce documentaire dans le cadre de sa campagne mondiale de lutte contre le travail forcé. Il expose au grand jour cette pratique occultée et montre comment y mettre fin.

Ce documentaire, qui n'existe pour l'instant qu'en anglais sous le titre *Forced to Labour*, accompagne le nouveau rapport global intitulé *Halte au travail forcé*.

Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal pour la promotion de la Déclaration Bureau international du Travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22

E-mail: [declaration@ilo.org](mailto:declaration@ilo.org)  
Fax: +4122/799-6561  
[www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)

