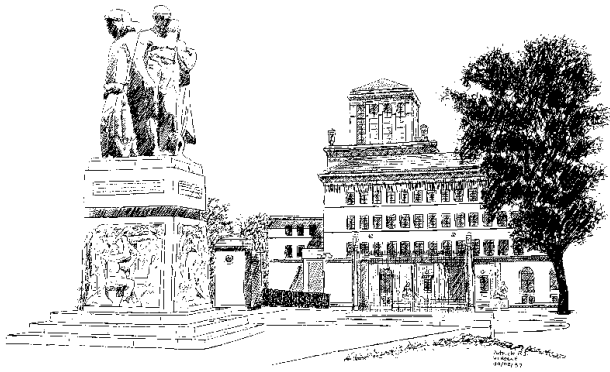


Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

*Femmes et carrière:
La solitude du sommet*





L'OIT dans l'Histoire

L'autre

«**L**es politiques d'ajustement devraient être conçues de façon à fournir la base d'une croissance de l'emploi et des revenus.» Pour y aider, «une action commune des organisations internationales, chacune agissant dans le cadre de son mandat et dans la sphère de ses compétences», apparaît nécessaire.

C'était il y a dix ans. Le processus de mondialisation de l'économie était en marche. Inadaptation des structures industrielles, montée dramatique du chômage, déséquilibres régionaux, alourdissement de la dette de nombreux États: les dégâts, notamment sociaux, imputables non au phénomène lui-même, mais à l'absence de mécanismes régulateurs capables d'en maîtriser le cours, se faisaient cruellement sentir.

Consciente de sa responsabilité constitutionnelle mais mesurant l'ampleur et la diversité des facteurs à l'œuvre dans cette évolution, l'OIT, pour la première fois de son histoire¹, avait décidé d'assouplir la règle du tripartisme qui préside à ses réunions. Elle avait invité les représentants de toutes les organisations des Nations Unies concernées par les questions économiques, ainsi que ceux de la Banque mondiale, du FMI, du GATT (maintenant OMC) et de l'OCDE, à venir à Genève dialoguer avec ses mandants, gouvernements, employeurs et travailleurs. Au terme de ses débats, la Réunion de haut niveau sur l'emploi et les adaptations structurelles avait adopté un ambitieux catalogue de mesures propres à assurer une croissance équilibrée, orientée vers des objectifs sociaux. En mars 1988, le Conseil d'administration du BIT donnait à l'unanimité son appui à ce programme et chargeait le Directeur général d'en assurer la mise en œuvre.

Certes, la face du monde n'en a pas été changée. Partout, les responsables politiques, économiques et sociaux tâtonnent toujours à la recherche de solutions qui permettraient au plus grand nombre de bénéficier des formidables progrès technologiques de notre époque. Mais un mouvement a été lancé. La concertation, les études et les réunions communes sont devenues plus fréquentes. Dans une large mesure, c'est à cet effort de dialogue, de compréhension et d'action coordonnée au niveau international que l'on doit, par exemple, le Sommet social de Copenhague.

A la mondialisation des échanges et de l'économie, répond désormais la mondialisation de la conscience sociale.

¹ A ce niveau, s'entend. Depuis longtemps, l'OIT coopère dans des domaines techniques précis, avec des organisations comme l'OMS, l'UNESCO ou l'UNICEF. Mais la réunion de l'ensemble des organisations concernées par un thème aussi vaste que l'emploi était une «première».

Source: Informations-OIT, vol. 24, n° 1 (févr. 1988).



Jacques Maillard

Le magazine *Travail* est publié quatre fois par an par le Bureau de l'information publique du BIT, à Genève. Aussi publié en anglais, chinois, danois, finnois, hongrois, japonais, norvégien, russe, slovaque, suédois et tchèque.

- **Rédacteur:**
Thomas Netter
- **Edition allemande:**
Hans von Rohland
- **Edition arabe:**
Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth.
- **Edition espagnole:**
Réalisée avec le concours du Bureau de l'OIT à Madrid.
- **Responsable de la production:**
Kiran Mehra-Kerpelman
- **Photo de couverture:**
Peter Poschen/BIT
Jacques Maillard

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

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

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

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

Tél. +4122/7997912
Fax +4122/7998577
<http://www.ilo.org>

Imprimé par ATAR S.A.
Genève

ISSN 1020-0002

mondialisation



SOMMAIRE

- *Le plafond de verre se brisera-t-il un jour?* 6

LA SOLITAIRE ASCENSION DES FEMMES CADRES SUPÉRIEURS

Les femmes sont aujourd'hui plus instruites et plus nombreuses sur le marché du travail qu'elles ne l'ont jamais été. Pourtant, la plupart d'entre elles sont encore victimes de la ségrégation professionnelle et ne parviennent de ce fait que rarement à briser le fameux «plafond de verre» qui les sépare des postes de haut niveau. Pourquoi y a-t-il encore si peu de femmes parmi les cadres supérieurs? C'est la question à laquelle tente de répondre le BIT.



- *Augmentation du travail des enfants en Afrique* 9

COMMENT ÉVITER UNE NOUVELLE TRAGÉDIE?

Si la situation économique et sociale de l'Afrique ne s'améliore pas, le nombre des travailleurs enfants risque de devenir gigantesque. Les auteurs d'un nouveau rapport du BIT mettent en garde contre l'imminence d'une telle «tragédie» et proposent des moyens de l'éviter.

De Kampala: une conférence pour l'abolition de travail des enfants en Afrique

- *Création d'emplois en Bosnie* 12

DE LA GUERRE À LA PAIX: LA RECONSTRUCTION DE LA BOSNIE-HERZÉGOVINE

Durant les deux années écoulées depuis que les accords de Dayton ont mis fin aux combats dans l'ancienne Yougoslavie, la communauté internationale a affecté un volume considérable de ressources à la reconstruction de la Bosnie-Herzégovine, pays le plus détruit par la guerre de 1992-95. L'OIT, pour sa part, a réuni plus de 6 millions de dollars qu'elle consacre à des projets de création d'emplois, de formation professionnelle et de création d'entreprises: un reportage de Sarajevo et un entretien avec le nouveau Premier ministre.



- *Une «armada» contre l'intempérance* 15

DES RÉSULTATS DANS LA LUTTE CONTRE L'ALCOOLISME ET LA TOXICOMANIE AU TRAVAIL

Le coût de la toxicomanie et de l'alcoolisme au travail est difficile à chiffrer mais, de toute évidence, il est énorme. Cependant, les résultats d'un programme quinquennal destiné à remédier aux problèmes que pose la consommation de drogue et d'alcool grâce à la collaboration des syndicats et de la direction des entreprises, sont encourageants.

Les nouvelles 21

- Avec l'Ipec, le Brésil renvoie les travailleurs enfants à l'école et à leurs jeux
- Accord de coopération entre l'OIT et le Comité international olympique
- Le chômage non déclaré, cause d'agitation politique et sociale: Reportage de Kobe
- La marche contre le travail des enfants commence à Manille



● 12^e Réunion régionale asienne 25

LA RÉGION EXHORTE L'OIT À PRENDRE DES MESURES «ÉNERGIQUES» POUR LA PLACER SUR LE CHEMIN DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

La 12^e Réunion régionale asienne s'est tenue, en décembre à Bangkok, au pire moment de la crise économique qui agite depuis peu l'Asie. Inquiets des graves conséquences sociales de la tempête financière, les délégués ont enjoint à l'OIT d'affirmer sa présence dans la région.

Rubriques

L'OIT DANS L'HISTOIRE 2

L'autre mondialisation: celle de la conscience sociale

PLANÈTE TRAVAIL 28

Nouvelles du monde du travail: conditions de travail, pensions et retraite, emploi, négociation collective et droits de l'homme

CHAMPS D'ACTION 30

L'action des syndicats contre le travail des enfants, pour une mondialisation à visage humain, l'élimination de la silicose, la conférence des employeurs de l'Asie, etc.

L'OIT DANS LA PRESSE 32

La réunion de la région asienne et le rapport sur les cadres féminins

MÉDIATHÈQUE 34



PAGES DÉTACHABLES 17

Brochure publiée par le **Bureau de statistique du BIT**.
Tout ce qu'il faut savoir pour obtenir des statistiques sur les «Estimations et projections de la population active»: à qui s'adresser, où diriger ses recherches, etc.

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 174 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.

En couverture

Le plafond de verre se brisera-t-il un jour ?

La solitaire ascension des femmes cadres supérieurs

Dans le monde entier, les femmes sont aujourd'hui plus instruites et plus nombreuses sur le marché du travail qu'elles ne l'ont jamais été. Pourtant, la plupart d'entre elles sont encore victimes de la ségrégation professionnelle et ne parviennent de ce fait que rarement à briser le fameux «plafond de verre» qui les sépare des postes de haut niveau. Un récent rapport du BIT démontre que malgré un rétrécissement notable de l'écart entre les hommes et les femmes dans les professions spécialisées et les postes de direction, il y a encore très peu de femmes parmi les cadres supérieurs.

L'image du «plafond de verre» a été imaginée dans les années soixante-dix aux Etats-Unis pour désigner les barrières invisibles et artificielles, érigées par des préjugés d'ordre comportemental et organisationnel, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. Selon un récent rapport du BIT intitulé *La promotion des femmes aux postes de direction*, cette image n'a pas vieilli puisque, malgré des progrès récents, le plafond de verre est aujourd'hui encore en relativement bon état.

Dans l'ensemble, que ce soit dans les secteurs privé ou public ou encore dans la politique, les cadres féminins n'ont pas accès aux postes les plus élevés de la hiérarchie. A l'échelle mondiale, les femmes occupent moins de 5% des postes de haute direction d'entreprise. Et même lorsqu'elles parviennent à se hisser au sommet, elles sont presque toujours moins bien rémunérées que les hommes.

«Quasiment nulle part dans le monde, les femmes n'ont réussi, indépendamment de leurs compétences, à atteindre les postes de pouvoir dans les grandes sociétés ni dans les entreprises du secteur privé», constate Linda Wirth, spécialiste de la question au BIT et auteur du rapport. «Les femmes, qui constituent plus de 40% de la population active du monde, occupent beaucoup trop peu de postes de direction et seule une infime proportion d'entre elles réussissent à percer le plafond de verre.»

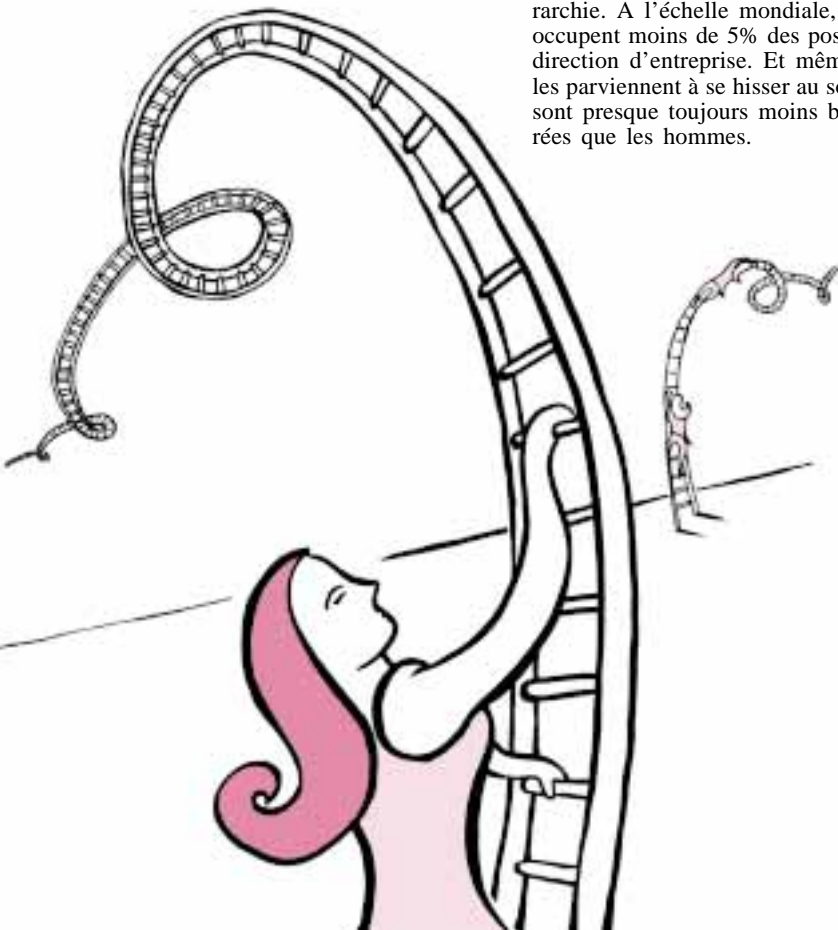
Les cadres féminins : une espèce rare

D'après des enquêtes nationales, la proportion des femmes qui exercent des fonctions de direction dépasse rarement 20%. Et plus on s'élève dans la hiérarchie professionnelle, plus l'écart entre les sexes devient frappant. Dans les établissements très grands et très puissants, la part des postes de direction dévolue aux femmes est généralement de 2 à 3%.

Ainsi, une enquête conduite en 1995 auprès de 70 000 grandes entreprises allemandes a révélé que seulement 1 à 3% des cadres supérieurs et des membres du conseil d'administration étaient des femmes. Une étude réalisée en 1991 au Brésil a démontré que 3% seulement du personnel de direction des grandes entreprises étaient des femmes. En 1996, à peine plus de 2% des postes de haute direction des 500 plus grandes entreprises des Etats-Unis étaient confiés à des femmes.

Plus on s'élève dans la hiérarchie, plus l'écart entre les sexes est frappant

Les données comparatives¹ du BIT, relatives à la situation des femmes qui assument des fonctions de haut niveau dans le monde, sont les plus complètes mais elles



présentent l'inconvénient d'englober le personnel administratif, donnant ainsi à penser que les femmes membres du personnel de direction sont plus nombreuses qu'elles ne le sont en réalité. Les statistiques montrent néanmoins que la présence des femmes aux échelons de l'administration et de l'encadrement augmente peu à peu.

L'affirmation selon laquelle il n'y aurait pas suffisamment de femmes qualifiées à qui confier des emplois de direction est de moins en moins vraie. Certes, les hommes et les femmes optent toujours pour des études menant à des professions différentes, mais partout dans le monde, les femmes font la preuve de leurs aptitudes intellectuelles et leur niveau d'instruction se rapproche de celui des hommes. En outre, elles sont de plus en plus nombreuses dans les disciplines scientifiques et techniques mais demeurent faiblement représentées dans le domaine de l'ingénierie.

Les raisons du blocage

Néanmoins, c'est la nature même de leurs carrières qui bloque l'ascension des femmes vers les postes de direction. Ainsi, aux échelons inférieurs, les femmes sont généralement placées dans des secteurs non stratégiques et plutôt dans le domaine des relations avec le personnel et l'administration qu'à des postes de spécialistes et de gestionnaires offrant d'intéressantes possibilités de promotion. A ces handicaps initiaux s'ajoute souvent le fait que les femmes sont coupées des réseaux, aussi bien formels qu'informels, dont l'appui est essentiel pour obtenir de l'avancement au sein de l'entreprise. A noter que dans les grandes entreprises et organisations dans lesquelles les femmes ont réussi à obtenir des postes de haut niveau, elles sont généralement cantonnées dans les secteurs d'une moindre importance stratégique tels que les ressources humaines et l'administration.

Par exemple, aux Etats-Unis, la proportion de femmes a davantage augmenté dans les secteurs de la gestion du personnel et des relations professionnelles que dans d'autres, passant de 21% en 1970 à 58% en 1991. En Finlande, la proportion de femmes chefs du personnel a augmenté de façon spectaculaire, passant de 17% en 1970 à 70% en 1990. Les femmes sont rarement affectées en début de carrière à des secteurs clés tels que le développement de produits ou les finances d'entreprise, qui ouvrent la voie vers le sommet de la pyramide organisationnelle des grandes entreprises. Ces barrières sont parfois appelées «parois de verre».

Le déroulement des carrières des femmes risque d'être entravé par des responsabilités familiales qui les forcent à jongler avec leurs horaires professionnels. Or il semble que dans les professions intellectuelles et, plus encore, dans les emplois de direction, reconnaissance et promotion dépendent de la capacité à effectuer un nombre considérable d'heures de travail. Les cadres à temps

partiel sont une espèce rare et il semble pratiquement impossible de disposer du temps nécessaire à la fois pour accomplir des horaires de travail très chargés et pour s'occuper d'une maison et d'enfants. Cela explique que, dans certains pays, les femmes, plus que les hommes, renoncent parfois à se marier et à avoir des enfants pour ne pas avoir à sacrifier leur carrière.

Qualité des ressources humaines

Les débats qui ont cours actuellement sur l'assouplissement des styles et des méthodes de gestion ainsi que la volonté de plus en plus souvent manifestée par les entreprises d'attirer et de retenir des femmes qualifiées et talentueuses dans un environnement concurrentiel, pourraient bien se traduire dans l'avenir par une augmentation des effectifs des cadres féminins.

Au fil des années, les gouvernements, les entreprises et les organisations ont aussi recherché des moyens de favoriser l'avancement des femmes. Les stratégies et programmes ainsi mis en œuvre ont été plus ou moins couronnés de succès,

mais ils ont incontestablement eu un impact positif, surtout sur les jeunes générations. Compte tenu de l'amélioration des qualifications et des compétences des femmes, on aurait pu s'attendre à ce que, ces dernières années, elles accèdent plus rapidement aux fonctions de haut niveau. Tel n'a pas été le cas, et pour beaucoup le changement est trop lent. La participation à la prise de décisions est l'un des domaines dans lesquels l'égalité entre les sexes laisse le plus à désirer.

Néanmoins, le fait de concevoir des plans de carrière détaillés au sein des entreprises a souvent contribué à assurer l'égalité des chances dans le déroulement des carrières. La mise en place d'un soutien spécial par le biais de réseaux, d'une préparation particulière, d'une relation de tandem avec un mentor et de la formation s'est également révélée efficace en encou-



Jacques Maillard

Part des femmes parmi les directeurs et cadres administratifs supérieurs* et dans l'ensemble de la population active, 1994-95

Pays	Directeurs et cadres administr. supérieurs	Ensemble de la population active
Australie ¹	43	42
Autriche	22	43
Chili	20	32
Costa Rica	23	30
Equateur	28	38
Egypte	12	20
Finlande	25	47
Israël	19	42
Japon	9	41
Malaisie	19	34
Mexique	20	32
Norvège	32	46
Paraguay	23	41
Philippines	33	37
Sri Lanka	17	48
Suisse	28	40
Turquie	10	30
Royaume-Uni ¹	33	45
Etats-Unis	43	46
Uruguay	28	41
Venezuela	23	33

* Les directeurs et cadres administratifs supérieurs représentent le grand groupe 2 de la Classification internationale type des professions (CITP-68). Sont inclus les membres des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique ainsi que les directeurs et cadres dirigeants.

¹ 1993.

rageant les femmes et en les aidant à améliorer leur image. Ainsi, pour accroître les possibilités des femmes, il faut, d'une part des mesures spécifiques garantissant que les carrières de celles-ci ne soient pas bloquées dans des impasses, et d'autre part des mesures garantissant que le milieu de travail soit plus dynamique et plus souple, qu'il reflète des valeurs plus diversifiées, qu'il tienne davantage compte de l'individu et qu'il soit plus favorable à la famille.

Reste à résoudre la question de savoir comment faire en sorte que les structures et la dynamique des organisations soient plus favorables et plus sensibles à la notion d'égalité entre les sexes et à sa mise en pratique. Cela est particulièrement impor-

tant dans les entreprises où l'adoption de nouvelles structures de gestion et la redéfinition des rôles supposent notamment, pour demeurer en tête de la course à la compétitivité, une restructuration, une réduction des effectifs et une décentralisation. Sans une transformation décisive de l'intérieur, les femmes continueront, dans les années à venir, à se heurter à des «plafonds» et à des «parois de verre» qui, telles des barrières invisibles, les empêcheront d'accéder aux postes de direction.

L'action de l'OIT

La Réunion tripartite sur la promotion des femmes aux postes de direction, qui s'est tenue du 15 au 19 décembre 1997, au siège de l'OIT à Genève, a rassemblé plus de 100 participants, dont une majorité de femmes. Le Conseil d'administration avait invité 20 pays à se faire représenter par une délégation tripartite nationale. Ont également participé à cette réunion des observateurs d'autres gouvernements ainsi que des organisations intergouvernementales et non gouvernementales.

Au cours des débats, qui ont porté sur de très nombreux aspects de la question, certains participants ont présenté des mesures prises dans leurs pays pour promouvoir l'égalité entre les sexes et favoriser l'accès

des femmes aux postes de direction. Les délégués ont discuté des obstacles qui entravent le déroulement des carrières des femmes et souligné à ce sujet que les attitudes sociales et les préjugés culturels constituent un grand facteur de discrimination à l'égard des femmes et les empêchent d'accéder à des postes de haut niveau.

Ces préjugés se traduisant souvent par une application subjective des procédures de recrutement et de promotion, il faut mettre au point des mesures correctives pour surmonter les barrières souvent invisibles qui bloquent la carrière des femmes. Ils ont envisagé des stratégies complémentaires couvrant des domaines tels que la formation, la création de réseaux, l'appui d'un mentor, la réforme des systèmes de recrutement et de promotion, des mesures favorables à la famille, la sensibilisation, l'action positive, l'évolution de la culture d'entreprise, la concentration tripartite, la reconnaissance du rôle et de l'apport économiques de plus en plus grands des femmes, l'esprit d'entreprise et l'amélioration de la collecte de données. Enfin, les participants ont réfléchi au rôle que peuvent remplir les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les organisations féminines pour favoriser l'égalité entre les sexes et la promotion des femmes aux postes de direction. Ils ont souligné l'importance de la démarche tripartite et la

CONCLUSIONS DE LA RÉUNION

Dans leurs conclusions, les participants à la Réunion tripartite sur la promotion des femmes aux postes de direction ont recommandé plusieurs stratégies et notamment:

- la mise en place de mécanismes régulateurs et de cadres juridiques propres à éliminer la discrimination fondée sur le sexe;
- l'application de mesures d'action positive et de directives susceptibles d'engendrer un véritable changement d'attitude dans le respect de la diversité;
- l'adoption par les entreprises, les institutions et les gouvernements de mesures garantissant que les salariés soient conscients de leurs obligations et de leurs droits, y compris de ceux découlant des lois sur l'égalité dans l'emploi, là où de telles lois existent;
- la mise en œuvre de mesures d'action positive et de stratégies favorisant l'égalité des chances afin de garantir aux femmes l'égalité de chances et de traitement lors du recrutement et dans le système de promotion;
- l'élaboration de moyens tels que l'assouplissement des horai-

res, la réduction des horaires et des solutions adéquates au problème de l'entretien des enfants et des personnes âgées afin qu'hommes et femmes puissent allier sans heurt la construction d'une carrière et la construction d'une famille;

- la désignation d'un mentor chargé de conseiller les femmes et de les aider à développer leurs compétences professionnelles;
- la nomination, au sein des services du personnel des entreprises, d'employés chargés de surveiller et de promouvoir l'application des principes de l'égalité des chances à l'échelle de l'entreprise;
- la formation des femmes à la gestion afin de les aider à monter leurs propres entreprises.

Les participants ont également jugé très important que les organisations d'employeurs et de travailleurs nomment des femmes aux postes élevés de leurs propres structures et souligné le rôle non négligeable des commissions nationales tripartites, là où elles existent, pour favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

nécessité stratégique de nommer davantage de femmes aux fonctions de prise de décisions au sein des organisations.

Les conclusions de la réunion préconisent la mise au point d'instruments et d'indicateurs de nature à orienter convenablement la recherche relative aux questions de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les participants ont demandé à cet égard à l'OIT de réunir des données sur la définition de la notion de cadres dans différents pays et d'étudier la possibilité de modifier la Classification internationale type des profes-

sions de telle sorte qu'une analyse comparative puisse être réalisée dans ce domaine.

Ils ont instamment invité l'OIT à:

- étudier la situation des hommes et des femmes occupant des postes à hautes responsabilités dans les secteurs public et privé;
- organiser une réunion tripartite dans le but d'élaborer un manuel de bonne pratique en matière de promotion des femmes aux postes de direction;
- réunir et diffuser une information sur la résolution de problèmes d'égalité entre les sexes par des moyens tripartites;

● garantir la présence de spécialistes de ces questions au sein des équipes consultatives multidisciplinaires et veiller à l'intégration du principe de l'égalité des chances et de traitement dans toutes les activités de celles-ci;

● organiser dans toutes les régions, en particulier en Afrique et dans les pays en transition, des réunions tripartites sur les questions concernant la promotion des femmes aux postes de direction. □

¹ Réunies sur la base de la Classification internationale type des professions (CITP-68).

Comment éviter une nouvelle tragédie?

Augmentation du travail des enfants en Afrique

Il existe aujourd'hui en Afrique une armée invisible et pourtant omniprésente. Ses troupes ne manient pas des fusils mais des outils agricoles, des brosses à reluire les chaussures, des balais et des torchons. C'est l'armée des travailleurs enfants, dont les effectifs ne cessent d'augmenter et, selon un rapport du BIT, risquent de devenir bientôt gigantesques si la situation économique ne s'améliore pas. Les participants à une conférence récemment tenue à Kampala ont réclamé son abolition.

Dans un rapport¹ qu'il vient de publier, le Bureau international du Travail (BIT) prévoit que les effectifs déjà très nombreux de travailleurs enfants augmenteront d'au moins un million par an si la situation économique et sociale perdure telle qu'elle est aujourd'hui.

Préparé en vue d'une réunion tripartite de travailleurs, d'employeurs et de gouvernements, qui s'est tenue du 5 au 7 février 1998 à Kampala (Ouganda), ce rapport, intitulé *Le travail des enfants en Afrique - l'intolérable en point de mire*, met en garde contre le fait que «les indicateurs relatifs aux niveaux de pauvreté, à la croissance démographique et aux taux de scolarisation laissent présager un futur potentiellement sombre pour la situation du travail des enfants en Afrique».

Le BIT estime en effet que le nombre d'enfants africains qui travaillent pourrait augmenter de façon spectaculaire, passant de 80 millions aujourd'hui à 100 millions d'ici à 2015, en raison, d'une part, de l'explosion démographique et de l'appauvrissement des populations et, d'autre part, de la faiblesse ou

de l'insuffisance du taux de croissance économique dans la plupart des pays du continent.

La Conférence de Kampala, organisée par l'OIT et l'Organisation de l'unité africaine (OUA), s'inscrit dans le cadre des efforts déployés à l'échelon international pour venir à bout du travail des enfants. Dernière d'une série de réunions internationales qui ont porté sur ce sujet au cours de l'année écoulée, elle s'est tenue sous l'égide du ministère ougandais du Travail et des Affaires sociales et a réuni les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs de 22 pays africains² à la recherche de moyens de réduire et d'éliminer le travail des enfants. (Voir l'encadré).

Les dimensions du problème

Bien que le travail des enfants existe dans toutes les régions du monde, il constitue surtout un phénomène typique des



Jacques Maillard



Jacques Maillard

Les effectifs des travailleurs enfants sont de plus en plus nombreux

pays en développement. En pourcentage, l'Afrique est le continent le plus touché: environ 41% de tous les enfants âgés de 5 à 14 ans exercent une activité économique (contre 21% en Asie et 17% en Amérique latine). Le BIT estime à plus de 250 millions le nombre des enfants qui travaillent à travers le monde, tous niveaux de développement économique confondus, la plus forte concentration de main-d'œuvre enfantine se trouvant en Asie.

Les taux de participation des enfants à la vie active sont plus élevés dans les pays d'Afrique subsaharienne, où près de la moitié des enfants de 10 à 14 ans travaillent. Selon les estimations, le pourcentage de travailleurs enfants est de 27% au Bénin, de 51% au Burkina Faso et de 49% au Burundi. Au Kenya, en Ethiopie, au Niger et en Ouganda, il varie entre 40 et 46%. Au Mali, la proportion d'enfants qui travaillent est de 54% et en Côte d'Ivoire, au Nigéria et au Zimbabwe, elle se situe entre 20 et 30% (voir tableau p. 12).

Les principales causes de l'augmentation du travail des enfants sont la rapidité de la croissance démographique, la dégradation du niveau de vie et les carences des systè-

mes éducatifs qui ne peuvent absorber tous les enfants d'âge scolaire ni leur prodiguer un niveau d'instruction correct.

Parmi les régions en développement, c'est en Afrique que le pourcentage de filles exerçant une activité économique est le plus élevé: environ 37%, contre 20% en Asie et 11% en Amérique latine. Même si, selon les statistiques, trois travailleurs enfants sur cinq sont des garçons, le BIT estime que la proportion de filles est certainement beaucoup plus importante, car il existe peu de données sur les activités qui s'exercent à l'intérieur et autour du cadre familial.

Le travail domestique serait la raison principale pour laquelle environ un tiers des jeunes ne vont pas à l'école. Soit ils n'ont jamais été scolarisés, soit ils ont dû quitter l'école pour se consacrer à plein temps à des travaux domestiques. Si ce type de travail à plein temps était comptabilisé, le nombre de filles qui travaillent pourrait même dépasser celui des garçons.

La fréquentation de l'école primaire est un autre important indicateur de l'incidence du travail des enfants. Or, bien qu'une proportion croissante d'enfants africains soient actuellement scolarisés, le

nombre réel d'enfants en âge de fréquenter l'école primaire (6-11 ans) qui sont exclus de l'école a augmenté d'environ 2 millions entre 1990 et 1995 pour approcher les 40 millions, dont deux tiers sont des filles.

Un phénomène essentiellement rural

D'après les auteurs du rapport, bien que le monde entier se préoccupe des enfants du tiers monde employés dans des branches d'exportation telles que le textile, l'habillement, le tapis et la chaussure, ce n'est pas dans ces branches, à l'exception des plantations dans certains pays, que le travail des enfants est le plus fréquent.

Le travail des enfants est un phénomène avant tout rural: 70% de tous les enfants qui travaillent sont employés dans l'agriculture. Beaucoup d'économies africaines, particulièrement en Afrique subsaharienne, demeurent essentiellement rurales.

«Si les tendances actuelles devaient perdurer en Afrique subsaharienne», est-il indiqué dans le rapport, «chaque année, au moins 400 000 enfants supplémentaires de

la tranche d'âge de 6 à 11 ans n'entraieraient pas à l'école et, selon toute vraisemblance, iraient grossir les rangs des enfants travailleurs.» Il convient d'ajouter à ce chiffre le nombre croissant d'enfants qui tentent de combiner travail et école, ce qui donnerait un total d'au moins un million de nouveaux travailleurs enfants arrivant sur le marché du travail au cours des 10 à 15 prochaines années.

Selon les auteurs, bien que la notion de ce qui peut être considéré comme un travail normal pour un enfant varie considérablement d'un point à un autre de la planète, il est nécessaire de distinguer «entre des obligations familiales normales et un travail donnant lieu à des situations d'exploitation et à des mauvais traitements».

Ils préviennent en outre que «mettre davantage l'accent sur les pratiques traditionnelles que sur les dangers potentiels du travail pour les enfants risque d'entraîner une sous-estimation de la gravité du problème». Ils soulignent la nécessité de «sensibiliser les sociétés et les familles aux dangers du travail des enfants et de reconnaître que ce qui se passe au sein des familles et dans le contexte de la formation ne peut pas être exclu du champ d'application des instruments juridiques relatifs au travail des enfants».

Le travail des enfants prolifère en dépit des normes internationales

En vertu des normes internationales du travail, tout travail soumettant des enfants à l'exploitation et à des mauvais traitements est interdit. Pourtant, on le sait, des millions d'enfants dans le monde entier et en Afrique sont astreints à un travail de ce type.

Les services domestiques, par exemple, qui emploient fréquemment des enfants, offrent de nombreuses possibilités d'exploitation. Bien que l'on ne dispose que de données partielles sur les conditions de vie et de travail du personnel domestique en raison de la nature clandestine de ce travail, le rapport contient des témoignages alarmants faisant état de mauvais traitements physiques et psychologiques et de sévices sexuels, dont sont couramment victimes des jeunes filles travaillant dans des familles autres que la leur. Les longues journées de travail, les carences affectives et les conditions de servitude entraînent chez ces jeunes filles, entre autres

Une conférence demande l'abolition du travail des enfants en Afrique

KAMPALA (Ouganda) – Amsterdam, Carthagène, Oslo, Kampala. Dans cette ville africaine s'est tenue la dernière d'une série de conférences internationales de haut niveau, organisées en collaboration avec l'Organisation internationale du Travail pour combattre le travail des enfants.

Le 7 février 1998, à la fin des trois journées de débat, le message transmis par les participants de 22 pays d'Afrique et les représentants de l'OIT, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), de l'Organisation de l'unité africaine (OUA) était sans équivoque: la volonté d'abolir totalement le travail des enfants en Afrique est essentielle mais pour qu'elle se matérialise, il faut que la communauté internationale consacre davantage de moyens à la lutte contre la pauvreté, cause fondamentale de ce fléau.

«Le travail des enfants est devenu une réalité en Afrique et, si l'on ne parvient pas à maîtriser la situation, tous les efforts de développement déployés par les pays africains risquent d'être annulés», a déclaré Kinto Musoke, Premier ministre de l'Ouganda, dans une allocution prononcée lors de la séance d'ouverture de la conférence, au nom du Président, Yoweri Museveni.

Ahmed Haggag, Secrétaire général adjoint de l'OUA, lui, a affirmé: «Le futur de l'Afrique dépendra nécessairement de la nature des mesures adoptées en vue de la survie, de la protection et de l'épanouissement des enfants africains dans la période de leur vie où ils se développent. La majorité des quelque 27 millions de réfugiés et de personnes déplacées que compte l'Afrique est constituée de femmes et d'enfants. Il faut absolument que nous renoncions aux conflits armés comme moyen de résoudre nos problèmes économiques et sociaux et que nous renforçons les normes internationales protégeant les enfants.»

Le BIT tire la sonnette d'alarme

Dans son allocution d'introduction, Michel Hansenne, Directeur général du BIT, a déclaré que si la situation actuelle, dans laquelle environ 80 millions d'enfants africains sont astreints au travail, était très préoccupante, «la situation à venir est encore plus alarmante».

«Ce serait une tragédie non seulement pour les enfants concernés mais pour tout le continent africain, qui a besoin de citoyens instruits, productifs et en bonne santé», a ajouté M. Hansenne.

Faisant observer que ces enfants «devraient constituer une priorité pour chacun d'entre nous», il a expliqué que «bien trop souvent, en raison de pratiques tolérées depuis des décennies, ces enfants sont devenus invisibles autant pour le public en général que pour les responsables politiques. Les différentes formes de travail auxquelles les enfants sont assujettis ne

doivent pas être occultées si nous voulons véritablement les combattre».

M. Hansenne a déclaré que l'OIT entendait continuer à mettre au point des instruments juridiques efficaces pour combattre les formes extrêmes de travail des enfants et avait commencé à préparer de nouvelles normes internationales, à savoir une convention et une recommandation, dont l'examen sera à l'ordre du jour de la prochaine session de la Conférence internationale du Travail (2-18 juin 1998).

Ces nouveaux instruments visent à interdire les formes extrêmes de travail des enfants, y compris l'esclavage et toute pratique similaire comme la traite d'enfants, la servitude pour dettes et le travail forcé, l'exploitation d'enfants dans la prostitution et la pornographie, les travaux dangereux dans les mines, carrières et usines, ainsi que toute forme de travail susceptible de représenter un danger pour la sécurité et la santé physique et morale des enfants.

Conclusions de la conférence

Dans leurs conclusions, les délégués ont enjoint aux Etats africains de s'engager à abolir le travail des enfants, conformément aux dispositions de la convention de l'OIT (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention sur les droits de l'enfant, adoptée en 1989 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Les délégués ont aussi demandé aux Etats africains de ratifier la Charte africaine sur les droits de l'enfant.

Admettant que, compte tenu de la situation économique et sociale, certains enfants risquent pendant un certain temps encore de devoir travailler, les délégués ont tenu à préciser dans leur rapport que «ce travail [devait] être réglementé et ne mettre en danger ni la santé ni la sécurité de l'enfant». De plus, ce travail doit s'accompagner d'un «minimum d'activités éducatives et de services sociaux». Et encore: «La priorité doit être donnée à la suppression immédiate des formes extrêmes de travail des enfants grâce à la mise en œuvre de programmes d'action assortis de calendriers.»

Dans les autres conclusions, les délégués ont réclamé:

- une amélioration de la législation, «preuve d'une véritable volonté politique» et l'alignement des législations nationales sur les normes internationales du travail;
- la participation des pays africains à l'élaboration des nouvelles normes internationales sur les formes extrêmes de travail des enfants;
- le maintien par le BIT de son aide destinée à renforcer l'aptitude qu'a l'OUA de résoudre les problèmes sociaux et l'examen avec l'UNICEF de «la question des ressources internationales et de l'impact social des politiques d'ajustement structurel» afin de compenser ou d'atténuer les effets pervers de ces politiques sur les pauvres.

conséquences, «le repli sur soi et la régression, le vieillissement prématuré, la dépression et la perte de confiance en soi».

L'action internationale

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, de très nombreux pays se sont dotés de véritables stratégies et de vastes programmes nationaux pour lutter contre le travail des enfants et les pays africains ont participé de façon particulièrement active au débat ainsi engagé. Plusieurs pays africains (le Bénin, l'Égypte, le Kenya, le Sénégal et la Tanzanie) ont été parmi les premiers à prendre part au Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC), vaste programme de coopération technique mis en œuvre par le BIT en 1992.

Neuf autres pays africains se préparent actuellement à appliquer l'IPEC chez eux: l'Afrique du Sud, le Burkina Faso, l'Éthiopie, la Guinée, Madagascar, le Mali, l'Ouganda, la Zambie et le Zimbabwe. Plus

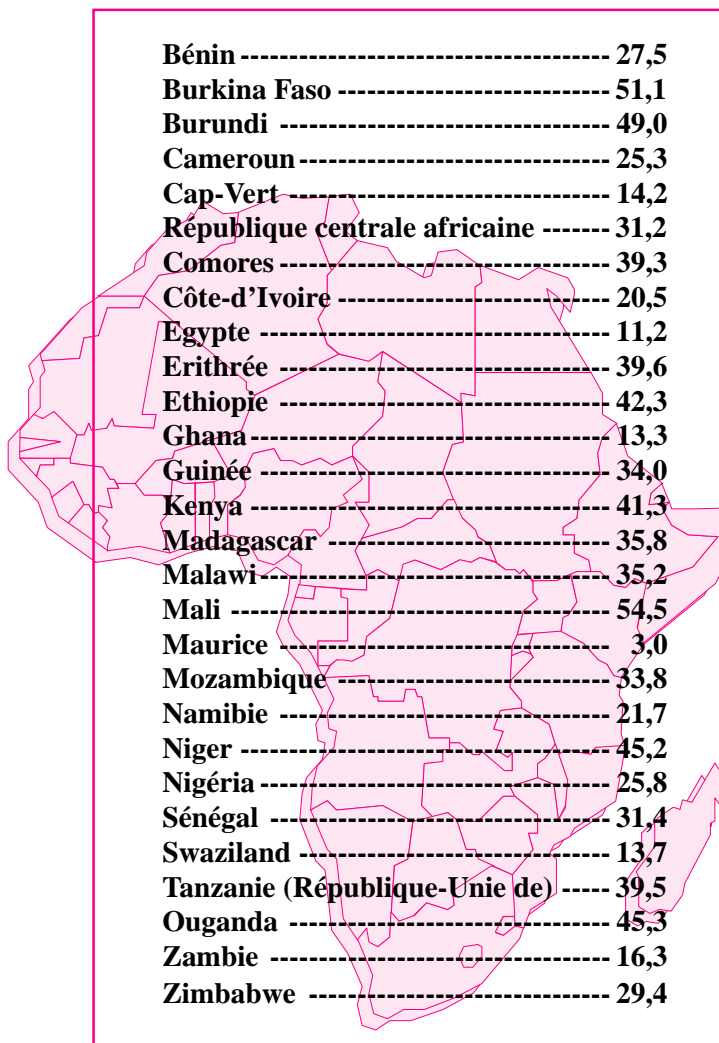
sieurs autres, dont le Cameroun, élaborent actuellement des stratégies adaptées au contexte national.

Les auteurs du rapport insistent sur le fait que l'ampleur du problème commande d'urgence des mesures concrètes. D'une part, il faut des données plus précises sur la nature et la gravité des dangers qui menacent les travailleurs enfants d'Afrique et, d'autre part, il est nécessaire de prêter davantage d'attention aux mesures à prendre dans l'immédiat. L'action préventive doit être renforcée pour éviter les graves conséquences sociales de l'augmentation prévue du nombre des travailleurs enfants. □

¹ Le travail des enfants en Afrique – L'intolérable en point de mire. Réunion tripartite régionale africaine sur le travail des enfants. Kampala (Ouganda), 5-7 février 1998. Bureau international du Travail, Genève.

² Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Égypte, Éthiopie, Ghana, Guinée, Kenya, Madagascar, Mali, Maurice, Mozambique, Niger, Nigéria, Sénégal, République Unie de Tanzanie, Tunisie, Zambie, Zimbabwe et Ouganda

Enfants économiquement actifs dans différents pays d'Afrique (1995, tranche d'âge de 10 à 14 ans)



Source: Pourcentages estimés tirés de *Population active, 1950-2010*, quatrième édition. BIT, Genève, décembre 1996.

Création d'emplois De la guerre à

Durant les deux années écoulées depuis que les accords de Dayton ont mis fin aux combats dans l'ancienne Yougoslavie, la communauté internationale a affecté un volume considérable de ressources à la reconstruction de la Bosnie-Herzégovine, pays le plus détruit par la guerre de 1992-1995. L'OIT, pour sa part, a réuni plus de 6 millions de dollars qu'elle consacre à des projets de création d'emplois, de formation professionnelle et de création d'entreprises.

SARAJEVO (Bosnie-Herzégovine) – En arrivant à l'aéroport international de Sarajevo, une fragile atmosphère de paix adoucit quelque peu l'impression que la guerre est encore toute proche.

Encore étonnés de ne pas avoir à endosser de gilets et de casques de protection ni à se précipiter dans un fossé afin d'éviter les tirs des *snipers*, les passagers passent nonchalamment la douane comme dans n'importe quel pays d'Europe et quittent l'aéroport, non pas dans un véhicule blindé mais en taxi.

Pourtant les traces de balles et d'obus qui ornent les murs de l'aéroport et le bâtiment en ruine du journal bosniaque *Oslobodenje*, laissé là comme symbole de la destruction, sont des témoins visibles des trois années de conflit qui ont fait environ 250 000 morts et détruit l'économie autrefois florissante de la région.

«Nous avons accompli des progrès à tous les niveaux», a récemment déclaré au

en Bosnie

à la paix: la reconstruction de la Bosnie-Herzégovine

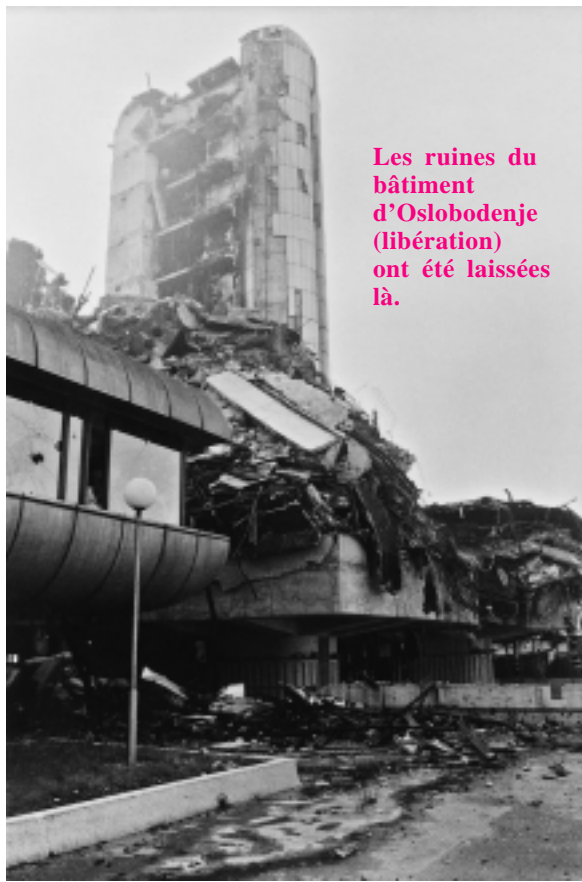
BIT Edhem Bicakcic, Premier ministre de la Bosnie-Herzégovine, installé dans de nouveaux locaux qui remplacent le bâtiment du gouvernement, auquel les bombardements n'ont laissé que les murs. «Je crois en l'avenir de la Bosnie-Herzégovine et je suis convaincu que nous parviendrons à satisfaire tous les besoins de ses habitants.» (Voir encadré pour le texte intégral de l'interview.)

La guerre a détruit des milliers d'emplois

Malgré la difficulté d'obtenir des données précises en Bosnie-Herzégovine, une chose est sûre: l'infrastructure d'avant-guerre et les emplois qu'elle offrait ont presque complètement disparu. Les dégâts de la guerre de Bosnie se mesurent non seulement au nombre de morts mais également à la difficulté qu'éprouvent des dizaines de milliers de travailleurs de retrouver des moyens de subsistance dans l'après-guerre.

Selon une récente évaluation du Département «Entreprise» du BIT, la plupart des grandes et moyennes entreprises publiques ont été détruites ou ne fonctionnent plus qu'à faible rendement et «ne sont pas en mesure de créer un grand nombre d'emplois pour le moment, d'autant qu'elles sont en cours de privatisation et qu'elles auront du mal, dans le proche avenir, à obtenir l'énorme volume de capitaux dont elles ont besoin».

En outre, la Bosnie-Herzégovine est en proie à toute une série de problèmes qui découlent de la guerre. Destruction massive des logements, des écoles, des institutions et autres équipements. Déplacement de la population d'avant-guerre, musulmans, Serbes et Croates changeant de région en laissant leurs anciens foyers derrière eux. Destruction partielle ou totale des réseaux de communication et de transport ou d'autres équipements d'utilité publique tels que les lignes électriques, les chemins de fer, les réseaux d'approvisionnement en eau, les égouts et les routes.



Les ruines du bâtiment d'Oslobodenje (libération) ont été laissées là.

Vincent Anahy/AFP

«Il y a dans les villes beaucoup de pauvres, des réfugiés ou des ruraux pour la plupart, dont la réintégration sera très difficile», dit Aziz Hadzimuratovic, chef du Département de la reconstruction et de l'aide internationale au ministère des Affaires étrangères, à Sarajevo. «Avant la guerre, la Bosnie-Herzégovine était une région très industrialisée de la Yougoslavie. Nous avions un personnel hautement qualifié et nos produits s'exportaient dans le monde entier. Maintenant, nous avons perdu six ans.»

Reconstruction et création d'emplois

L'équipe du Sous-directeur général, Heribert Scharrenbroich, et le Bureau de

l'OIT à Sarajevo ayant obtenu l'accord de donateurs potentiels, le BIT a pu mettre en œuvre un certain nombre de projets en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et avec l'aide de la Belgique, de l'Italie, du Japon et du Luxembourg. Ces projets ont pour but de créer des débouchés, d'offrir à la population des possibilités de recyclage et de perfectionnement professionnels et de mettre en place des institutions qui soient en mesure, le moment venu, de renforcer le dialogue social et de veiller au respect des normes de l'OIT.

Ainsi, un programme de formation professionnelle a été organisé pour appuyer le programme national de création d'emplois dans l'enclave de Gorazde, canton situé à environ 80 kilomètres de Sarajevo et relié à la Bosnie-Herzégovine par un étroit «corridor». Les responsables de Gorazde expliquent que, avant la guerre, cette zone était un centre économique prospère pour le travail des métaux, la construction de machines-outils, la fabrication de produits chimiques et autres activités. Sa population active, qui était alors de 11 000 personnes, n'est plus aujourd'hui que de 3 000.

Bien que les 46 000 habitants que comptait le canton avant la guerre aient été en grande partie chassés par les durs combats qui ont fait rage dans la région, le retour des rapatriés a ramené la population actuelle à 40 000 personnes. Les autorités locales s'attendent à voir arriver 27 000 rapatriés supplémentaires cette année.

Les 2,4 millions de dollars que coûte le programme conjoint du BIT et du PNUD proviennent du gouvernement japonais et du PNUD. Le BIT veille à l'exécution du projet par l'intermédiaire du ministère cantonal de l'Éducation. Il dispense une formation dans le domaine de la mécanique: métallurgie de transformation et soudage, entretien et réparation de machines et d'automobiles, moletage, alésage, tournage, installation et entretien de canalisations, etc. Les bénéficiaires sont des manœuvres ou des ouvriers semi-qualifiés et notamment des victimes de la guerre, des réfugiés, des personnes déplacées et des soldats démobilisés.

«Grâce à une instruction et à une formation professionnelle adéquates, nous pourrions créer 1 000 emplois supplémentaires d'ici à la fin de 1998», déclare un responsable local.

Un autre projet de formation est actuellement mis en œuvre dans la ville de Bihac, dans le canton d'Unsko-Sanski, au nord-ouest de la Bosnie. Dans le cadre de ce programme conjoint du BIT et du

PNUD, d'un montant de 452 000 dollars, des victimes de la guerre, des réfugiés, des personnes déplacées et des anciens soldats apprennent les métiers de la construction (maçonnerie, menuiserie, céramique et travail du béton armé).

Actuellement, le Département Entreprise du BIT s'occupe de quatre projets de développement des micro et petites entreprises en Bosnie et un cinquième vient d'être approuvé. Ce sont:

- un projet de 300 000 dollars pour la création d'une agence pour le développement des entreprises (ADE) dans la région de Brcko, financé par le gouvernement italien (novembre 1997 à mai 2000);

- 487 000 dollars pour la création de deux ADE, dans le canton de Bihac et dans la région de N'Banja Luka, financé par le PNUD (janvier 1998 à juin 2000);

- 85 000 dollars pour la création d'un fonds autorenouvelable de microcrédit pour les femmes bosniaques, financé par le ministère du Travail de la Belgique (janvier 1998 à juin 2000);

- 200 000 dollars pour la création à Sarajevo d'une ADE qui fonctionnera en outre comme une agence nationale pour les deux entités du pays: la Fédération de Bosnie-Herzégovine et la République serbe. Ce projet, qui est financé par le gouvernement italien, constitue la première phase d'un projet plus vaste également financé par l'Italie (janvier 1998 à juin 2000);

- 1 200 000 dollars pour la création de l'ADE-Sarajevo, agence nationale de développement des entreprises (phase principale) qui servira d'ADE pour Sarajevo et d'agence faitière pour toutes les ADE cantonales et régionales existantes et futures. Ce projet a été officiellement approuvé par le gouvernement italien. Il devrait l'être officiellement en mars/avril 1998 (avril 1998 à décembre 2000).

Ces projets peuvent être considérés comme les premiers projets durables de Bosnie-Herzégovine, la plupart des projets précédents ayant été des actions d'urgence organisées pour répondre aux besoins pressants de reconstruction et de création d'emplois du pays au lendemain de la guerre. Ils comptent aussi parmi les rares projets qui aient réussi à réunir les trois populations (croate, musulmane et serbe).

L'expérience la plus encourageante a été celle d'un atelier regroupant des responsables des deux entités pour élaborer un nouveau Code du travail. Les collaborateurs de M. Scharrenbroich racontent qu'au début, «il régnait entre eux une énorme tension. Il suffisait que l'une des parties prononce une parole de travers pour que l'autre menace de quitter la salle. Mais après quelques jours passés ensemble, ils devinrent plus tolérants les uns à l'égard des autres, grâce à quoi les activités prévues ont pu être réalisées».

Après avoir financé le projet d'orientation sur la formulation d'un nouveau Code du travail, l'Italie accorde maintenant au

Interview d'Edhem Bicakcic, Premier ministre de la Bosnie-Herzégovine

Q: Il y deux ans que les accords de Dayton ont été signés. Selon vous, comment la situation de la Bosnie-Herzégovine a-t-elle évolué depuis?

M. Bicakcic: Nous avons progressé à tous les niveaux. Au niveau de l'Etat, les institutions conçues dans les accords ont été mises en place. Le Conseil des ministres a adopté les lois nécessaires au fonctionnement de l'Etat de Bosnie-Herzégovine. Nous avons aussi réalisé de grands progrès en ce qui concerne la reconstruction du pays et ces progrès se sont traduits par une augmentation de production de 30% l'année dernière. De nombreux bâtiments ont été reconstruits ou réparés; c'est notamment le cas des établissements de santé et d'enseignement. Nous avons de moins en moins besoin de l'aide des institutions internationales.

Q: Quels sont les obstacles à la poursuite de la reconstruction et à la normalisation?

M. Bicakcic: Pour ce qui est des obstacles politiques, ils ont pratiquement tous disparu. L'armée fédérale existe; elle est soumise à un système de formation unique en son genre. La mise en place de la police fédérale aussi est quasiment achevée. Il reste un peu de travail à faire dans certains cantons pour créer les conditions propices au retour de nombreux réfugiés et rapatriés. Des lois régissant les privatisations sont en passe d'être adoptées et la transition vers l'économie de marché a déjà commencé. Je pense que nous avancerons cette année vers la privatisation des

entreprises, des banques et des appartements.

Q: Où en est la création d'emplois?

M. Bicakcic: Nous avons sensiblement augmenté le nombre des personnes ayant un emploi; celles-ci sont actuellement au nombre de 340 000 mais dans le même temps, le chômage a lui aussi augmenté. L'armée fédérale a démobilisé environ 180 000 soldats mais une grande partie d'entre eux a trouvé un emploi. Notre grand problème est la reconstruction des logements... C'est aussi un facteur limitatif puisqu'il empêche beaucoup de gens de revenir dans la Fédération. En effet, ceux qui souhaitent rentrer commencent généralement par se demander où ils vont vivre et où ils vont travailler, mais nous ne sommes pas toujours en mesure de leur donner satisfaction.

Q: Selon vous, quelle sera la situation d'ici un an ou deux?

M. Bicakcic: Je pense que d'ici l'an 2000, nous aurons retrouvé le niveau de revenu que nous avions avant la guerre. Je constate que la Bosnie-Herzégovine progresse de façon sensible et je suis convaincu que le rythme de développement de la Fédération sera encore plus rapide. La Bosnie-Herzégovine sera dotée d'institutions parfaitement respectueuses des droits de l'homme. En outre, la Bosnie-Herzégovine devrait être admise cette année au Conseil de l'Europe. Je crois en l'avenir de la Bosnie-Herzégovine et je suis convaincu que nous parviendrons à satisfaire tous les besoins de la population.

BIT les fonds nécessaires à la mise en place d'un dialogue social organisé.

Brcko: Problème insoluble ou exemple pour l'avenir?

Selon les fonctionnaires internationaux en poste en Bosnie, le projet de Brcko (prononcer bridge-ko) est un indicateur encourageant en ce sens qu'il pourrait devenir un modèle d'intégration sociale. Dans la région de Brcko se trouve une «zone de séparation» administrée par le Haut représentant de l'ONU, selon le dispositif des accords de Dayton. La situation

politique de la région, où sont représentées les trois identités ethniques (musulmane, serbe et croate) est particulièrement délicate du fait des exigences contradictoires de reconnaissance politique de chacune de ces trois communautés.

C'est pourquoi, dans le cadre de ce projet, les trois communautés ethniques sont représentées à la fois dans un comité directeur mixte et au sein du personnel.

Après avoir passé sept jours dans la région, M. Scharrenbroich a déclaré: «Avec le nouveau gouvernement de la République serbe, je pense que nous pourrions étendre le processus de reconstruction à toute la Bosnie-Herzégovine.» □

Une « armada » contre l'intempérance

Des résultats dans la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie au travail

Le coût de la toxicomanie et de l'alcoolisme au travail est difficile à chiffrer, mais, de toute évidence, il est énorme. Cependant, les résultats d'un programme quinquennal destiné à remédier aux problèmes que pose la consommation de drogue et d'alcool grâce à la collaboration des syndicats et de la direction des entreprises, sont encourageants.

Ce programme, dans le cadre duquel sont élaborées de nouvelles méthodes de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie sur le lieu de travail, repose à la fois sur une intervention accrue du personnel d'encadrement et sur la coopération des syndicats. Il s'appuie en outre sur les partenaires sociaux et les réseaux des organisations d'employeurs et de travailleurs pour s'adresser aux entreprises et à leur personnel.

«Plutôt que de faire appel, comme cela est habituellement le cas, à des thérapeutes et à des spécialistes de la réadaptation, ce programme, qui est exécuté par les dirigeants d'entreprise, est essentiellement axé sur la prévention», explique Behrouz Shahandeh, conseiller du BIT pour la prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie. «La prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie sur le lieu de travail est indissociable du comportement et des valeurs de l'entreprise ainsi que du milieu et des conditions de travail.»

Le programme a été lancé avant l'adoption, en janvier 1995, du *Recueil de directives pratiques sur la prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail*¹ et l'approbation de celui-ci par le Conseil d'administration du BIT. Les directives contenues dans ce recueil reflètent un consensus international sur la manière de prendre en charge les



Jacques Maillard

problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail.

Selon les résultats d'une étude réalisée cinq ans après le lancement du projet, plus de la moitié des 38 entreprises participantes ont connu une nette diminution des problèmes engendrés par l'alcoolisme et la toxicomanie: absentéisme, indiscipline et retards.

Ces entreprises², qui représentaient différents secteurs de l'activité économique – agricole, manufacturier, commercial, transport, gouvernemental, bancaire et financier – employaient en tout environ 125 000 travailleurs (dont 85% d'hommes). Pour la plupart d'entre elles, participer à ce projet signifiait améliorer la qualité du travail, accroître la productivité et les bénéfices de l'entreprise, améliorer le bien-être des travailleurs et de leur famille, apprendre à connaître les effets de l'alcoolisme et de la toxicomanie sur le lieu de travail et réduire les conflits entre travailleurs et superviseurs.

Les résultats de cette étude ont été examinés les 3 et 4 février à Genève, à l'occasion d'une réunion à laquelle étaient conviés des experts de l'OIT, de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et du Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues (PNUCID) ainsi

que des cadres des secteurs public et privé des pays qui prennent part au projet³, à savoir l'Égypte, le Mexique, la Namibie, la Pologne et Sri Lanka, pour mettre la dernière main au projet de rapport sur les résultats du programme quinquennal.

Attention à la zone «rouge»

Dans le cadre du programme, les salariés sont classés selon un système de feux de circulation: ceux qui sont dans la zone verte n'ont pas de problème, ceux qui sont dans la zone orange ont besoin

d'une aide préventive sous la forme de conseils, par exemple, et ceux qui sont dans la zone rouge ont besoin d'une thérapie et d'une aide à la réadaptation.

Généralement, les entreprises qui s'intéressent à la question viennent en aide aux travailleurs déjà atteints en mettant à leur disposition des services de consultation ou en les orientant vers un centre de traitement et des programmes de réadaptation afin qu'ils puissent ensuite reprendre leur travail. Ces programmes s'adressent uniquement aux travailleurs qui sont considérés comme alcooliques ou toxicomanes, soit environ 3% de la main-d'œuvre (zone rouge) ou qui sont sur le point de sombrer dans l'alcoolisme ou la toxicomanie, soit 8 ou 10% (zone orange).

«Dans de telles conditions», fait observer M. Shahandeh, «le projet est censé engendrer un changement d'optique, c'est-à-dire le passage d'une démarche curative (zones rouge et orange) à une démarche essentiellement préventive, qui se concentre sur la zone verte», l'objectif étant d'empêcher les travailleurs de glisser dans les zones rouge et orange.

Le programme a débouché sur la création dans chaque pays d'une association

des dirigeants d'entreprise spécialisés dans la lutte contre la toxicomanie (ARMADA), qui a fait l'objet d'une réunion tenue le 5 février au BIT. Il s'agit d'un mécanisme qui exige la coopération entre eux des cadres supérieurs des entreprises dotées de programmes de prévention. «Ce travail en réseau s'est avéré très utile pour partager des informations et des données d'expérience, mettre des ressources en commun et mener des actions conjointes au niveau communautaire», fait observer M. Shahandeh. En outre, les ARMADA favorisent la participation des familles à leurs activités.

Les participants à la réunion susmentionnée ont conclu que le système ainsi expérimenté était désormais suffisamment solide pour être reproduit dans le cadre d'autres programmes de prévention, qui pourraient être mis en œuvre dans le monde entier. En effet, la documentation réunie, les expériences réalisées dans différents secteurs et la réserve de personnel qualifié constituent pour ce faire des atouts non négligeables. Les participants ont donc recommandé que les résultats du projet soient largement diffusés, que des programmes d'échange et des ateliers de formation soient organisés et que des campagnes de sensibilisation soient menées avec l'aide des médias.

Ils ont aussi recommandé que les programmes de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie sur le lieu de travail soient associés à la technique de gestion dite de la «qualité totale». Le renforcement des réseaux ARMADA a été considéré comme essentiel pour perpétuer les bons résultats du programme.

Des excès qui coûtent très cher

Les personnes qui boivent de temps à autre un «verre de trop» causent davantage de problèmes sur le lieu de travail que ceux de leurs collègues – moins nombreux – qui sont des buveurs invétérés. En effet, selon un rapport récemment préparé pour le Bureau international du Travail, les gros buveurs ont développé une tolérance physique et des mécanismes sociaux qui masquent les effets de l'absorption d'alcool.

Qui plus est, les auteurs de ce rapport, intitulé *Substance abuse and the workplace: Current state of research and future needs*⁴ constatent que, dans certains des pays étudiés, le «coût de la maladie» – dépistage, prévention, recherche, répression – et la perte de productivité due non seulement à l'alcoolisme mais aussi à la consommation d'autres drogues, isolée ou associée à l'alcool, est non négligeable.

Sur la base d'études réalisées aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Japon, en Australie, en Allemagne et au Canada, ils concluent qu'il n'est pas facile de chiffrer les pertes de productivité, mais que leur coût est certainement énorme. Difficile égale-

Le travail en réseau est très utile pour partager des informations et des données d'expérience. En outre, il favorise la participation des familles. Ici la Namibia Beverages organise une soirée d'information pour les familles.



Photo: Projet de l'OIT

ment d'évaluer le coût d'autres conséquences de l'alcoolisme, telles que l'abaissement du niveau d'instruction, les divorces, l'incidence négative sur le moral des salariés et sur l'exécution des tâches, le chantage et le vandalisme.

Les auteurs font en outre observer que:

- les consommateurs modérés et occasionnels sont responsables de 70 à 80% des incidents dus à la consommation d'alcool (accidents, querelles, absentéisme, délits), pour la simple raison qu'ils sont les plus nombreux;
- des études réalisées dans certains pays ont démontré que le coût de l'alcoolisme et de la toxicomanie était élevé. Aux États-Unis, le coût de l'alcoolisme était estimé à 70 milliards de dollars en 1985 (et celui de la toxicomanie à 44 milliards), au Royaume-Uni, à 1,6 milliard de livres (2,6 milliards de dollars) en 1987, au Japon, à 664 milliards de yen (5,6 milliards de dollars) en 1987 (soit 1,9% du PIB de cette année-là), en Australie à 4,5 milliards de dollars australiens (3,38 milliards de dollars des États-Unis) en 1988, en Allemagne à près de 6 milliards de marks (3,3 milliards de dollars) en 1990 et au Canada à 7,5 milliards de dollars canadiens (5,5 milliards de dollars des États-Unis) en 1992 (le coût de la toxicomanie s'élevant la même année à 1,37 milliard de dollars canadiens, soit 941 millions de dollars des États-Unis)⁵;
- dans toutes les professions, ce sont les jeunes et les hommes qui consomment le plus d'alcool et de drogue et qui en abusent. Les branches dans lesquelles les risques sont les plus élevés sont celles de la restauration, des transports et du travail en mer;
- chez les hommes, la consommation d'alcool, de marijuana et de cocaïne au travail est la plus fréquente dans les industries des loisirs, du spectacle et du bâtiment. Chez les femmes, c'est dans les secteurs de

l'agriculture, de la pêche et de la foresterie que l'alcoolisme est le plus répandu;

- le groupe d'âge le plus vulnérable est celui des 20 à 30 ans. Entre 20 et 35 ans, les méfaits de l'alcool résultent principalement d'une intoxication qui se traduit par des accidents, des disputes et un fort taux d'absentéisme. Entre 35 et 55 ans, ils entraînent des problèmes de santé et des transformations psychoneurologiques;
- les effets de l'alcoolisme et de la toxicomanie s'étendent aux membres de la famille et aux collègues de travail (stress, abatement moral, perte de gains). □

¹ Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail: Recueil de directives pratiques. BIT, 1996. ISBN 92-2-209455-7. 15 francs suisses.

² Par exemple:

- la Petroleum Cooperative Company, la Cairo Transport Company et l'Arab Gelatine Pharmaceutical Products, en **Égypte**;
- la Ford Motor Company, KALTEX (textiles) et CELANESE (produits chimiques), au **Mexique**;
- Namibia Beverages (Coca Cola), Telecom Namibia et Model Supermarket Ltd., en **Namibie**;
- Rokita Chemicals, Power Engineering Technical Services et la Rolling Stock Company, en **Pologne**;
- le ministère du Travail et de la Formation professionnelle, Bata Ceylon Ltd, et Ever-ready Battery Ltd, à **Sri Lanka**.

³ L'OIT, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et le Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues (PNUCID) sont les agents d'exécution des Model Programmes of Drug and Alcohol Abuse Prevention among workers and their families, qui sont coordonnés par le BIT.

⁴ Rapport préparé pour le Bureau international du Travail par le Canadian Centre on Substance Abuse, décembre 1997.

⁵ Taux de change du mois de janvier 1998. Ces chiffres ne sont pas officiels et ne sont fournis qu'à titre indicatif.

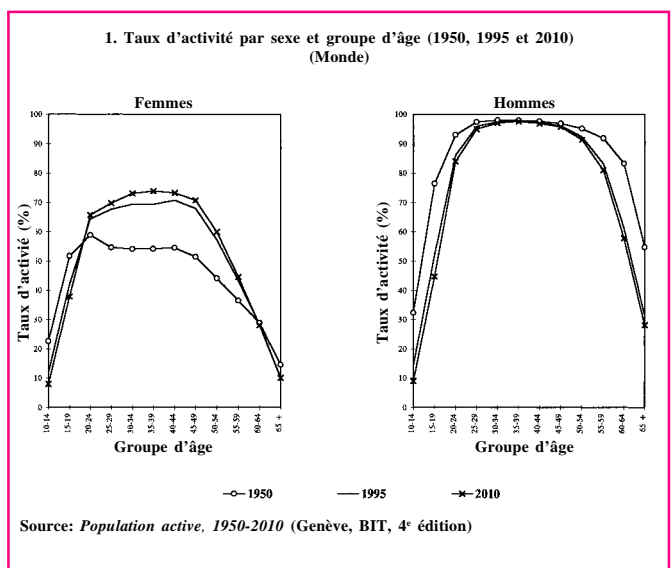
ÉVALUATIONS ET PROJECTIONS CONCERNANT LA POPULATION ACTIVE

La quatrième édition des estimations et projections mondiales de la population active a été terminée en décembre 1996. Elle contient des estimations et des projections des taux d'activité selon le sexe et les groupes d'âge de cinq ans en cinq ans (de 10 à 64 ans et à partir de 65 ans) pour la période allant de 1950 à 2010, à dix ans d'intervalle plus 1995 et les estimations de la population active selon le sexe et les grands secteurs de l'activité économique: agriculture, industrie et services, pour la période 1950-1990. Des résultats séparés sont également présentés pour l'industrie manufacturière pour les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Les données couvrent tous les pays et territoires de la planète qui comptaient 200 000 habitants ou plus en 1998 (soit 178 pays et territoires), plus leurs regroupements en régions et grandes régions du monde, soit 207 unités géographiques au total.

Les données concernant la population active sont tirées des recensements et en particulier d'enquêtes par échantillonnage réalisées auprès de la population active. Ces données sont au besoin ajustées de façon à inclure dans la population active, conformément à la définition type, l'ensemble des personnes qui ont un emploi et qui sont au chômage, à utiliser les mêmes groupes d'âge, périodes de référence et dates de recensement ou d'enquête. La définition de la population active correspond en principe à celle adoptée par la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail, tenue en 1982 à Genève.

Les projections des taux d'activité sont essentiellement basées sur l'évolution des taux d'activité selon le sexe et le groupe d'âge, observée dans les pays et territoires pendant toute la période de référence, soit 1950, 1960, 1970, 1980 et 1990 ou durant une partie de la période, généralement les 20 dernières années.

Les résultats concernant les taux d'activité selon le sexe et le groupe d'âge montrent qu'au cours des deux dernières décennies, le comportement des actifs a beaucoup changé et que ces changements devraient se poursuivre à l'avenir. Les taux d'activité par

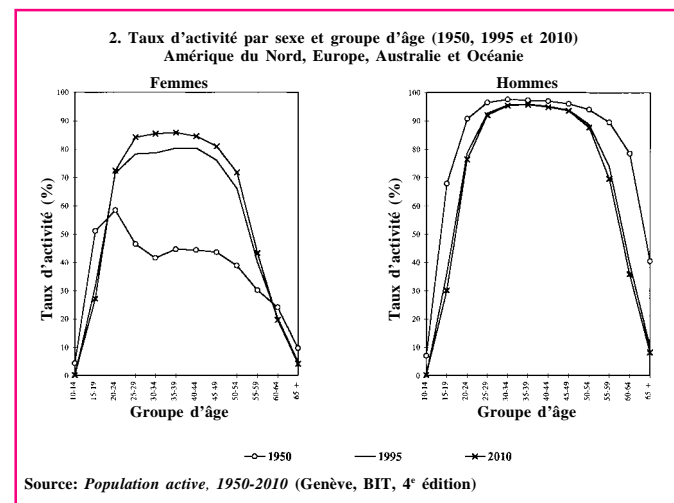


groupe d'âge représentent le pourcentage de la population active d'un groupe d'âge donné par rapport à l'ensemble de la population de ce groupe d'âge.

Figure 1: Monde – Les taux d'activité des femmes se rapprochent de ceux des hommes, bien qu'ils demeurent, même en 2010,

sensiblement inférieurs à ceux des hommes. Les taux d'activité des femmes adultes (20-60 ans) augmentent alors que ceux des hommes (tous groupes d'âge confondus) reculent. Les hommes et les femmes jeunes entrent plus tardivement sur le marché du travail et les travailleurs âgés prennent leur retraite plus tôt. Ces changements résultent, partiellement au moins, des facteurs suivants:

- **Jeunes travailleurs:** le déclin des taux d'activité est dû au fait que les jeunes restent plus longtemps dans le système éducatif et aussi parce qu'ils sont découragés et, pensant qu'ils ne trouveront pas de travail correspondant à leurs qualifications, ils abandonnent leurs recherches.
- **Travailleurs âgés:** déclin des taux d'activité dû à un accès précoce aux prestations de retraite et de chômage en fin de carrière et à une formation insuffisante pour les emplois existants, ce qui les conduit à abandonner leur recherche d'emploi (travailleurs découragés). En ce qui concerne les femmes de cette catégorie, la faiblesse des taux de participation est en partie imputable à un effet de cohorte, c'est-à-dire que lorsqu'elles étaient jeunes, elles étaient moins nombreuses à travailler que les femmes des mêmes groupes d'âge ne le font aujourd'hui et ne le feront à l'avenir.
- **Femmes adultes:** taux de participation en augmentation en raison des changements survenus dans les comportements des familles (déclin de la fécondité, augmentation du nombre des familles monoparentales, augmentation du nombre des divorces), du développement de l'infrastructure sociale (crèches, enseignement préscolaire, services aux personnes âgées), des modifications apportées à l'organisation du travail (essor du travail à temps partiel) et aussi de l'amélioration des statistiques qui saisissent mieux les activités des femmes (grâce aux méthodes d'enquête modernes qui

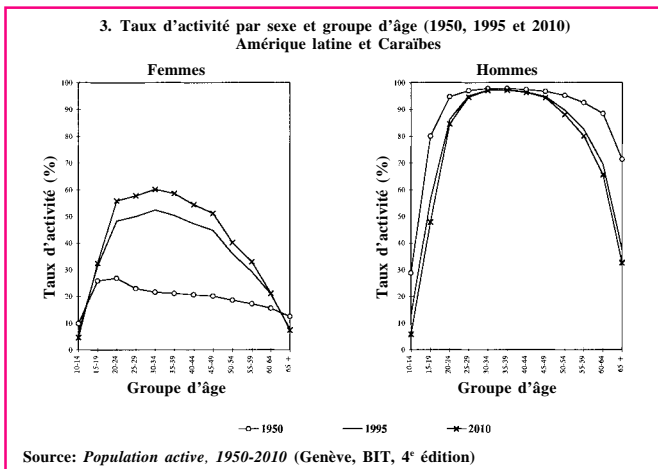


portent sur les activités concrètes des femmes durant la période de référence et pas simplement sur la profession ou l'emploi). L'évolution des taux de participation des femmes est renforcée par un effet de génération: les générations âgées sont progressivement remplacées par des jeunes qui se caractérisent par une participation plus importante à la vie active.

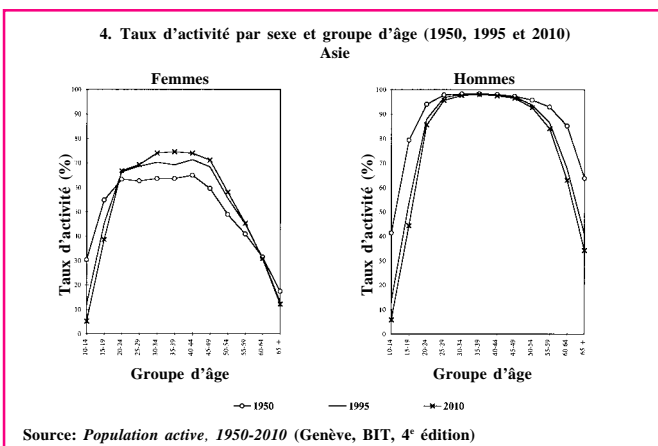
- **Hommes adultes:** les taux d'activité baissent parce que davantage de travailleurs sont découragés et aussi en raison de l'amélioration de la qualité des statistiques (enquêtes modernes).

Figure 2: Amérique du Nord, Europe et Océanie – Il est important de noter que les taux d'activité des femmes par groupe d'âge ont changé et devraient être les mêmes que ceux des hommes en 2010.

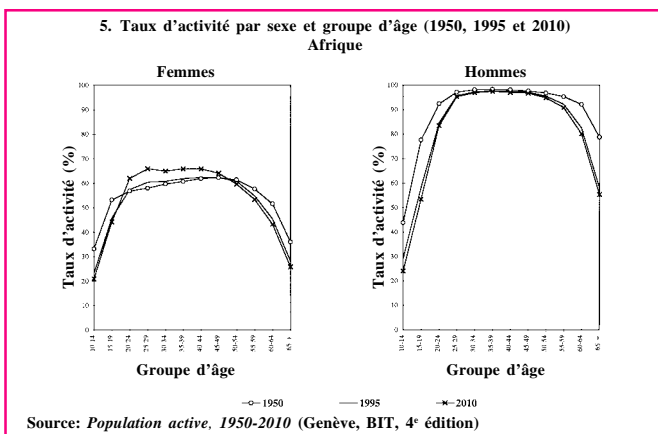
Les augmentations successives des taux de participation des femmes ont fait disparaître les caractéristiques «bimodales» du cycle de vie qui



était celui des femmes dans les années cinquante. Cette courbe en «M» reflétait le fait que les femmes quittaient la vie active vers l'âge de 25 ans pour avoir des enfants et qu'une partie d'entre elles reprenaient leurs activités professionnelles vers 35 ans. Le déclin modéré des taux de participation des hommes de tous les groupes d'âge confirme la relative stabilité du cycle de vie des hommes.



La forme «bimodale» des taux d'activité par groupe d'âge était courante dans les régions développées mais non dans les régions en développement où les femmes qui étaient actives devaient le



rester pour des raisons économiques (voir les tableaux concernant l'Amérique latine et les Caraïbes et plus particulièrement l'Asie et l'Afrique).

Figure 3: Amérique latine et Caraïbes – L'important ici est la forte augmentation des taux d'activité des femmes de 20 à 60 ans et celle, bien que plus faible, des taux de participation des groupes d'âge de 15 à 19 ans et de 60 à 64 ans, parce que les niveaux de participation des femmes étaient habituellement très bas dans cette région.

Figure 4: Asie – A noter les taux d'activité féminine beaucoup plus élevés que dans les autres régions en 1950 et donc la projection d'une faible augmentation pour 2010.

Figure 5: Afrique – Les forts taux de participation des travailleurs âgés reflètent la prédominance des secteurs agricole et informel dans lesquels les travailleurs prennent leur retraite tardivement, voire ne la prennent jamais, parce qu'ils ne bénéficient d'aucune pension. A noter une faible augmentation des taux d'activité des femmes de 1950 à 2010.

Conclusion: Au cours des prochaines décennies, la population active mondiale devrait se composer d'une faible proportion de travailleurs jeunes et de travailleurs âgés, d'une importante proportion de femmes adultes et d'une proportion légèrement plus faible d'hommes adultes.

Angela Martins-Oliveira

RÉUNIONS

Réunion d'experts des statistiques du travail, Genève, 14-23 octobre 1997. Thèmes traités: «Le chômage: concept et mesure» et «Revenu de l'emploi: concept et mesure». On peut se procurer les rapports n^{os} 1 et 2 ainsi que le rapport final, en anglais, français et espagnol, au Bureau de statistique du BIT ou sur le site Web.

Réunion commune CEE-OIT sur les indices des prix à la consommation, novembre 1997. Se procurer les documents auprès de la Commission économique pour l'Europe, à Genève.

16^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, octobre 1998.

PUBLICATIONS

Annuaire des statistiques du travail (anglais, français et espagnol). Extraits sur disquette sur demande.

Edition rétrospective de l'Annuaire des statistiques du travail sur les recensements de population, 1945-89 (anglais, français et espagnol), Genève 1990.

Bulletin des statistiques du travail (anglais, français et espagnol). Trimestriel, suppléments pour les mois intermédiaires.

Statistiques des salaires et de la durée du travail par profession et des prix des produits alimentaires: Résultats de l'Enquête d'octobre, 1994 et 1995. Supplément spécial au *Bulletin des statistiques du travail*. Extraits sur disquette sur demande.

Population active: Estimations et projections, 1950-2010, quatrième édition, Genève. Les volumes 1 à 4 existent en anglais, français et espagnol.

Statistiques des revenus et des dépenses des ménages, n^o 4, 1979-1991, Genève, 1995.

Statistics for emerging labour markets in transition economies. A technical guide on sources, methods, classification and policies, Macmillan Press, Londres 1997 (anglais seulement).

SOURCES ET MÉTHODES: STATISTIQUES DU TRAVAIL

Volume 1: Indices des prix à la consommation, Genève 1992 (anglais, français et espagnol).

Volume 2: Emploi, salaires, durée du travail et coût de la main-d'œuvre, Genève 1995 (anglais, français et espagnol).

Volume 3: Population active, emploi, chômage, durée du travail (enquête auprès des ménages), Genève 1990 (anglais et documents de travail en français et espagnol).

Volume 4: Emploi, chômage, salaires et durée du travail (documents administratifs et sources assimilées), Genève 1989 (anglais et documents de travail en français et espagnol).

Volume 5: Population totale et population active, emploi et chômage (recensements de population), Genève 1996 (anglais, français et espagnol).

Volume 6: Enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages, Genève, 1994 (anglais, français et espagnol).

Volume 7: Grèves et lock-outs, Genève, 1993 (anglais, français et espagnol).

NORMES STATISTIQUES ET MANUELS

Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail, Genève 1988 (anglais, français et espagnol). A noter que dans cette publication la présentation de la CITP-88 est basée sur la version issue de la 14^e Conférence internationale des statisticiens du travail.

CITP-88-Classification internationale type des professions, 1988, Genève, 1990 (anglais, français et espagnol).

Surveys on economically active population employment, unemployment and underemployment: an ILO manual on concepts and methods, Genève, 1990; 2^e tirage 1992. Anglais. (Espagnol: Madrid 1993 – Russe: Moscou, 1994 – Français en préparation – document de travail en portugais – Farsi: Téhéran, 1995 – arabe: Amman, 1997).

Consumer price indices: an ILO manual, anglais: Genève, 1989 et russe: Moscou, 1993.

Un système intégré de statistiques des salaires: manuel de méthodologie (anglais: Genève, 1979, français: Genève, 1980, document de travail en espagnol, portugais: Lisbonne, 1992 et russe: Moscou, 1994).

Developments in international labour statistics, réd. Ralph Turvey (anglais: Pinter publishers, Londres, 1989 – espagnol: Madrid, 1994).

Labour statistics for a market economy, réd. I. Chernyshev. Anglais, Central European University Press, Londres, 1994.

ARTICLE PARU DANS LE «BULLETIN DES STATISTIQUES DU TRAVAIL (1996-97)»

Evolution de la population active de 1950 à 1995 et prévisions pour l'an 2010, 1996-1 (Résumé).

DOCUMENTS DE TRAVAIL

What kind of work do you do? Data collection and processing strategies when measuring «occupation» for statistical surveys and records, E. Hoffmann, WP 95-1.

Inquiérotos de População Activa, Emprego, Desemprego, Subemprego. Manual de la OIT sobre conceptos y Métodos, R. Hussmanns, F. Mehran, V. Verma, Parte I, WP 95-3, Parte II WP 95-4.

Constructing a map of the World of Work, E. Hoffmann, WP 95-2.

SÉMINAIRES

Population active: 1950-2010: évaluations et projections du BIT. Angela Martins-Oliveira, mai 1997.

Occupational employment and the wage survey for the year 2000. L. Jeffrey Johnson, mai 1997.

Dissemination standards for labour statistics. Peter Stibbard, août 1997.

ARTICLES ET COMMUNIQUÉS DE PRESSE

Les grèves dans 51 pays, *Travail*, n° 20, 1997.

Contribution à plusieurs communiqués de presse sur le travail des enfants, que l'on peut se procurer auprès du Bureau de presse du BIT ou sur le site Web de l'OIT: <http://www.ilo.org/public/english/235press/pr/index.htm>.

BASES DE DONNÉES

LABORSTA: Base de données sur les statistiques du travail et particulièrement la population active (depuis 1945), l'emploi, le chômage, le temps de travail, les salaires, le coût du travail, les prix à la consommation, les accidents du travail et les grèves et lock-outs (depuis 1969).

LABSSM: Données textuelles tirées de la publication *Sources et méthodes: statistiques du travail* (précédemment intitulée *Sources et méthodes statistiques*) en anglais, français et espagnol, regroupant des descriptions méthodologiques et les sources des données collectées par le BIT. Volumes 1 à 7.

LABPROJ: Contient des estimations et projections de la population active (4^e édition) pour tous les pays et territoires dont la population dépassait 200 000 habitants en 1990. Estimations et projections des taux d'activité par sexe et groupe d'âge et de la répartition de la population active par sexe et grandes branches d'activité. Couvre la période allant de 1950 à 2010 (estimations annuelles pour les années 1995-2005 et tous les dix ans de 1950 à 2010).

LABOCT: Données sur l'*Enquête d'octobre du BIT* concernant les salaires et les heures de travail dans 159 professions, 49 groupes d'industries et les prix de détail de 93 aliments. (Les données sur les salaires et les heures de travail remontent à 1983 et celles relatives aux prix de détail à 1985).

LABCOMP: Données comparables à l'échelle internationale, établies à partir de 1981, sur la population active totale et sur la population civile, l'emploi total par groupe d'âge et par branche d'activité ainsi que l'emploi dans la population civile, le chômage total par groupe d'âge et les taux de chômage. Toutes les estimations, sauf celles concernant les branches d'activité, sont ventilées selon le sexe.

LABISCO: Description et dénomination des professions codées selon les éditions de 1988 et 1968 de la CITP, publiée par le BIT (édition 1988). Anglais, français et espagnol.

SEGREGAT: L'emploi par groupes de professions et par sexe. Les données sont dérivées de recensements de population ou d'enquêtes sur la main-d'œuvre pour les années proches de 1970, 1980 et 1990. Plus de 40 pays sont couverts.

HIES: Cette base de données sur le revenu et les dépenses des ménages contient les principaux résultats des plus récentes enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages ainsi que d'enquêtes similaires menées dans divers pays, régions et territoires. Les données sont réparties en cinq catégories: 1) source des revenus des ménages; 2) caractéristiques des ménages par catégories de revenu ou de dépenses; 3) répartition des dépenses de consommation par catégorie de revenu ou de dépenses; 4) répartition des ménages selon leur dimension et par catégorie de dépenses et 5) répartition des ménages selon leur dimension et par catégorie de revenus.

UNION: Base de données spéciale sur l'adhésion syndicale. Les données, qui remontent à 1990 et portent sur 36 pays, sont établies à partir des chiffres officiels recueillis principalement dans les publications nationales.

POUR OBTENIR DES EXTRAITS DES BASES DE DONNÉES

Toutes les demandes d'information statistique tirée de ces bases de données doivent être adressées à Hazel Bennet, assistante pour les publications. Les informations en petite quantité extraites de nos bases de données et fournies sur papier sont en général gratuites. Un prix minimum sera perçu pour les informations fournies sur disquette ainsi que pour toutes celles fournies sur papier ou sur disquette, qui nécessitent un travail supplémentaire.



PROJETS DE COOPÉRATION TECHNIQUE

ARMÉNIE: ARM/96/01. Enquête sur le secteur non structuré. Projet PNUD-BIT, 1996-1998.

GEORGIE: GEO/96/06. Assistance technique relative aux statistiques du travail. 1996-1998

TURQUIE: Projet BIT-Banque mondiale d'assistance technique pour l'élaboration de données sur le marché du travail. Institut national de statistiques, Ankara, 1994-1998.

UKRAINE: Enquêtes sur la main d'œuvre et sur le secteur non structuré, financées à l'aide du budget ordinaire de la coopération technique. Commencées en 1997 pour un an.

CISJORDANIE ET BANDE DE GAZA: Projet du BIT concernant la mise sur pied d'un programme d'enquêtes sur la main-d'œuvre au sein du Bureau palestinien des statistiques. Financement du gouvernement suisse. Septembre 1995-février 1998.

MISSIONS D'ASSISTANCE TECHNIQUE 1995/96

SECTEUR INFORMEL: Ethiopie, Thaïlande, Inde.

STATISTIQUES DU TRAVAIL: Turquie, Cisjordanie et Bande de Gaza, Egypte, Russie, Albanie, Azerbaïdjan, Tadjikistan, Russie.

TRAVAIL DES ENFANTS: Chine, Inde, Liban, Népal, Pakistan, Sri Lanka, Syrie, Thaïlande, Zimbabwe.

POPULATION ACTIVE: Lettonie, Slovaquie, Bahreïn, Maurice.

CLASSIFICATION DES PROFESSIONS: Croatie, Slovaquie, Bulgarie, Brésil.

SALAIRES, COÛT DU TRAVAIL, ACCIDENTS DU TRAVAIL, CONFLITS DU TRAVAIL: Ghana, Barbade.

LE BUREAU DE STATISTIQUE (STAT)

M. F. Mehran (6482)

M^{me} A. Laurie, secrétaire (8631)

M. E. Hoffmann (8076)

M^{me} A. Eggleston, secrétaire (6449)

Statistiques de l'emploi et du chômage (STAT/EMP)

M. K. Ashagrie (6313)

M^{me} M. Tokgöz, secrétaire (6801)

Statistiques des conditions de vie et de travail (STAT/CONDI)

M. S. Young (7152)

M^{me} C. Antiochus, secrétaire (6801)

Systèmes statistiques et bases de données

M. P. Cornu (6554)

M^{me} A. Eggleston, secrétaire (6449)

Statisticiens du travail en détachement

M. R. Pember

P.O. Box 1759, Bangkok (Thaïlande)

QUI CONTACTER:

- Population active, emploi et chômage: M. M. Copin (6161), M^{me} B. du Jeu (7241), M^{me} S. Lawrence (6384)
- Population active, estimations et projections, 1950-2010: M^{me} A. Martins-Oliveira (6336).
- Estimations comparables de l'emploi et du chômage: M^{me} S. Lawrence (6384)
- Population active par niveau d'instruction: M^{me} H. Bennet (6059)

- Mesure de l'emploi dans le secteur informel: M. Hussmann
- Secteur informel: M^{me} B. du Jeu (7241)
- Travail des enfants: M. K. Ashagrie (6313)
- Travail des femmes: M^{me} A. Mata (6040)
- Migrations: M. E. Hoffmann (8076)
- Durée du travail: M^{me} A. T. Dupré (6077), M^{me} L. A. Hua (6035), M. J. Johnson (7012)
- Mesure de la durée du travail: M^{me} A. Mata (6040)
- Absentéisme: M^{me} A. Mata (6040)
- Sous-emploi: M^{me} A. Mata (6040)
- Classification internationale type des professions: M. E. Hoffmann (8076)
- Classification internationale d'après la situation dans la profession: M. E. Hoffmann (8076)
- Salaires: M^{me} M. T. Dupré (6077), M^{me} L. A. Hua (6035), M. J. Johnson (7012)
- *Enquête d'octobre*: M. J. Johnson (7012), M^{me} L. Sediri (7330)
- Revenu et dépenses des ménages: M^{me} M. T. Dupré (6077).
- Prix à la consommation: M^{me} C. Gondrand (8268)
- Grèves et lock-outs: M^{me} C. Antiochus (6801), M^{me} K. Taswell (6385)
- Comptabilité du travail: M. E. Hoffmann (8076)
- Statistiques du travail dans les pays en transition: M. I. Chernyshev (6042)
- Programme de formation: M^{me} S. Lawrence (6384)
- Publications et extraits des bases de données sur disquette: M^{me} H. Bennet (6059).
- Rédactrice *Newsletter* et Web: M^{me} A. Laurie (8631).

Telegram INTERLAB GENEVE

E-mail: stat@ilo.org

Bureau international du Travail – Fax 4122/798 8685

Bureau de statistique – Fax direct 4122/799 6957

4, route des Morillons. Tél. 4122/7996111

CH-1211 Genève 22. Tél. direct 4122 799 + ext.

SITE WEB DU BUREAU DE STATISTIQUE

<http://www.ilo.org/stat>

Les nouvelles

Avec l'IPEC, le Brésil renvoie les enfants du travail à l'école et à leurs jeux

Au Brésil, dans l'Etat de Pernambuco, à la fin d'une longue journée passée à effeuiller des tiges de canne à sucre sous un soleil de plomb, la fatigue et les démanagements causés par les piquères de moustique font tituber Joãozinho.

Comme ses deux frères aînés avant lui, il peine aux côtés de son père. La chaleur et le travail lui laissent peu d'énergie pour jouer au football et peu de temps pour s'instruire: à 10 ans, il a déjà abandonné

l'école. Dans les mains de Joãozinho, la machette remplace les livres scolaires. Et plus tard, lorsque les autres enfants de son âge choisiront entre les études ou un apprentissage, il s'apercevra que, à l'instar de ses frères et de son père avant eux, il n'a d'autre avenir que celui des champs de canne à sucre.

Plus au sud, dans l'Etat de Rio Grande do Sul, Luzia, une fillette de 11 ans, s'absente de l'école pendant la plus grande

partie de la journée. Elle rejoint quelques femmes et d'autres enfants dans une petite fabrique de chaussures, où elle colle des morceaux de cuir.

Joãozinho et Luzia font partie des 3,2 millions d'enfants brésiliens de 10 à 14 ans qui auront peut-être la chance de bénéficier des mesures que vient de décider le gouvernement pour les soustraire à l'exploitation et les renvoyer à une existence qu'ils n'auraient jamais dû quitter: celle de l'école et des jeux. Le Brésil est l'un des premiers pays à avoir signé un accord avec l'OIT, en 1992. Par la suite, en 1996, il a pris l'engagement de supprimer le travail des enfants dans

certaines branches d'activité et de protéger les adolescents.

L'une des causes profondes du travail des enfants tient au fait qu'il est souvent considéré comme un moyen acceptable d'assurer la survie des familles. La campagne nationale pour l'éradication de ce fléau social s'appuie sur le Programme international de l'OIT pour l'élimination du travail des enfants (IPEC), dans le cadre duquel, de 1992 à 1996, près de 4 millions de dollars ont été alloués au Brésil.

Aucun des 29 pays qui participent à l'IPEC n'est aussi vaste que le Brésil mais, fondamentalement, ils ont tous une préoccupation commune: abolir une tradition qui permet que les enfants travaillent pour gagner leur vie, souvent dans des conditions insalubres ou dangereuses. Pour que cet objectif soit reflété dans les stratégies mises en œuvre au niveau national, à l'échelon des Etats et au niveau local ainsi que pour l'inscrire dans un cadre institutionnel, le Brésil a créé le Forum national pour la prévention et l'éradication du travail des enfants, au sein duquel sont représentés le gouvernement, les syndicats, les employeurs et les ONG. Les programmes d'action sont mis en œuvre avec le soutien technique et financier de l'IPEC et de l'UNICEF.

Plusieurs milliers d'enfants et leurs familles bénéficient d'ores et déjà des retombées de cette action, prioritairement mise en œuvre dans les secteurs de la récolte du sisal, de la canne à sucre et des fruits, dans le secteur non structuré, les charbonnières du Mato Grosso do Sul (où 2 000 enfants ont été libérés de la production de charbon et de thé) et les plantations de canne à sucre du Pernambuco, où plus de 13 000 enfants reçoivent une assistance directe. Dans le Rio Grande do Sul, 120 enfants ont été retirés des ateliers de fabrication de chaussures. Dans les zones touristiques de Bahia et de Pernambuco, des mesures commencent à être prises pour combattre et prévenir la prostitution infantile.

Par exemple, dans un district de l'Etat de Bahia, où plus de 1 200 filles et garçons étaient employés pour récolter et battre les fibres de sisal, l'Union des travailleurs ruraux et plusieurs ONG ont monté, avec l'appui de l'IPEC, un projet pilote d'aide aux familles. Certaines familles ont reçu des animaux de ferme tandis que d'autres se sont jointes à un groupement de maraîchers. Grâce à quoi, plusieurs dizaines d'enfants ont pu retourner à l'école et le projet a été étendu aux enfants travaillant dans les carrières de pierre du district.

La fondation «Abrinq» pour la défense des droits de l'enfant, créée par l'Association brésilienne des fabricants de jouets, a passé avec les branches de l'automobile, de la chaussure, de la canne à sucre et des agrumes, des accords aux termes desquels elle accorde un label aux entreprises qui certifient ne pas recourir au travail des



CIRIC

enfants. Elle est aussi venue directement en aide à 300 000 enfants et à leurs familles.

Des méthodes de recherche sont en train d'être mises au point et des bases de données permettant de déterminer avec précision les problèmes les plus pressants sont en cours de constitution. Une banque de données sur le travail des enfants, qui a été créée dans le cadre de l'un des programmes d'action, facilite les échanges entre les différents Conseils des droits de l'enfant et

de l'adolescent, qui existent dans tout le pays. Cette banque de données en portugais est accessible sur l'Internet à l'adresse: www.ibam.org.br.

Au fil de ces cinq dernières années, les institutions se sont développées et ont coordonné leurs efforts, incorporant la campagne contre le travail des enfants dans leurs programmes. L'IPEC a permis que la lutte contre le travail des enfants non seulement devienne une priorité natio-

nale mais encore s'inscrive dans les programmes, les stratégies et les budgets de ses partenaires brésiliens.

Lors de la dernière session (1997) de la Conférence internationale du Travail, le Brésil a annoncé qu'il ratifierait la convention (n° 18) sur l'âge minimum, 1973, qui fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi dans toutes les branches d'activité. □

De Mario Trajtenberg, au Brésil

Sport et travail au service de la dignité humaine

Deux partenaires de longue date renouvellent leur engagement en faveur de la justice sociale et font cause commune contre le travail des enfants

GENÈVE – Deux des plus anciennes organisations internationales – le Comité international olympique (CIO) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) – se sont formellement engagées à redoubler d'efforts pour promouvoir «la justice sociale et la dignité humaine» et favoriser les activités «qui contribuent à l'élimination de la pauvreté et du travail des enfants» à travers le monde.

Un «accord de coopération» entre les deux organisations a été signé le 19 janvier au siège du CIO, à Lausanne, par le Président du Comité, Juan Antonio Samaranch, et le Directeur général du Bureau international du Travail, Michel Hansenne.

En vertu de cet accord, un groupe de travail conjoint CIO-OIT sera prochainement institué, qui aura pour mission d'élaborer

un programme de coopération mutuelle dans les pays développés et en développement.

«En tant que force sociale de l'époque moderne, le Mouvement olympique se sent profondément concerné par les problèmes de la jeunesse; il considère en particulier que les jeunes doivent avoir la possibilité de faire des études et de vivre dans la dignité», a déclaré M. Samaranch lors de la signature de l'accord. «Les relations entre le CIO et l'Organisation internationale du Travail remontent au début du siècle et aux mesures sociales alors envisagées par Pierre de Coubertin, fondateur du CIO, et Albert Thomas, premier Directeur général du BIT. C'est pourquoi, nous nous félicitons de la poursuite d'une action commune destinée à favoriser par le sport l'épanouissement et le bien-être des enfants défavorisés du monde.»

M. Hansenne, quant à lui, a déclaré: «Nous partageons avec le CIO et le Mou-

Texte de l'accord de coopération

Accord de coopération entre le Comité international olympique et l'Organisation internationale du Travail

(représentée par le Bureau international du Travail)

Le Comité international olympique (CIO) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) sont convaincus que tous les êtres humains ont le droit d'aspirer à leur développement spirituel et au progrès matériel dans la liberté, la dignité et l'égalité des chances. Les deux entités œuvrent à la création d'un monde pacifique fondé sur la justice sociale, la tolérance et la compréhension entre individus et cultures.

Le CIO et l'OIT attachent la plus haute importance à la solidarité internationale et apportent leur contribu-

tion particulière au développement de l'humanité et à la recherche de l'excellence dans le cadre de leur mandat et de leurs principes respectifs.

Eu égard à ces objectifs communs, le CIO et l'OIT ont décidé de coopérer à la promotion de la justice sociale et de la dignité humaine à travers le monde dans leurs domaines d'activité respectifs.

Le CIO et l'OIT s'engagent à favoriser les activités menées en vue de ce dessein, particulièrement celles qui contribuent à l'élimination de la pauvreté et du travail des enfants ainsi qu'à l'épa-

nouissement de la créativité individuelle et au développement des capacités productives.

A cette fin, les parties ont décidé de créer un groupe de travail conjoint CIO-OIT chargé d'élaborer un programme de coopération mutuelle.

Le présent accord entrera en vigueur dès qu'il aura été signé par les deux parties et le restera jusqu'à ce que l'une d'elle informe l'autre par écrit qu'elle souhaite y mettre fin.

Source: Communiqué de presse BIT/98/1

vement olympique non seulement l'idéal de paix et de solidarité mais aussi la conviction que chacun, partout dans le monde, doit pouvoir exploiter pleinement ses propres possibilités et réaliser ses aspirations. Pourtant, nous le savons tous, des centaines de millions de nos contemporains, jeunes pour la plupart, se battent quotidiennement pour leur survie. Il faut que les organisations comme les nôtres forgent des alliances et imaginent des stratégies de lutte contre la pauvreté et l'exploitation, ces deux fléaux qui volent leur jeunesse et leur avenir à tant d'êtres humains.» □



Photo composition: Jacques Maillard

Le chômage non déclaré, cause d'agitation politique et sociale

L'OIT inquiète de la situation des jeunes et des travailleurs âgés

KOBE – Lors de la Conférence du G7¹ sur l'emploi, qui s'est tenue le 28 novembre 1997 à Kobe, au Japon, le Directeur général a dénoncé les niveaux «intolérables» atteints par le chômage des jeunes et d'autres formes d'exclusion sociale dans plusieurs pays du Groupe. Il a insisté sur la nécessité d'adopter d'urgence des mesures spécialement destinées à venir en aide aux travailleurs mal rémunérés et aux chômeurs de longue durée.

Michel Hansenne a souligné «l'importance capitale de l'objectif du plein emploi» et de politiques «visant à promouvoir une croissance économique soutenue et à encourager la croissance de l'entreprise et la création d'emplois». Non sans ajouter que de telles mesures devaient «être complétées par des politiques sociales et du travail qui soutiennent activement la réintégration des chômeurs et renforcent l'employabilité des personnes peu qualifiées».

«Si nous ne parvenons pas à contenir les coûts sociaux» des transformations économiques provoquées par la globalisation et le changement technologique, a déclaré M. Hansenne, «nous risquons d'être entraînés dans une zone dangereuse de troubles sociaux et politiques».

Dans un document de travail² préparé pour cette réunion, le BIT constate que, dans tous les pays du G7 sauf en Allemagne, c'est la classe d'âge des 16 à 24 ans qui a les taux de chômage les plus élevés, soit deux fois supérieurs à la moyenne globale. La situation est particulièrement dramatique en Italie, où le chômage des jeunes dépasse 30% depuis 1983, et en France, où il atteignait 25% en 1995.

Et encore, aussi énormes qu'ils soient, ces chiffres ne tiennent pas compte des personnes contraintes de travailler à temps partiel faute de mieux ni de celles qui, par découragement, ont renoncé à chercher un emploi. Selon le BIT, ce «chômage non déclaré touche une proportion plus élevée de jeunes que d'adultes actifs aux Etats-Unis, au Japon, en France et au Royaume-Uni».

«En dépit du niveau croissant de scolarisation, la proportion des jeunes de 22 ans qui ne sont ni scolarisés ni au travail a augmenté entre 1984 et 1994 dans la plupart des pays du G7 (...) Les augmentations les plus marquées ont été enregistrées en Italie et au Royaume-Uni, où 28,8 et 26,8%, respectivement, des jeunes de 22 ans étaient dans cette catégorie en 1994.»

«La seule véritable exception dans ce tableau général du chômage des jeunes est celle de l'Allemagne», dont le système d'apprentissage «permet aux jeunes d'accéder rapidement et sans à-coups à un emploi stable», affirment les auteurs du document.

Le chômage des jeunes constitue un incontestable gaspillage de capital humain, dont les victimes et leur entourage se ressentent pendant très longtemps. Il est souvent associé à la montée de la criminalité et à l'émergence d'un sous-prolétariat qui a sa propre culture et ses propres règles. Mais, alors que l'inquiétude suscitée par cette situation est largement partagée, force est de constater que «dans tous les pays, il y a proportionnellement plus de jeunes sans travail aujourd'hui qu'il y a vingt ans».

Les travailleurs âgés

Parallèlement, de plus en plus de travailleurs âgés sont exclus du marché du travail. En France et en Allemagne, le taux d'emploi de ces travailleurs a diminué du fait des incitations à la retraite anticipée, qui ont été mises en place dans les années quatre-vingt pour faire baisser le taux du chômage déclaré.

Toutefois, ce n'est pas toujours de leur plein gré que ces travailleurs quittent le marché du travail. La vague de restructurations à laquelle on a assisté vers la fin des années quatre-vingt «aurait favorisé les licenciements de travailleurs âgés» dont le taux de rémunération est forcément le plus élevé lorsque les barèmes des salaires sont établis en fonction de l'ancienneté plutôt que de la productivité.

En outre, dans les pays du G7, le phénomène du «chômage non déclaré» touche un nombre croissant de travailleurs âgés, ceux-ci se retirant purement et simplement du marché du travail. Les taux de chômage des travailleurs âgés sont ceux qui ont accusé la plus forte augmentation de 1970 à 1994, allant jusqu'à doubler au Canada, en France et en Allemagne.

«Le dilemme auquel les pouvoirs publics doivent faire face réside dans le conflit entre le recours à la retraite anticipée comme moyen d'atténuer le chômage des

jeunes travailleurs et la viabilité financière des régimes de retraite dans des sociétés vieillissantes», peut-on lire dans le document du BIT.

Cependant, la nécessité de garantir le financement à venir des systèmes de pension et de santé n'explique pas à elle seule la tendance actuelle à remettre en question le bien-fondé de la retraite anticipée. L'allongement de l'espérance de vie et l'amélioration de l'état de santé des individus ont augmenté le potentiel de vie professionnelle productive, et une proportion

croissante de travailleurs souhaitent, lorsqu'ils en ont le choix, continuer à travailler.

«Dans ces conditions, il faut prévoir plusieurs solutions», affirme le BIT. «La première consiste à supprimer ou à réduire les incitations à la retraite anticipée volontaire et au licenciement des travailleurs âgés. Pour cela, il faut supprimer progressivement les régimes spéciaux de retraite anticipée financés par l'Etat, ajuster les systèmes de pension et la fiscalité de façon à gommer les avantages de la retraite antici-

Partie de Manille, la Marche contre le travail des enfants arrivera à Genève en juin



Photos: BIT/IPEC Manille



Environ 15 000 enfants et défenseurs des droits de l'enfant ont donné le coup d'envoi de la Marche mondiale contre le travail des enfants dans le cadre d'une campagne internationale d'une ampleur sans précédent, destinée à attirer l'attention sur le sort des 250 millions d'enfants du monde entier, qui sont obligés de travailler pour survivre. La Marche ira de pays en pays jusqu'au mois de juin et, conférant un nouvel élan à la campagne contre le travail des enfants, se terminera à Genève durant la session de la Conférence internationale du Travail.

C'est au son de la musique indigène traditionnelle que les marcheurs ont commencé leur long périple, exhibant des pancartes et des calicots sur lesquels figuraient des slogans tels que: «Les enfants ont des droits, halte au travail des enfants», «Il faut soustraire les enfants à tous les travaux dangereux», «Justice pour tous les travailleurs enfants», «L'éducation pour tous», «La place des enfants est à l'école, non dans les plantations». Le cortège était menée par Kailash Satyarthi, coordinateur international de la Marche, et des représentants des travailleurs enfants de l'Inde, du Pakistan, du Bangladesh, du Népal, de la Turquie, de l'Iran, du Brésil, du Cambodge, de la Thaïlande et de l'Indonésie.

La Marche mondiale

Placée sous le patronage d'environ 300 organisations de 70 pays du monde entier, la Marche mondiale consiste en différents parcours internationaux et en des activités spécialement organisées dans les pays qu'elle traverse. De Manille, une cinquantaine de marcheurs ont pris l'avion pour le Viet Nam d'où ils se rendront au Cambodge, en Thaïlande, en Malaisie, à Singapour, au Bangladesh, au Népal et en Inde. Après être passés par l'Iran et la Turquie, ils entameront leur ultime trajet à travers l'Europe. Les marcheurs devraient arriver à Genève en juin 1998, date à laquelle la Conférence internationale du Travail se réunira pour un premier examen de la convention interdisant les formes les plus intolérables de travail des enfants.

née, tout en réformant les systèmes de rémunération fondés sur l'ancienneté.»

L'exclusion sociale

La précarité croissante dans laquelle vivent de nombreux travailleurs jeunes et âgés et le risque d'exclusion sociale qu'elle comporte, inquiètent de plus en plus les pays industrialisés. Certaines catégories, comme les chômeurs de longue durée et les jeunes sans qualifications ni expérience professionnelle, ont du mal à trouver un emploi même en période de reprise économique.

Toutefois, les analyses du BIT font apparaître des différences prononcées de comportement entre les marchés du travail de l'Europe et de l'Amérique du Nord. Certes, le lien entre croissance et emploi reste fort dans tous les pays du G7, mais dans les pays européens, les taux de chômage des jeunes ont moins tendance à baisser pendant les périodes de reprise. En Europe, ce sont donc les jeunes chômeurs qui courent le plus grand risque d'exclusion sociale.

En Amérique du Nord au contraire, le fait d'être jeune et sans travail ne semble pas diminuer les chances de trouver un emploi une fois la reprise économique intervenue. Les chômeurs de longue durée sont ceux qui, indépendamment de toute autre considération, courent le plus grand risque d'exclusion sociale permanente.

Il est important de noter à ce propos que les chômeurs de longue durée représentent moins de 11% des chômeurs nord-américains, mais que le chômage des jeunes constitue environ 25% du chômage total dans les quatre pays européens membres du G7.

«Des mesures spéciales visant les jeunes et les travailleurs âgés sont nécessaires pour corriger les déséquilibres actuels, mais nous ne pouvons oublier que, sans une vigoureuse création d'emplois, elles risquent de se réduire à rien du tout, de n'être qu'une solution à somme nulle», a reconnu M. Hansenne. «Sur des marchés du travail déprimés, les désavantages des jeunes et des travailleurs âgés dans la course à l'emploi devraient persister, même s'ils sont atténués par des mesures spéciales. C'est pourquoi l'objectif primordial doit être de promouvoir une forte croissance de l'emploi.»

La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) se sont également adressées aux participants, ce qui est un événement sans précédent pour une réunion du G7. □

Source: Communiqué de presse BIT/97/31.

¹ En réalité G8 du fait de l'invitation de la Russie.

² Les jeunes, les travailleurs âgés et l'exclusion sociale: Quelques aspects du problème dans les pays du G7. G7/1997/1. BIT, Genève, oct. 1997.

12^e Réunion régionale asienne

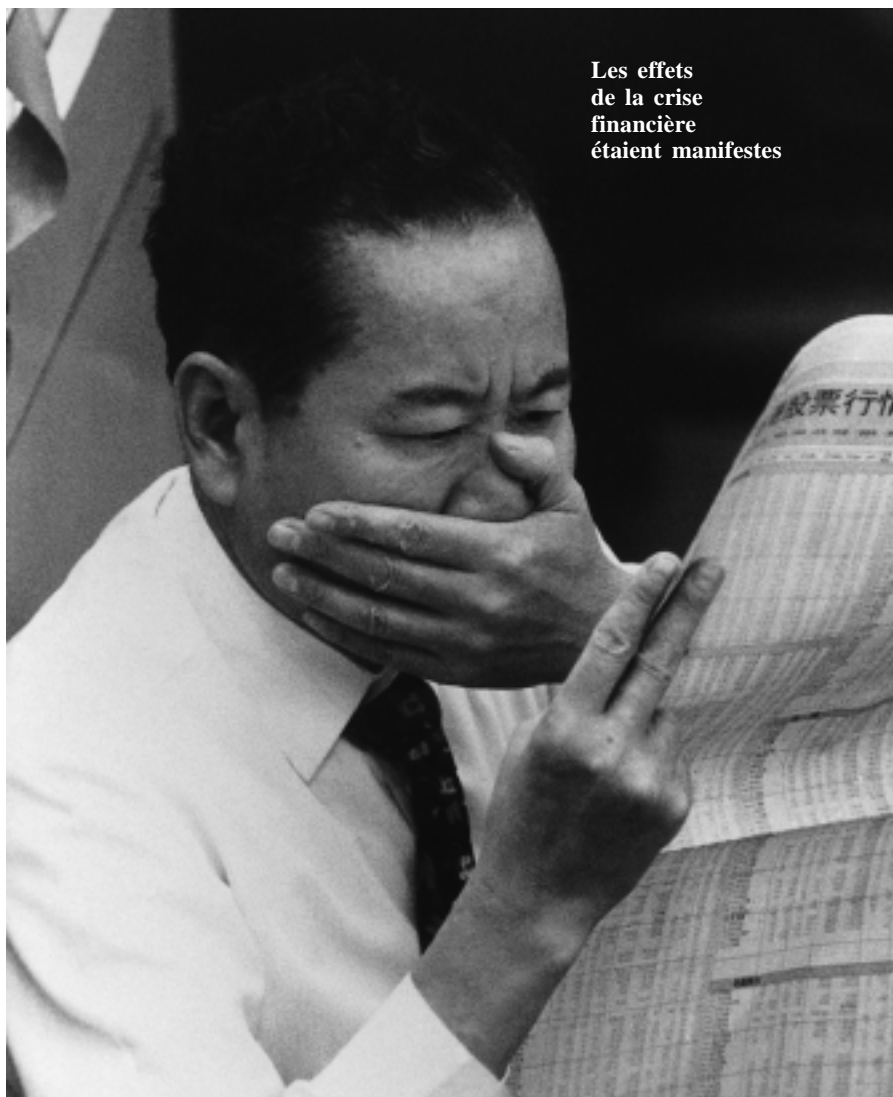
La région exhorte l'OIT à prendre des mesures «énergiques» pour la placer sur le chemin du développement économique et social

BANGKOK (Thaïlande) – A l'arrivée des délégués de 36 pays de la région, au mois de décembre, pour participer à la 12^e Réunion régionale asienne, l'atmosphère était empreinte de la gravité de la situation économique dont ils allaient débattre.

L'année précédente, à travers les murs de verre de la salle de conférence, ils

auraient aperçu, entre autres signes de prospérité économique, une forêt de grues entourées d'équipes d'ouvriers affairés jusque tard dans la nuit.

Mais les temps ont changé et au fur et à mesure que se déroulait leur réunion, les délégués eurent pour panorama des immeubles de moins en moins illuminés, tandis que les lumières des condominiums et



Les effets de la crise financière étaient manifestes

Keystone

des bureaux s'éteignaient les unes après les autres. Sauf dans les rues de la ville, qui fourmillaient de vendeurs et de touristes heureux de profiter des taux de change favorables, les effets de la crise financière étaient manifestes.

Le Directeur général craint de graves retombées sociales

A l'ouverture de la réunion, le Directeur général Michel Hansenne s'est déclaré inquiet des graves conséquences sociales que pourrait avoir la tempête financière qui s'est abattue sur l'Asie. Dans son allocution d'introduction, il a enjoint aux Etats de mettre sur pied de véritables systèmes d'assurance chômage, de faciliter la réaffectation des travailleurs et d'accroître les possibilités d'instruction et de formation professionnelle.

Il a fait observer que les taux de croissance économique exceptionnellement élevés qu'a connus la région pendant une longue période avaient, certes, engendré un recul de la pauvreté, une forte croissance de l'emploi et l'augmentation des salaires réels, «mais», a-t-il averti, «si elle n'est pas étouffée aussi vite qu'elle est apparue, la crise actuelle risque d'avoir de graves retombées sur l'économie réelle et, partant, sur l'emploi et les conditions de vie des travailleurs».

Il a en effet mis en garde les participants contre le fait «qu'au sortir d'une longue période de forte croissance, telle que l'ont connue les pays d'Asie de l'Est et du Sud-Est, le moindre ralentissement provoquerait une tension sociale. Les conséquences d'une forte augmentation du chômage seraient d'autant plus catastrophiques que le système de protection sociale en vigueur dans la plupart des pays asiatiques est faible. Ces pays ne disposant en effet d'aucun système d'assurance chômage ni d'aucun mécanisme de recyclage et de réaffectation des travailleurs, les travailleurs licenciés seront livrés à eux-mêmes et n'auront d'autre choix que de s'en remettre à la solidarité familiale et autres systèmes traditionnels d'entraide sociale.»

«Il n'existe aucun système d'assurance chômage ni aucun mécanisme de recyclage et de réaffectation des travailleurs.»

Michel Hansenne, Directeur général

Il n'a cependant pas exclu la possibilité que la présente crise et la crainte d'une montée du chômage qu'elle suscite, provoquent un changement:



Keystone

En Indonésie, la dévaluation de la roupie a provoqué des manifestations.

«Il faudra une plus stricte observation des normes fondamentales du travail» a-t-il déclaré, se référant notamment au droit d'organisation et de négociation collective, à l'abolition du travail forcé et du travail des enfants et à l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale.

Mondialisation et justice sociale

A ses yeux, le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective constitue un rempart contre l'accroissement démesuré des inégalités et la détérioration des normes du travail, que fait craindre la mondialisation. En effet, la mondialisation ne serait pas viable politiquement si elle faisait régresser la justice sociale.

Mais «Par-delà ces invitations à la prudence, il convient de garder à l'esprit l'importante question des valeurs démocratiques», a souligné M. Hansenne. Puis, ayant rappelé que les travailleurs détenaient dans une large mesure les enjeux de la mondialisation et qu'ils pâtiraient probablement plus que quiconque des retombées négati-

ves de ce phénomène, il a affirmé qu'ils étaient en droit d'être écoutés et d'avoir leur mot à dire sur la manière dont était géré le processus de mondialisation, à l'échelon national aussi bien qu'à l'échelon international.

«Les travailleurs détiennent dans une large mesure les enjeux de la mondialisation.»

M. Hansenne

En ce qui concerne le rôle de l'OIT, M. Hansenne a expliqué que celle-ci était en train de revoir son action normative afin de l'inscrire dans le contexte de l'économie mondialisée. Donnant acte aux gouvernements des pays de la région de leur contribution à la campagne mondiale de ratification des conventions fondamentales, lancée par l'OIT en 1995, il a cependant fait observer que la manière de faire respecter les droits énoncés dans ces instruments demeurait incertaine tant que ceux-ci n'étaient pas été universellement ratifiés.

L'OIT envisage, entre autres solutions à ce problème, l'adoption par ses Etats mem-

bres d'une «déclaration solennelle» énonçant un certain nombre de valeurs fondamentales et de principes qui sous-tendent le progrès social. L'examen d'une telle déclaration est inscrit à l'ordre du jour de la session de 1998 de la Conférence internationale du Travail.

L'OIT est appelée à prendre des mesures «énergiques»

A l'issue de deux journées de débats, les délégués ont adopté une série de conclusions dans lesquelles ils demandent à l'OIT de n'épargner aucun effort de nature à contribuer au développement économique et social de l'Asie.

Ils déclarent en particulier que «la crise financière dont souffrent actuellement certains pays d'Asie, en mettant en évidence des problèmes d'emploi et de pauvreté, a démontré l'importance d'une bonne politique macroéconomique, d'une saine gestion des affaires publiques et de la transparence des marchés financiers».

Ils affirment qu'une «action énergique de l'OIT est nécessaire pour réduire au maximum les retombées négatives de la crise» et considèrent qu'il convient dans l'immédiat de veiller à la formation et à la réaffectation des travailleurs concernés par les compressions d'effectif ainsi qu'à la protection des femmes, des migrants et des autres catégories les plus durement touchées.

Ils recommandent également que l'OIT organise en priorité une réunion régionale tripartite sur les mesures économiques et sociales à prendre pour pallier les effets de la crise financière, et d'analyser à cette occasion, avec les grandes institutions financières internationales, l'impact de cette crise sur le volume et la qualité de l'emploi ainsi que les moyens d'action tripartite. (Voir encadré pour une liste détaillée des conclusions.)

Clôturent la session sur une note d'optimisme, Michiko Horiuchi, Secrétaire générale adjointe de la Conférence et Sous-directrice chargée des activités de l'OIT en Asie et dans le Pacifique, a déclaré qu'il faudrait veiller à ce que la restructuration économique vise une croissance favorable à l'emploi.

«De nombreux orateurs ont souligné que le dynamisme économique notoire de la région permettrait aux pays de trouver les moyens de revitaliser leurs économies», a-t-elle affirmé. Une telle restructuration doit porter aussi bien sur le secteur structuré que sur le secteur non structuré et respecter les droits des travailleurs, notamment des femmes, des jeunes, des migrants et des autres catégories qui sont particulièrement vulnérables». □

PRINCIPALES CONCLUSIONS DE LA RÉUNION RÉGIONALE ASIENNE

- Il convient d'organiser en priorité une réunion régionale tripartite de l'OIT sur les mesures économiques et sociales à prendre pour pallier les effets de crise financière, et d'analyser à cette occasion, avec les grandes institutions financières internationales, l'impact de cette crise sur le volume et la qualité de l'emploi ainsi que les moyens d'action tripartite.
 - Des stratégies nationales de lutte contre la pauvreté, élaborées en consultation avec les partenaires sociaux, doivent être intégrées dans les politiques économiques.
 - Lorsque des emplois sont créés, il convient de garantir une rémunération convenable et une protection sociale adéquate.
 - Il convient d'aider les chefs d'entreprise à relever les défis de la mondialisation et de la concurrence par le biais de programmes portant sur l'amélioration de la productivité et de programmes de formation destinés, d'une part à accroître l'efficacité de la gestion, et d'autre part à garantir un meilleur accès à la technologie, aux compétences requises et à l'infrastructure ainsi qu'à renforcer les liaisons entre les secteurs structuré et non structuré.
 - Des mesures efficaces pour réglementer les flux de main-d'œuvre et protéger les droits des travailleurs migrants devront être adoptées.
 - Il faut suivre de près l'évolution du marché du travail de façon à se tenir au courant des nouvelles qualifications requises et à évaluer les besoins en matière d'enseignement, de formation et de recyclage, l'accent devant être mis sur l'employabilité des travailleurs au regard des besoins des entreprises.
 - Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent collaborer à l'élaboration des politiques de l'enseignement et de la formation et améliorer toutes les formes de formation professionnelle.
 - La campagne lancée en 1995 par le Directeur général en faveur de la ratification des sept conventions fondamentales de l'OIT doit se poursuivre et notamment inciter les gouvernements à envisager avec les organisations de travailleurs et d'employeurs la possibilité de ratifier celles qui ne le sont pas encore.
 - Il convient de promouvoir la ratification et l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
 - Les employeurs doivent prendre, en concertation avec les travailleurs et leurs organisations, des mesures pour améliorer les résultats en matière de sécurité et de santé au travail et les gouvernements doivent faciliter l'adoption de telles mesures.
 - Il convient de mettre sur pied des systèmes de protection sociale à l'intention des catégories de travailleurs qui en sont actuellement dépourvues et de développer autant que possible ces systèmes.
 - L'OIT doit aider ses mandants à formuler et à mettre en œuvre des politiques favorisant le plein emploi et l'emploi librement choisi et productif
 - Il convient de redoubler d'efforts pour étendre le programme de coopération technique du BIT en Asie, sur la base d'une participation tripartite à la conception, à l'exécution et à l'évaluation des projets
 - Il faudra maintenir et intensifier les activités de coopération technique du BIT en faveur de l'Autorité palestinienne et des partenaires sociaux palestiniens de manière à améliorer la situation des travailleurs et des employeurs palestiniens.
- Dans leurs conclusions également, les participants affirment que la décision prise par le Conseil d'administration du BIT d'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine session de la Conférence internationale du Travail (1998) un point supplémentaire relatif à l'examen d'une éventuelle Déclaration de principes de l'OIT sur les droits fondamentaux et le mécanisme de suivi correspondant, devrait permettre de procéder à un débat approfondi sur cette importante question.

Planète Travail

CONDITIONS DE TRAVAIL ET STRESS

● La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail vient de publier une étude sur les rythmes de travail et l'autonomie des travailleurs dans l'**Union européenne**. Il ressort de cette étude que si l'autonomie des travailleurs augmente, l'intensité du travail, elle, s'accroît dans une plus large mesure. De ce fait, certains travailleurs, et plus particulièrement les travailleurs qualifiés, ceux des secteurs des transports, de la restauration et de la métallurgie ainsi que les jeunes, subissent une tension telle qu'ils se plaignent fréquemment de stress et de surmenage.

● Cent cinquante représentants des cadres de 20 pays d'Europe ont participé au symposium Eurocadres, qui s'est

tenu au mois de décembre 1997. Ils ont demandé une réduction de la durée de leur temps de travail, qui est en augmentation depuis l'année 1985 environ, et se sont élevés contre le fait que leur catégorie professionnelle soit exclue de la directive européenne sur le temps de travail. (Source: *Fietnews*, Genève).

● Après avoir expérimenté le revenu minimum d'insertion

(RMI) dans certaines localités, le gouvernement du **Portugal** a décidé d'étendre le bénéfice de cette prestation à tout le pays, conformément au pacte social signé en 1996 avec les partenaires sociaux. Le but de cette mesure est de garantir un revenu minimum aux familles les plus démunies. En contrepartie, les bénéficiaires s'engagent à suivre des cours de formation, à se présenter à tous les entretiens prévus par l'agence pour

l'emploi et à scolariser leurs enfants. (Source: *Social international*, Paris).

PENSIONS ET RETRAITE

● En **Italie**, le gouvernement et les trois grandes centrales syndicales ont signé un accord aux termes duquel l'âge de la retraite des salariés ayant 35 ans de cotisation passera de 53 ou 54 ans à 57 ans. En outre, les avantages dont bénéficient certaines professions (pilotes de ligne, magistrats, professeurs d'université ou employés de la Banque d'Italie) seront abolis. (Source: *FEB*, Bruxelles).

● En **Allemagne**, la réforme du régime de retraite se traduira par une réduction des

Nouvelles du monde du travail

● L'institut de l'économie allemande a publié une étude sur le travail au noir, selon laquelle, en vingt ans, le produit de cette forme de travail a été multiplié par cinq, passant de 6 à 15% du PIB. C'est dans le secteur du bâtiment, où il représente 50% du volume total du travail, que le phénomène est le plus répandu. Comme le montrent les chiffres établis par l'Institut pour l'année 1994, l'Allemagne n'est pas le seul pays touché (voir le tableau ci-contre).

(Source: *Social international*, Paris).



Jacques Maillard

Travail au noir: un phénomène international en pourcentage du PIB

Italie	25,8
Belgique	21,4
Suède	18,3
Norvège	17,9
Danemark	17,6
Irlande	15,3
Allemagne	15,0
Canada	14,6
France	14,3
Pays-Bas	13,6
Australie	13,0
Etats-Unis	9,4
Autriche	8,3
Suisse	7,5

Situation 1994

pensions de retraite et d'invalidité. Du fait de l'introduction d'un facteur démographique dans le calcul des pensions de retraite, le montant de celles-ci devrait passer de 70 à 64% du revenu moyen net en 45 ans. Les syndicats, et notamment IG Metall, ont sévèrement critiqué cette réforme. (Source: *Social international*, Paris).

EMPLOI ET CHÔMAGE

● Selon les chiffres récemment publiés par l'Institut national de statistique (INS) de **Belgique**, en 1997, l'emploi a progressé de 2,8% dans le secteur privé. C'est le travail à temps partiel qui a le plus augmenté (16,8%); il concerne 3,6% d'hommes et 35,2% de femmes. La durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs à temps partiel est de 21,5 contre 37,4 heures pour ceux qui travaillent à temps plein. L'INS précise que 49% des travailleurs à temps partiel sont employés à trois quarts temps et 11% à quatre cinquièmes. En outre, 12% de ces travailleurs ont un contrat de durée déterminée, proportion qui est de 5% chez les travailleurs à temps plein. (Source: *FEB*, Bruxelles).

● Une activité en pleine expansion: les centres d'appel. Au **Royaume-Uni**, ces établissements qui regroupent sous le même toit les services téléphoniques de plusieurs entreprises (commandes, assistance, réservations, opérations bancaires, etc.), emploient 123 000 salariés, effectif qui devrait tripler au cours des prochaines années. (Source: *Argus*, Genève).

● En **Italie**, le nombre des télétravailleurs a augmenté de 50% par an au cours de ces trois dernières années et il devrait atteindre un million en 1998. Les premiers utilisateurs de cette forme de travail sont les services gouvernementaux et les autorités municipales, censés résoudre les problèmes de circulation. Ainsi, sur les 30 000 salariés de la mairie de

Rome, 400 passeront au télétravail au début de cette année. La Commission européenne prévoit qu'en l'an 2000 l'Europe comptera 10 millions de télétravailleurs, soit 20% du total mondial. (Source: *Argus*, Genève).

● En **France**, les mois de décembre 1997 et janvier 1998 ont été marqués par un mouvement de protestation de chômeurs, qui ont occupé divers

établissements publics, en particulier les bureaux des Assedic, organismes chargés de verser les indemnités de chômage. Ces chômeurs, regroupés en associations, revendiquaient une augmentation des indemnités de chômage et une revalorisation des minima sociaux. Le gouvernement s'est engagé à revoir le montant de l'allocation versée aux chômeurs en fin de droits et à réformer l'ensemble des minima sociaux.



Des centaines de personnes sans emploi se sont rassemblées devant le bureau de l'Office du travail de Berlin pour protester contre les chiffres du chômage, qui battent un nouveau record.

● Les chômeurs allemands, qui sont actuellement au nombre de 4,8 millions, ont organisé une série de manifestations à partir du mois de février. Cette action devrait culminer en septembre avec une grande manifestation à Berlin. Parallèlement, le gouvernement a décidé que les chômeurs allemands devront désormais accomplir les travaux auparavant confiés à des travailleurs saisonniers étrangers. En conséquence, le nombre des autorisations d'emploi accordées à des étrangers sera réduit de 10%.

(Sources: *Le Monde*, *Espace social européen*, Paris).

NÉGOCIATION COLLECTIVE, ACTION SYNDICALE

● Aux **Pays-Bas**, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont décidé de l'orientation générale des négociations collectives pour les quatre prochaines années: priorité sera accordée à la formation et à la modération salariale – les augmentations ne pourront être que très légèrement supérieures à l'inflation. En contrepartie, des primes seront créées pour intéresser les travailleurs aux résultats des entreprises. (Source: *FEB*, Bruxelles).

● La compagnie multinationale d'assurances **britannique** (GRE) a engagé des négociations avec les représentants des salariés de ses diverses filiales dans le monde et avec le secrétariat de la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET), en vue de constituer un comité d'entreprise mondial. (Source: *Fietnews*, Genève).

● Les fonctionnaires du **Niger** ont fait grève pendant deux jours au début du mois de janvier pour exiger une amélioration de leurs conditions de vie et de travail et notamment revendiquer le paiement de leurs arriérés de salaire. Des négociations ont débuté entre le gouvernement et l'Union des syndicats des travailleurs du Niger. (Source: *MTM*, Paris).

DROITS DE L'HOMME

● En **Mauritanie**, trois militants des droits de l'homme ont été arrêtés le 17 janvier dernier et déférés devant le parquet pour avoir participé à un reportage diffusé par deux chaînes françaises de télévision. Les auteurs du documentaire en question dénonçaient la «persistance de l'escalavage» dans ce pays, où il est officiellement interdit depuis 1980. (Sources: *MTM*, *Le Monde*, Paris). □

CHAMPS D'ACTION

L'ACTION DES SYNDICATS CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

Dans son combat contre le travail des enfants, l'OIT coopère avec le mouvement syndical asiatique, africain et latino-américain, coopération que le lancement, en 1992, du Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC), a renforcée.

Deux brochures récemment publiées donnent un aperçu des activités syndicales organisées dans ce domaine en Inde et au Brésil.

Ces brochures sont intitulées respectivement *Showing the way: Trade unions against child labour in India* et *Trade union action against child labour: The Brazilian experience*.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Tabusa, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), tél. 4122/799 6929; fax 4122/799 6570; e-mail: tabusa@ilo.org.

POUR UNE MONDIALISATION À VISAGE HUMAIN

«Le contrat d'emploi ne consiste pas uniquement en l'échange d'un travail contre une rémunération mais aussi en une relation humaine qui devrait être fondée sur les principes de base du respect et de la dignité» a déclaré Bill Jordan, Secrétaire général de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), à l'occasion d'une conférence organisée par l'Institut international d'études sociales. Dans son allocution intitulée «Syndicats, marchés et démocratie», le représentant des syndicats a formulé diverses propositions visant à rendre la mondialisation plus humaine.

Pour tout renseignement, s'adresser à M^{me} Greve, Institut international d'études sociales, tél. 4122/799 6114; fax 4122/799 8542; e-mail: greve@ilo.org.

ÉLIMINATION DE LA SILICOSE

Un numéro spécial de la *Lettre de l'Asie et du Pacifique (Asian-Pacific Newsletter)* est consacré aux poussières minérales et à

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

la prévention de la silicose, affection pulmonaire d'origine professionnelle, due à l'inhalation de poussières de silice. Des spécialistes de l'hygiène et de la sécurité au travail y présentent la situation en Chine, à Singapour, en Thaïlande, et au Viet Nam et font le point sur la question à l'échelle mondiale. Le Programme international pour l'élimination de la silicose dans

le monde, mis sur pied en 1995 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'OIT, a pour but de faire disparaître cette maladie de la liste des affections professionnelles d'ici 2030.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Fedotov, Service de la sécurité et de la santé au travail (SECHYG), tél. 4122/799-7079; fax 4122/799 8516.

CONFÉRENCE DES EMPLOYEURS DE L'ASIE

La quatrième Conférence des employeurs de l'Asie et du Pacifique, qui s'est tenue du 4 au 6 septembre 1997 à Séoul, a réuni 40 hauts représentants des organisations d'employeurs de la région. Les participants ont jugé que les organisa-

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES PETITES ENTREPRISES

Doze études de cas réalisées dans le cadre du projet d'amélioration de la productivité et des conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises d'Argentine, du Chili, du Paraguay et de l'Uruguay, font l'objet d'une publication. Ce projet, financé par le gouvernement espagnol, a été mis en œuvre par le BIT dans le cône sud de l'Amérique latine en 1992-93. Il comporte notamment des activités de formation axées sur les améliorations immédiates et peu coûteuses des conditions de travail, qui profitent à la fois aux entreprises et aux travailleurs.

Cet ouvrage, qui existe uniquement en espagnol, est intitulé Cuando la pequeña empresa quiere: doce estudios de caso de mejoras en condiciones de trabajo y productividad. Pour de plus amples renseignements, s'adresser à M^{me} Dy-Hammar, Service des conditions de travail (CONDIT/T), tél. 4122/799 7955; fax 4122/799 8451; e-mail: dy@ilo.org.



Jacques Maillard

tions d'employeurs ne devraient plus se contenter de remplir leur rôle traditionnel mais devraient étendre leur champ d'action à d'autres facteurs influant sur les résultats des entreprises, notamment dans le domaine de l'enseignement et de la formation. Ils ont également débattu de sujets tels que le rôle de l'Etat et du secteur privé, la réduction des conflits du travail, les normes internationales du travail et les droits de l'homme, la responsabilité sociale des entreprises et les perspectives de coopération entre les employeurs aux échelons régional et international.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Chacko, Bureau des activités pour les employeurs (ACTEMP), tél. 4122/799 7704; e-mail: chacko@ilo.org.

LES EMPLOYEURS D'AFRIQUE DE L'OUEST VEULENT ÊTRE PLUS COMPÉTITIFS

La mise sur pied d'un cadre juridique et économique commun stimulerait l'économie des pays de l'Union économique et monétaire ouest-africaine. Tel était le thème d'une Conférence sous-régionale sur la compétitivité et la productivité, organisée du 2 au 4 février, à Dakar, par le Conseil national des employeurs du Sénégal et l'OIT. Les participants ont aussi débattu du rôle des organisations d'employeurs au XXI^e siècle et de l'avenir du dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Dan (ACTEMP), tél. 4122/799 7293; fax 4122/799 8948; e-mail: dan@ilo.org.

PROGRAMME D'ACTION SUR L'EMPLOI DES JEUNES

Partout dans le monde, sauf quelques exceptions, le chômage des jeunes est beaucoup plus élevé que le chômage des adultes. Dans les principaux pays de l'OCDE, le taux moyen de chômage des 15-24 ans était de 14% en 1995, soit plus du double de celui des 25-54 ans (6,3%). Dans le cadre de son Programme d'action sur le chômage des jeunes, le BIT cherche à déterminer les causes de ce chômage et à aider ses Etats membres à concevoir des mesures et des programmes susceptibles de promouvoir l'emploi des jeunes. Il publiera prochainement une analyse comparative des politiques mises en œuvre dans les pays industrialisés, les pays en transition et les pays en développement pour lutter contre le chômage des jeunes.

Pour tout renseignement, s'adresser à M^{me} O'Higgins, Service des politiques de l'emploi et du marché du travail (POLEMP), tél. 4122/799 6145; fax 4122/799 7678; e-mail: ohiggins@ilo.org.



Jacques Maillard

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES MARINS

Plusieurs activités ont été entreprises ces derniers mois pour promouvoir et favoriser la mise en application des normes de l'OIT relatives au travail en mer. Une Consultation OIT/OMS sur les directives relatives à la conduite des examens médicaux d'aptitude précédant l'embarquement et des examens médicaux périodiques des gens de mer, qui a eu lieu du 25 au 27 novembre 1997 à Genève, a produit des directives sur la manière dont il doit être procédé à de tels examens dans le monde entier. Ces directives seront soumises à l'approbation du Conseil d'administration du BIT en mars 1998. Un groupe de travail mixte OMI/OIT chargé de préparer des directives et un modèle uniforme concernant le registre des heures de travail ou de repos des marins a adopté des directives concernant les tableaux d'affi-

chage des horaires de travail des marins ainsi que l'enregistrement des heures de travail ou de repos. Un autre groupe de travail mixte OMI/OIT, chargé, lui, d'étudier les facteurs humains dans les accidents qui se produisent en mer a élaboré des directives destinées à aider les enquêteurs à déterminer les causes profondes de tels accidents et à prendre les mesures de prévention nécessaires. Ces deux séries de directives seront soumises à l'examen du Comité de la sécurité maritime de l'OMI en mai 1998 et du Conseil d'administration du BIT en novembre 1998.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. B. Klerk Nilssen, Service maritime (MARIT), tél. 4122/799 7466; fax 4122/799 7050; e-mail: nilssen@ilo.org.

RÉINSERTION DES ANCIENS COMBATTANTS

La réinsertion des anciens combattants est un facteur essentiel de stabilité pour les pays qui sortent d'un conflit ou d'une guerre civile. Sur la base de l'expérience qu'il a acquise en s'occupant de programmes de réinsertion dans différents pays, le BIT vient de publier un manuel récapitulant les possibilités d'emploi et de formation qui peuvent être offertes aux anciens combattants. Ce manuel, qui a pour but de faciliter la mise en œuvre de tels programmes au moment opportun, intéressera les organisations et les personnes qui participent à la planification, à l'élaboration, au financement et à l'exécution de tels programmes.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Gozo, Equipe de la coopération technique (COTEF), tél. 4122/799 6744; fax 4122/799 8573; e-mail: gozo@ilo.org.

CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET POLITIQUE SOCIALE

Les troisièmes conférences de l'OIT sur la politique sociale ont eu lieu du 15 au

18 décembre 1997, à Kuala Lumpur. Le thème général de cette session, qui était l'accompagnement social de la réussite économique, a été présenté par Fun-Koo Park, Président de l'Institut coréen du travail. Ont été évoqués dans ce contexte le rôle des syndicats dans la croissance asiatique, l'avenir des institutions sociales, la mise en valeur des ressources humaines, la flexibilité du marché du travail ainsi que la question des relations professionnelles et du dialogue social. La crise économique qui sévit dans la région et la tenue de la réunion de l'ASEAN à Kuala Lumpur ont conféré un intérêt considérable à ces conférences. Dans son allocution d'ouverture, M. Gopinath, directeur de l'Institut international d'études sociales, a préconisé entre autres actions prioritaires, un meilleur équilibre des mesures induites par la demande et de celles qui portent sur l'offre, et a souligné la nécessité de procéder, par le dialogue social, à une réforme institutionnelle des marchés des capitaux, des produits et du travail.

Pour tout renseignement, s'adresser à M^{me} Greve, Institut international d'études sociales, tél. 4122/799 6114; fax 4122/799 8542; e-mail: greve@ilo.org.

La réunion de la région asiatique et le rapport sur les cadres féminins



Les inquiétudes des travailleurs, des employeurs et des gouvernements face à la mondialisation et à l'incertitude économique
Communiqué de presse n° BIT/97/33

Newsweek

DON'T FORGET THE WORKERS

Michel Hansenne, Director-general of the International Labor Organization (ILO) ... presided over the ILO's Asian Regional Meeting in Bangkok...[He] spoke with NEWSWEEK'S Ron Moreau. Excerpts:

Moreau: What can be done to reduce the pain felt by Asian workers who will either lose their jobs or have their salaries cut?

Hansenne: We are trying to convince our member states that they have to take into consideration the important social dimensions of the economic crisis. We are pushing the most developed of these countries to construct safety nets (for dismissed workers) such as unemployment benefits because it's important to create some confidence where there's only despair. At the same time countries must streamline policies in vocational training to teach new skills for new jobs.

Moreau: But in tough times isn't it unlikely that affected countries will

create new systems of social benefits?

Hansenne: Obviously as economies falter and enterprises worry about their survival, there will be strong opposition to anything that would directly increase social charges and labor costs. But I also think key government officials and employers are very conscious of the need to continue the social consensus and harmony which has contributed enormously to economic growth in Asia. They are aware that this social stability may be even more fragile than their economies. Asia's success is built less on "Asian values" and more on the fact that real incomes have been increasing rapidly every year. A halt to those increases could seriously disrupt social harmony.

MANILA BULLETIN

10 décembre 1997

(Bangkok) ... In a keynote address opening a three-day ILO Asian regional meeting here, Michel Hansenne noted that a prolonged period of exceptionally high rates of economic growth had resulted in a reduction in poverty, strong employment growth, and increasing real wages.

But, he emphasized, the sudden onset of the current economic crisis "if not quelled speedily, is likely to see strong negative impact on the real economy and hence on employment and the welfare of workers."

Bangkok Post

11 décembre 1997

ILO devising strategies for coping with economic crisis.

In the face of economic turmoil and the prospect of increasing unemployment in

Asia and the Pacific, the International Labour Organisation is devising long-term strategies for workers, employers and governments struggling with the impact of globalisation and economic uncertainty...

The meeting is the first international forum – since the current economic crisis began in Asia and the Pacific – at which governments, employers and workers are meeting to discuss a wide range of issues, among them employment, poverty and human resource development, industrial relations and protection of workers, women and child labourers, in the broad perspective of globalisation of economies and trade liberalisation.

THE HINDU

Business Line

(Inde) décembre 1997

ILO chief focuses on labour-globalisation link

The 12th Asian Regional Meeting of the International Labour Office, held recently in Bangkok, could not have been held at a more opportune moment in view of the financial crisis currently affecting the South-East Asian region. Admittedly, as of now, production activity in the region has not been affected. But employment has already been hit owing to the closure of financial institutions. It is against this background that the opening remarks made by the ILO Director-General, Mr. Michel Hansenne, at the three-day Bangkok meeting should be seen in order to be properly appreciated.

He said that the issue of democratic values was involved since workers were "important stakeholders in the process of globalisation and are also the group that is most likely to suffer from its negative effects". In this context, the ILO chief referred to the "unfolding developments in Asia and other regions" which only

Front Line (Thaïlande) 10 décembre 1997

ไอแอลโอระบุนักสถิติที่เอเชีย คนไทยเป็นล้านตกงานแน่นอน

ILO pointed out that the economic crisis in Asia will leave millions of Thais unemployed.



Newsweek version japonaise, 12 décembre 1997

highlighted the ILO's role in reviewing and adapting "its standard-setting activity to the new context of a globalised economy".

La participation des femmes au marché du travail progresse au niveau mondial mais la ségrégation professionnelle reste courante. Un «plafond de verre» empêche les femmes d'accéder aux postes de direction. BIT/97/35

TRIBUNE DE GENÈVE

12 décembre 1997

Marché du travail: les femmes toujours derrière les hommes

Victimes de ségrégation professionnelle, elles ont du mal à accéder à des postes de direction.



Incolor

Le nouveau rapport du Bureau International du Travail (BIT) sur la promotion des femmes aux postes de direction est éloquent. Alors que leur niveau d'instruction et que leur taux de participation sur le marché du travail augmentent rapidement, les femmes continuent d'être victimes de ségrégation professionnelle... Linda Wirth, l'auteur du rapport, souligne qu'un «plafond de verre» les en empêche, sorte de barrière invisible créée par des préjugés comportementaux et organisationnels.

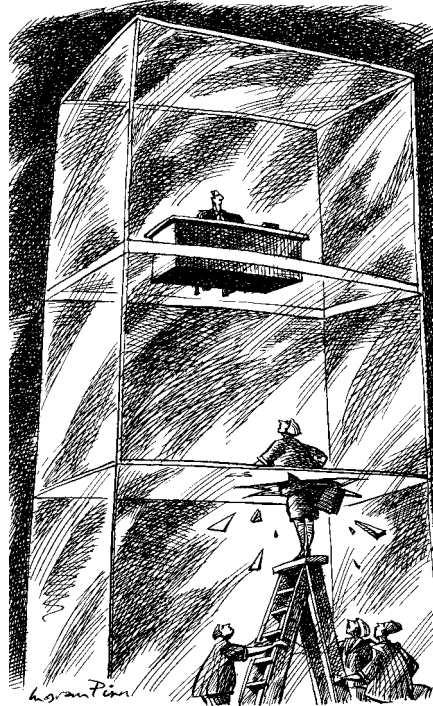
FINANCIAL TIMES

11 décembre 1997

Women all over the world are still excluded from the top jobs

Segregated by sex

In spite of the overall progress of women in middle management, Linda Wirth,



author of the ILO report, concludes: "almost universally, women have failed to reach leading positions in major corporations and private sector organisations, irrespective of their abilities..."

Ms Wirth says: "Women are increasingly a key resource in the race to create new products and services and they are consumers as well. Competitive companies cannot afford to lose out on women's talent."

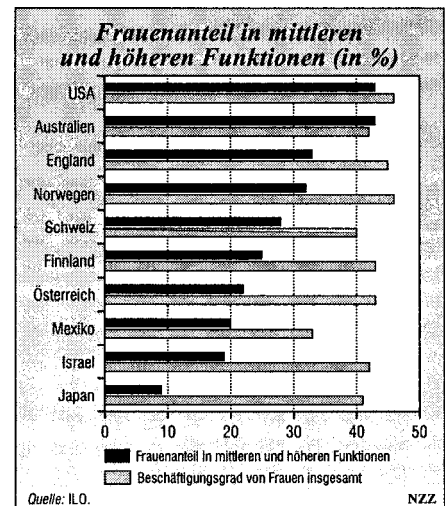
Neue Zürcher Zeitung

(Suisse) 12.12.97

Frauen stossen an die «gläserne Decke»

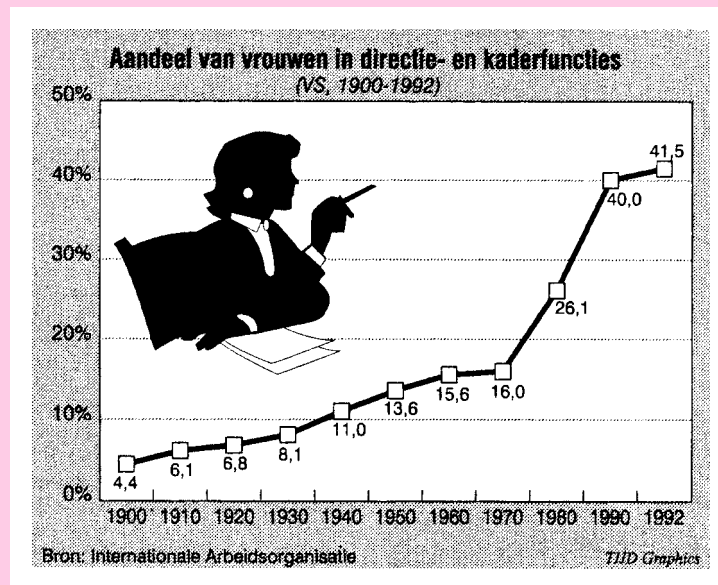
ILO-Studie zu weiblicher Erwerbstätigkeit

Mt. An den weltweit unterschiedlichen Positionen von Frauen und Männern im Erwerbsleben ändert sich gemäss einer Studie des Internationalen Arbeitsamtes (ILO) zwar einiges, aber es gelingt Frauen weiterhin kaum, in Spitzenpositionen vorzudringen. Eine unsichtbare Barriere («glass ceiling») scheint Frauen von diesen obersten Stellen auszuschliessen, an denen sie je nach Land einen Anteil von höchstens 3% innehaben...



DE FINANCIËEL EKONOMISCHE TIJD

(Belgique) 11.12.97



Rapport Internationale Arbeidsorganisatie: Erg weinig vrouwen in hoogste bedrijfsfuncties

Médiathèque

■ **La promotion des femmes aux postes de direction.** Programme des activités sectorielles, BIT, 1997. ISBN 92-2-210642-3. 17,50 francs suisses.

Ce rapport a été établi pour servir de base de discussion à la Réunion tripartite sur la promotion des femmes aux postes de direction (Genève, 1997). Les auteurs analysent la situation des femmes sur le marché du travail et dans les professions à responsabilités. Ils examinent les obstacles qui entravent l'avancement professionnel des femmes ainsi que les mesures prises pour améliorer les perspectives de carrière de celles-ci et promouvoir l'égalité entre les sexes.

Au fil des cinq chapitres que comporte ce rapport, sont passés en revue le marché du travail dans lequel

évoluent les femmes appartenant à la catégorie des cadres, l'évolution générale de la situation de ces femmes, le rôle joué par l'éducation dans la préparation des femmes à des carrières de gestionnaires, les obstacles qui s'opposent à la promotion professionnelle des femmes et les stratégies que les entreprises peuvent adopter pour les surmonter, les politiques et programmes nationaux ainsi que les initiatives des partenaires sociaux susceptibles de faciliter l'accès des femmes aux postes de direction, et enfin l'action internationale destinée à favoriser l'égalité des chances dans l'emploi. Le rapport s'achève sur un résumé et une liste de points suggérés pour la discussion.

■ **L'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole.** Programme des activités sectorielles, BIT, 1998. ISBN 92-2-210769-1. 17,50 francs suisses.

Ce rapport a été préparé par le Bureau international du Travail pour servir de base aux travaux de la Réunion tripartite

sur l'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole (Genève, 1998).

Il a été établi à partir d'informations provenant de publications spécialisées et autres, de données recueillies par les bureaux extérieurs de l'OIT dans les pays qu'ils couvrent, de renseignements fournis directement par les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par des experts du secteur, ainsi que de rapports commandés par l'OIT à des collaborateurs extérieurs sur le secteur du raffinage dans tel ou tel pays.

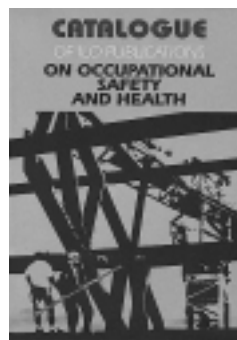
Il n'est pas censé constituer une étude exhaustive des ques-



tions examinées mais apporter aux participants des informations et une analyse d'une portée et d'une qualité suffisantes pour alimenter utilement leurs débats.

■ **Catalogue of ILO publications on occupational safety and health.** 1998. ISBN 92-2-109552-5.

Ce catalogue publié par le Service de la sécurité et de la santé au travail du BIT présente, entre autres, les publications et les documents émanant d'autres départements et services, bureaux extérieurs et res-



ponsables de projets de coopération technique du BIT. Il s'agit notamment de travaux qui portent sur des sujets ou des secteurs particuliers qui concernent un ou plusieurs mandants de l'OIT. Le Service de la sécurité et de la santé au travail rend ainsi compte de l'apport des autres organes du BIT dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail.

■ **La protection de la maternité au travail.** BIT. ISBN 92-2-210336-X. 15 francs suisses.

La nécessité d'abolir la discrimination sexuelle fait aujourd'hui l'objet d'un consensus universel. Partout dans le monde, les pays adaptent leur législation et leur pratique sociale pour favoriser l'égalité de traitement dans l'emploi, qu'il s'agisse de recrutement, de maintien dans l'emploi ou d'avancement. La participation féminine au marché du travail continue de progresser et les femmes reprennent de plus en plus souvent le travail après la naissance d'un enfant; elles sont donc de plus en plus nombreuses à exiger des mesures qui leur permettent de concilier le rôle spécifique qui est le leur dans la procréation et leur activité professionnelle. Comment protéger la maternité pour que les

femmes puissent mener de front les exigences de leur carrière et celles de leur famille? Quelle protection préserve au mieux la santé de la mère et de l'enfant? Que faire pour que ces mesures ne limitent pas les perspectives d'emploi des femmes, au dé-



triment de l'égalité sur le lieu de travail? Ce sont là quelques-unes des questions auxquelles tenteront de répondre les mandants tripartites de l'OIT à l'occasion de la révision de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et de la recommandation (n° 95), 1952, qui l'accompagne.

■ **La main-d'œuvre de l'industrie sidérurgique du XXI^e siècle.** Programme des activités sectorielles, BIT, 1997. ISBN 92-2-210507-9. 20 francs suisses.

Ce rapport a été préparé par le Bureau international du Travail en vue de la «Réunion tripartite sur la main-d'œuvre de l'industrie sidérurgique du XXI^e siècle: quelles seront ses caractéristiques et ses méthodes de travail». Analysant l'évolution récente et à venir de la sidérurgie, ses auteurs en mesurent l'incidence sur la main-d'œuvre actuelle et future et examinent les mesures prises et à prendre pour faire en sorte que cette industrie conserve tout son dynamisme et demeure florissante dans un monde en pleine mutation.

Le rapport se divise en trois parties. Il s'ouvre sur un examen de l'évolution récente de l'industrie sidérurgique, notamment en ce qui concerne la production et la consommation d'acier ainsi que la privatisation et l'emploi. Suit une analyse des facteurs qui influent sur la compétitivité et la productivité, la gestion des ressources humaines, les relations salariés-direction et la gestion de l'environnement. Enfin, la troisième partie contient un résumé et une liste de points



suggérés en vue de la discussion.

Les auteurs s'inspirent dans une très large mesure de l'expérience récente enregistrée dans neuf pays - Afrique du Sud, Australie, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Inde, Mexique, Royaume-Uni, Fédération de Russie - à la faveur d'études de cas réalisées pour le compte du Bureau.

■ **Successes in anti-poverty**, Michael Lipton. ISBN 92-2-110848-1. 27,50 francs suisses.

L'auteur étudie les mesures de réduction de la pauvreté qui ont réussi et se demande si elles pourraient servir de modèles et être appliquées là où la pauvreté n'a pas encore sensiblement reculé.

En croisant les données relatives à différents pays, il démontre l'utilité de telles mesures, la pauvreté étant beaucoup moins répandue dans certains pays que ne le laisserait supposer le PNB par habitant.

Sur la base d'une analyse détaillée d'un certain nombre de cas et de données d'expérience, l'auteur dégage les règles qui semblent garantir le succès des programmes destinés à mettre le crédit à la portée des pauvres et à les aider ainsi à acquérir un capital productif.

Michael Lipton est responsable de l'unité de recherche sur la pauvreté de l'Université de Sussex. Il est l'auteur de nombreux ouvrages sur la pauvreté et les pays en développement.

■ **Maritime Labour Conventions and recommendations – 4^e édition**. ISBN 92-2-110332-3. 30 francs suisses.

Ce livre contient les dispositions de fond de 30 conventions et 23 recommandations traitant des conditions d'emploi des marins, qui ont été adoptées en 75 ans par la

Conférence internationale du Travail, ainsi que celles d'instruments qui sont applicables à l'ensemble des travailleurs, y compris les marins, dont il est question dans la convention No 147. Figurent également pour la première fois dans cette édition les dispositions de fond de 7 conventions et 5 recommandations concernant la pêche, les docks et la navigation intérieure.

■ **Work organisation and ergonomics**, sous la direction de Vittorio Di Martino et Nigel Corlett. ISBN 92-2-109518-5. 25 francs suisses.

Comment utiliser l'ergonomie pour améliorer les conditions de travail, accroître la productivité et améliorer à la fois la qualité et les résultats, tel est le sujet de cet ouvrage. Y sont décrites les mesures prises par des entreprises du monde entier et les avantages qu'elles présentent. Très concrètement, les auteurs montrent comment les résultats de la recherche et l'application des méthodes ergonomiques ont permis d'adapter le milieu de travail aux besoins et aux caractéristiques des travailleurs et des techniques de production, de supprimer les obstacles qui entravaient l'efficacité et la rentabilité des travailleurs et ainsi d'améliorer la qualité de la production, et de créer un environnement plus humain. Les travailleurs et les employeurs ont beaucoup à gagner de l'application des principes de l'ergonomie. L'ouvrage s'adresse aux dirigeants d'entreprise, aux agents de maîtrise, aux représentants des travailleurs, aux ingénieurs, aux formateurs et aux consultants, en particulier à ceux qui sont engagés dans des processus de transformation et d'innovation. Les auteurs sont des experts internationaux en ingénierie, ergonomie, sciences sociales et organisation du travail.

■ **La participation aux décisions dans les entreprises – cinq cours pour les travailleurs**. Genève, BIT, 1998. ISBN 92-2-210545-1.

Cette série de cours porte sur les différentes formes de participation: participation directe des travailleurs à l'organisation du travail (groupes semi-

autonomes, groupes de projet, etc.), représentation dans les conseils d'administration ou de surveillance d'entreprises publiques, voire privées (généralement sur une base minoritaire), comités conseils d'entreprise, y compris les comités d'entreprise européens, comités d'hygiène et de sécurité et autres instances spécialisées, actionnariat, reprise d'entreprises par les salariés, etc.

On trouvera dans ce dossier, outre des données comparatives et en particulier une analyse du rôle de la négociation collective dans le contexte de la participation, une étude approfondie des facteurs qui facilitent ou entravent le fonctionnement de ces différentes formes de participation. Une partie spéciale est consacrée à la participation en action dans des domaines d'une grande actualité, tels que:

- l'introduction de nouvelles technologies,
- les restructurations, les privatisations, notamment en Europe centrale et orientale, et l'ajustement structurel dans les pays en développement avec leurs conséquences sur l'emploi.

La description de nombreux programmes de formation et do-

cuments didactiques, accompagnée parfois de larges extraits, est complétée par des questions et des exercices proposés à l'intention de groupes d'étude, par exemple.

Préparés à partir des résultats de nombreux travaux de recherche, sessions de formation et entretiens avec les acteurs sociaux concernés, tous ces éléments intéresseront un large public non seulement de formateurs mais aussi de responsables syndicaux de tous niveaux et de travailleurs de la base – qui seront ensuite peut-être davantage enclins à se porter candidats à des fonctions de représentation – ainsi qu'aux chercheurs, aux consultants, etc.

Pour obtenir gratuitement ce dossier, les organisations syndicales peuvent s'adresser au Bureau international du Travail, ACTRAV, 4 route des Morillons, CH-1211 Genève 22, ou consulter sur Internet: <http://www.ilo.org/public/french/230actr/publ/newpubl.htm>.



Revue internationale du Travail

■ Vol. 136 (1997), No 4. ISSN. 90 francs suisses pour un abonnement d'une année.

Cette livraison de la Revue internationale du Travail est une livraison spéciale consacrée aux syndicats, à la mondialisation et à la législation. Les articles qu'elle contient traitent de l'attitude des syndicats dans l'actuel climat de concurrence et expliquent comment la législation peut influencer sur les effectifs syndicaux.

L'un d'eux passe en revue les stratégies élaborées par les syndicats face aux changements qui marquent depuis peu l'organisation du travail, les contrats d'embauche et la participation des femmes à la vie active. De nombreux exemples (relevés dans des pays industrialisés) et une bibliographie commentée complètent cet article.

L'article suivant porte sur le droit de grève en Afrique australe.

Est ensuite traité un cas particulier: celui de la grève qui a récemment opposé le syndicat des camionneurs à la compagnie américaine de messageries, United Parcel Service, au sujet du travail à temps partiel et des pensions. Toutefois, ce cas fournit également matière à réflexion sur le droit d'organisation.

Un autre article décrit les effets spectaculaires sur les effectifs syndicaux de l'évolution de la législation néozélandaise.

Le dernier article tente de répondre à la question suivante: Quelle attitude les syndicats peuvent-ils adopter à la puissance du capital mondial et des entreprises multinationales?

La rubrique perspective et les notices bibliographiques terminent cette livraison de la Revue.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Tél. (+4122) 799-7301; fax (+4122) 799-6938.

Promouvoir

l'égalité entre les sexes dans le monde du travail

Lutter contre l'inégalité dans l'emploi et en particulier contre la discrimination fondée sur le sexe fait partie intégrante du mandat confié à l'OIT dès sa fondation, en 1919. L'OIT considère que cette question est étroitement liée à celles des droits de l'homme, de la justice sociale et du développement durable.

Parmi les 181 conventions adoptées par l'OIT depuis 79 ans, plusieurs* traitent de sujets qui intéressent directement les travailleuses: la protection de la maternité, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, l'égalité d'accès à la formation professionnelle, les responsabilités familiales, le travail à temps partiel et le travail à domicile.

Le bureau de la Conseillère spéciale pour les questions concernant les travailleuses (FEMMES) a été créé en janvier 1989 pour orienter et coordonner l'action de l'OIT en ce qui concerne l'égalité entre les sexes.

L'OIT cherche à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail, en veillant à ce que cette préoccupation soit reflétée dans l'ensemble de ses programmes et activités. En outre, les programmes qu'elle met en œuvre, qui portent sur des questions liées aux distinctions entre les sexes, couvrent un large éventail de domaines relevant du mandat de l'Organisation. Par exemple, le Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes, mis en œuvre dans six pays de régions différentes, constitue une contribution importante de l'OIT au suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes.

*Pour tout renseignement, s'adresser au bureau de la Conseillère spéciale pour les questions concernant les travailleuses (FEMMES):
tel: +4122/799 6930, fax +4122/799 6388,
e-mail femmes@ilo.org.*

* Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919. Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952. Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (et Protocole, 1990). Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990. Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996.

