

24

Rédacteurs

*Jeanne Mager Stellman
et Leon J. Warshaw*

Table des matières

Le travail et les travailleurs	<i>Freda L. Paltiel</i>	24.2
L'évolution des paradigmes et des politiques	<i>Freda L. Paltiel</i>	24.2
La santé, la sécurité et l'équité sur le lieu de travail	<i>Joan Bertin</i>	24.6
L'emploi précaire et le travail des enfants	<i>Leon J. Warshaw</i>	24.10
L'évolution des marchés et de la main-d'œuvre	<i>Pat Armstrong</i>	24.17
La mondialisation des techniques et la disparition ou la transformation des emplois	<i>Heather Menzies</i>	24.19

● LE TRAVAIL ET LES TRAVAILLEURS

Freda L. Paltiel

Lorsqu'elle plaide en faveur de «la santé pour tous», l'Organisation mondiale de la santé vise, pour l'être humain, un état de santé qui lui permette de mener une vie socialement et économiquement productive. Nous sommes bien loin des théories individualistes, aujourd'hui dominantes, de l'«Homo economicus», cet être qui ne rechercherait qu'à assurer ou augmenter son confort matériel. Par ailleurs, alors que l'on s'interroge sur le monde du travail, il est temps de remettre en question la notion de «ressources humaines» ou de «capital humain», notion qui réduit les êtres humains à la dimension d'instruments économiques remplaçables, leur enlevant ainsi une grande part de leur essence supérieure et unique. En outre, dans quelle mesure le concept de «rapport de dépendance», selon lequel tous les jeunes et toutes les personnes âgées sont des personnes à charge non productives, est-il encore valable? Selon les principes et les pratiques qui ont cours aujourd'hui, le concept de société est subordonné à celui d'économie. Les défenseurs d'un développement à visage humain soulignent la nécessité de promouvoir une économie solide, à même de jouer un rôle moteur dans la satisfaction des besoins de la société en assurant une production, une répartition et une jouissance équitables des biens et des services.

Lorsqu'on donne à l'économie une importance qu'elle ne mérite pas, la famille n'est plus qu'une unité de production et d'entretien des travailleurs, dont elle assure la «remise en état». De ce point de vue, c'est à la famille qu'il appartient de s'adapter au travail et à ses exigences, le travail, lui, n'étant pas censé s'adapter à la vie de famille. La convention (n° 56) de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, n'a été ratifiée que par dix-neuf Etats, alors que la Convention internationale des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, a été ratifiée par la quasi-totalité des Etats Membres de l'ONU. L'OIT a constaté que très peu de pays ont déclaré avoir adopté et mis en œuvre, conformément aux dispositions de la convention susmentionnée, des mesures nationales au bénéfice des travailleurs et des travailleuses ayant des responsabilités familiales.

Les projets de développement à visage humain de la Banque mondiale ne représentent actuellement que 17% des prêts. Dans des rapports récents, la Banque mondiale a reconnu l'importance des investissements réalisés dans les domaines de la santé et de l'éducation; elle a aussi admis que beaucoup de grands projets de développement n'avaient pas abouti faute du concours de ceux qui étaient censés en bénéficier. A l'avenir, a estimé le président de la Banque mondiale, il faudra mettre l'accent sur l'action en faveur de l'environnement et sur un développement à visage humain destiné à promouvoir l'éducation, la nutrition, la planification familiale et l'amélioration de la condition de la femme.

Toutefois, nous sommes encore en retard sur le plan conceptuel. Nous abordons le XXI^e siècle encore tout imprégnés des anciens principes philosophiques et des vieilles théories qui avaient cours au XIX^e siècle. Sigmund Freud (bien qu'ayant passé le flambeau à sa fille) croyait que les femmes, avec leur surmoi instable, présentaient des déficiences tant morales que biologiques. Adam Smith a enseigné que, contrairement à l'ouvrier d'usine, la servante n'était pas «productive économiquement». Charles Darwin, pour sa part, croyait à la «survie du plus apte».

Le présent chapitre porte sur la transformation du travail, sur les nouvelles technologies et leurs incidences sur le bien-être des travailleurs, et sur les différentes formes d'exploitation de ces derniers. Seront aussi évoqués les besoins des travailleuses comme

les difficultés rencontrées pour tirer le maximum du potentiel humain.

Le monde se trouve aujourd'hui à la croisée des chemins. Il peut poursuivre dans la voie de l'économie néoclassique et du «darwinisme social», et privilégier un développement inégal et inique, s'accompagnant de gaspillage et de dénigrement des capacités humaines. On pourrait aussi opter, aux niveaux national et international, pour une saine politique publique visant à réduire les inégalités et à instaurer un milieu de travail et de vie où les gens puissent trouver et conserver leurs repères; il s'agirait, en un mot, de permettre à l'homme de mieux faire face aux problèmes et de les maîtriser. Cela exige des institutions démocratiques, véritablement représentatives, œuvrant dans la transparence, responsables et capables d'apporter des réponses aux défis lancés.

● L'ÉVOLUTION DES PARADIGMES ET DES POLITIQUES

Freda L. Paltiel

Bien que cet article porte essentiellement sur les femmes, il traite en fait de l'être humain et surtout de l'être humain en tant que travailleur. Tout le monde a besoin de stimulation et de sécurité, et ce sont des lieux de travail salubres qui peuvent assurer l'une et l'autre. Lorsque nos efforts les plus intenses ne peuvent aboutir (parce que les objectifs sont irréalistes et que les moyens adéquats manquent) ou qu'il n'y a pas de défi à relever (routine, travail monotone), nous nous trouvons en quelque sorte dans un état d'«impuissance avisée». Certes, des personnes exceptionnelles peuvent vaincre l'adversité ou dominer des milieux hostiles, mais la plupart des individus ont besoin, pour développer et exercer leurs capacités, d'évoluer dans un milieu qui les forme, les stimule et les responsabilise. La recherche neurologique fait ressortir l'intérêt de la stimulation, non seulement pendant l'enfance, mais aussi tout au long de la vie, et laisse entendre que, en augmentant la stimulation et les connaissances, on peut favoriser le développement du cerveau et en accroître les capacités. Cette constatation prometteuse plaide pour l'amélioration du cadre psychosocial du travail; la prévention de certains troubles mentaux et la rééducation à la suite d'un traumatisme ou d'une maladie pourraient aussi en bénéficier.

Les prouesses intellectuelles éblouissantes de Stephen Hawking, ou les performances non moins impressionnantes des athlètes «paraolympiques» souffrant de graves handicaps physiques ou mentaux, témoignent de l'importance du dynamisme personnel, lequel peut être renforcé par un milieu propice offrant de bonnes perspectives d'évolution, soutenues elles-mêmes par des structures adéquates et par des techniques modernes appropriées.

Tout lieu de travail comprend des personnes qui présentent des caractéristiques différentes. La convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, énonce au paragraphe 2 de l'article 5:

Tout membre peut... définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les normes européennes relatives à la sécurité et la santé dans le milieu de travail exigent que l'on adapte les lieux de travail ainsi que le choix du matériel et des méthodes de

production (par exemple en éliminant les tâches monotones et la nécessité de suivre la cadence imposée par les machines), afin de satisfaire les besoins individuels des travailleurs et de réduire les effets néfastes pour leur santé (OCDE, 1993). Certains textes officiels demandent que l'on prévoie des mesures préventives concernant les techniques, l'organisation du travail et les conditions de travail, les relations sociales, de même que d'autres aspects liés au milieu de travail. Les employeurs estiment que la diminution de l'absentéisme et de la rotation du personnel, comme la baisse du coût des soins, de la réadaptation, de la rééducation et de la formation, sont autant d'avantages découlant de l'instauration et du maintien d'un milieu de travail et de conditions de travail propices à la santé.

Pour répondre à des dispositions législatives toujours plus exigeantes, tendant à faire respecter les droits de l'homme sur les lieux de travail, les employeurs d'Amérique du Nord sont souvent amenés, pour gérer des effectifs très diversifiés, à élaborer des plans et des politiques volontaristes. Ce sont sans doute les États-Unis qui ont mis au point la législation la plus complète en faveur des personnes handicapées, notamment en ce qui concerne leurs droits en matière d'éducation et d'emploi, et dans tous les autres domaines de la vie. Des modifications apportées au milieu de travail, des responsabilités professionnelles ou des conditions de travail permettant aux travailleurs ayant des besoins particuliers d'exercer des fonctions clés, sont autant d'aménagements raisonnables. Ceux-ci peuvent viser les besoins particuliers de certaines personnes comme les personnes handicapées, les femmes, les travailleurs souffrant de maladies chroniques ou récurrentes (y compris les malades du sida), les personnes nécessitant une formation linguistique, celles qui doivent concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, les femmes enceintes ou celles qui allaitent, ainsi que les membres de minorités religieuses ou ethniques. Ils peuvent consister à élaborer des moyens techniques d'aide, à fabriquer sur mesure des équipements et vêtements de protection individuelle et à modifier les procédés, lieux de travail ou horaires afin de faciliter l'exercice de fonctions essentielles. Dans un souci d'équité et de justice envers tous les travailleurs, la meilleure façon de mettre en place ces aménagements est de passer par l'intermédiaire des comités paritaires d'entreprise et de les inclure dans les conventions collectives.

Il faut mettre au point des techniques et des mesures rentables et appropriées pour que les travailleurs du monde entier, et non pas seulement un certain nombre d'entre eux vivant dans des pays économiquement développés, puissent tirer avantage d'aménagements raisonnables. La mondialisation permettrait d'atteindre cet objectif, dans le cadre des organismes multilatéraux existants et de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

Les travailleuses

Pourquoi les femmes font-elles partie des travailleurs ayant des besoins particuliers? Pour déterminer les besoins, les risques et les tâches des femmes, il faut tenir compte des facteurs suivants:

- la discrimination selon le sexe;
- la pauvreté, effective ou menaçante (dans le monde entier, la plupart des pauvres sont des femmes, ainsi que leurs enfants, en particulier les mères qui n'ont pas d'autres ressources que leur travail, soit 20 à 30% du total des ménages; par ailleurs, 75% des 18 millions de réfugiés sont des femmes et des enfants);
- les fonctions de reproduction (procréation, accouchement et allaitement);
- la violence sexiste, désormais internationalement reconnue comme une violation des droits de la personne humaine;
- le harcèlement sexuel;
- le soutien insuffisant apporté aux femmes à qui incombe la majeure partie des tâches domestiques (d'après une enquête

sociale canadienne, dans les familles à double revenu, 10% seulement des hommes assument la moitié des tâches domestiques);

- la longévité, facteur qui influe sur les besoins à long terme des femmes dans les domaines de la sécurité sociale et de la santé.

Tous ces risques et besoins peuvent, dans une certaine mesure, être pris en considération sur les lieux de travail. En outre, il ne faut pas oublier que les autres catégories de travailleurs ayant des besoins particuliers comptent 50% de femmes, ce qui les met doublement en état d'infériorité. Il est donc essentiel de tenir compte du sexe lorsqu'on évalue les capacités et les droits des femmes.

Être sexiste, c'est croire que les femmes ont moins de besoins, sont moins dignes d'intérêt et valent moins que les hommes. La Décennie des Nations Unies pour la femme (1976-1985), dont les thèmes étaient «égalité, développement et paix», a révélé que, dans le monde entier, les femmes sont surchargées de travail et sous-estimées. Une nouvelle analyse d'études réalisées dans le passé et des recherches récentes ont montré que la sous-évaluation du travail des femmes était due au fait qu'elles se dévalorisaient elles-mêmes, et non pas à des défauts intrinsèques.

Au cours des années soixante, de nombreuses études ont été faites sur les raisons qui poussent les femmes à travailler et sur la nature de leur travail, comme si le travail était une chose aberrante pour les femmes. De fait, les femmes étaient habituellement licenciées lors de leur mariage ou de leur grossesse. A la fin de la décennie en question, les pays européens ayant une forte demande de main-d'œuvre préféraient recruter des travailleurs étrangers plutôt que mobiliser leur propre main-d'œuvre féminine. Le travail conférait de la dignité aux hommes soutiens de famille, tandis que le travail salarié était considéré comme avilissant pour les femmes mariées; en revanche, le travail non rémunéré de femmes mariées dans le cadre communautaire était jugé comme noble, en particulier parce qu'il rehaussait le statut social de leur mari.

A partir des années soixante-dix, la présence permanente des femmes sur les lieux de travail pendant toute la durée de leur vie active a été reconnue; elle a été admise comme un fait accompli au milieu de la décennie suivante. Avoir des enfants n'a plus d'incidences négatives sur le taux d'activité des femmes; en fait, la nécessité de pourvoir aux besoins de leurs enfants les incite tout naturellement à continuer de travailler. Selon l'OIT, les femmes représentent actuellement 41% de la main-d'œuvre recensée (BIT, 1993a). Dans les pays nordiques, leur taux d'activité atteint presque celui des hommes. Toutefois, en Suède, le nombre de femmes exerçant des activités à temps partiel, bien qu'en régression, est toujours élevé. Dans les pays industriels membres de l'OCDE, où l'espérance de vie des femmes est généralement de 79 ans, on souligne l'importance d'un travail régulier pour s'assurer un revenu pendant toute sa vie d'adulte.

L'OCDE reconnaît que la nette augmentation du nombre de femmes actives n'a guère modifié, dans l'ensemble, la répartition des emplois entre les femmes et les hommes. La ségrégation tant verticale qu'horizontale de la main-d'œuvre par sexe persiste. Les femmes travaillent dans d'autres secteurs et d'autres professions que les hommes, pour des industries ou des organismes de moindre envergure et leurs tâches dans chaque profession sont différentes de celles des hommes; enfin, elles ont plus souvent qu'eux un travail irrégulier et non réglementé, ont moins qu'eux la maîtrise de leur travail et sont soumises à la pression psychologique d'un travail orienté vers la satisfaction des besoins d'autrui ou contraintes de suivre la cadence imposée par des machines.

Bien des auteurs reprochent encore aux femmes de choisir des emplois dans lesquels la concurrence est moins forte et qui leur permettent de s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Cependant, de nombreuses études ont montré que les travailleurs

non seulement choisissent leur profession, mais aussi sont choisis pour exercer une profession. Plus la rétribution et le statut liés à la profession sont élevés, plus le processus de sélection est rigoureux et plus il y a de chances, en l'absence de politiques et de mesures officielles orientées vers l'équité, que les responsables de la sélection choisissent parmi les candidats ceux dont les caractéristiques correspondent aux leurs du point de vue du sexe, de la race, du statut économique et social ou des attributs physiques. Les préjugés stéréotypés affectent toute une série d'aptitudes, notamment celle d'accéder à la pensée abstraite.

Selon l'OCDE, les femmes n'exercent en général qu'un petit nombre de professions mal rémunérées, peu considérées et ne permettant qu'une mobilité restreinte tant physique que professionnelle et qui, en outre, sont souvent classées par grandes catégories regroupant des tâches très différentes, alors que les professions exercées par les hommes ont été réparties en catégories plus fines, ce qui a une incidence sur l'évaluation des tâches, les salaires, la mobilité et l'identification des risques en matière de sécurité et de santé professionnelles.

Le secteur de la santé est peut-être celui qui offre le meilleur exemple de la discrimination persistante à l'encontre des femmes, et où les capacités et les résultats ont moins d'importance que le fait d'être une femme. Dans tous les pays, les femmes jouent un rôle primordial dans les systèmes de santé en tant que dispensatrices de soins et en tant qu'utilisatrices des services médico-sanitaires, eu égard aux besoins liés à leur fonction de procréation et à leur longévité. Mais elles n'ont pas la maîtrise du système. Dans l'ex-Union soviétique, où les médecins étaient surtout des femmes, la profession médicale était relativement peu prise. Au Canada, où le personnel sanitaire est à 80% de sexe féminin, les femmes ne perçoivent que 58% de ce que gagnent les hommes occupés dans le même secteur et, dans d'autres secteurs, moins des deux tiers de la rémunération de leurs collègues masculins. En appliquant des mesures d'équité en matière de salaire, les autorités fédérales et provinciales s'efforcent de lutter contre ce type de discrimination selon le sexe. Dans de nombreux pays, les emplois occupés aussi bien par des femmes que par des hommes et comportant des activités comparables reçoivent des appellations différentes et, en l'absence d'une législation prévoyant l'égalité de rémunération ou un salaire égal pour un travail de valeur égale, ainsi que des mesures d'exécution appropriées, les inégalités persistent. Le personnel de santé féminin, les infirmières en particulier, assument ainsi de grandes responsabilités sans bénéficier de l'autorité, du statut et de la rétribution correspondants. Il est intéressant de noter que l'OIT n'a pris que récemment l'initiative d'inclure le travail des personnels de santé parmi les activités pénibles.

En dépit de la présence de barrières invisibles qui ne laissent aux femmes que les tâches administratives intermédiaires et les échelons professionnels inférieurs, la multiplication des débouchés dans le secteur public des pays industriels et des pays en développement leur a été très bénéfique, en particulier pour celles qui ont atteint un niveau d'instruction élevé. Or, la stagnation de ce secteur et la réduction de ses effectifs ont considérablement amoindri les espérances qu'elles pouvaient nourrir initialement en matière de débouchés. Les postes en question leur offraient une plus large couverture sociale, une plus grande mobilité, de meilleures conditions de travail et des pratiques plus équitables d'emploi. Les compressions ont également entraîné un volume de travail plus important, un manque de sécurité et la détérioration des conditions de travail dans le secteur de la santé en particulier, mais aussi dans les emplois manuels et dans ces emplois féminins où la cadence est imposée par les machines.

Un climat malsain dans les lieux de travail

Faludi (1991), parle de «retour de manivelle» pour qualifier une offensive préventive qui bloque la trajectoire des femmes bien

avant qu'elles ne parviennent à leur but. Cette offensive revêt de nombreuses formes, l'une des plus insidieuses étant l'ironie manifestée envers le «politiquement correct» en vue de discréditer l'acceptation par la société du principe d'équité dans l'emploi en faveur des groupes défavorisés. Lorsqu'elle est utilisée par des personnes investies d'une autorité, des membres des élites intellectuelles ou des personnalités des médias, cette réaction vise à produire un effet d'intimidation pour mettre en condition les intéressés.

Pour comprendre cette réaction, il faut analyser la nature de la menace perçue. Bien que les aspirations et les efforts du mouvement féministe en faveur de l'égalité entre les sexes n'aient abouti nulle part, ceux qui orchestrent la réaction se rendent compte que les changements intervenus pendant les deux dernières décennies ne sont pas seulement d'ordre quantitatif, mais qu'ils annoncent aussi une évolution culturelle dans tous les secteurs de la société. Les avancées des femmes sur la voie du partage du pouvoir sont encore timides et fragiles, car elles n'occupent, dans le monde entier, que 10% de tous les sièges parlementaires. Mais la réaction est destinée à stopper, inverser et dépouiller de toute légitimité les progrès accomplis par des moyens tels que l'application du principe d'égalité en matière d'emploi ou une action corrective ou de rattrapage pour lutter contre la discrimination. Associée à une application peu énergique des mesures d'égalité et à une diminution des possibilités d'emploi, la réaction peut avoir un effet délétère sur le lieu de travail et favoriser la confusion entre le juste et l'injuste.

Moghadam (1994), de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), a traité de la réaction culturelle que les groupes fondamentalistes utilisent, jouant sur la peur et la honte, pour limiter la présence des femmes ou le contrôle qu'elles exercent sur leur propre vie et les cantonner dans la sphère domestique.

L'application systématique de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes, ratifiée par la quasi-totalité des Etats Membres de l'ONU, serait à la fois un témoignage de la volonté politique de mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes, en particulier dans l'emploi, la santé et l'éducation, ainsi qu'à celle dont sont victimes d'autres groupes non protégés par des textes officiels, et un encouragement.

Ce n'est que depuis peu que le harcèlement, susceptible de perturber gravement l'exercice des capacités individuelles, est devenu un problème de santé professionnelle et de droits de la personne humaine. Les insultes liées à l'appartenance ethnique, les graffitis, les injures lancées aux personnes handicapées ou aux minorités visibles ont souvent été banalisés sous prétexte qu'ils «font partie du métier». L'insécurité de l'emploi, la peur des représailles, un manque de reconnaissance ou d'estime dans son propre milieu social ou de la part des autorités et l'absence de prise de conscience de ce que ce phénomène est enraciné, tout comme le manque de moyens de défense, ont entraîné la complaisance ou l'indifférence.

Bien qu'il se manifeste à tous les niveaux de l'activité professionnelle, le harcèlement sexuel est omniprésent aux niveaux inférieurs, où les femmes sont nombreuses et les plus vulnérables (seul un faible pourcentage d'hommes en sont victimes). Il n'est devenu un problème d'emploi et de politique gouvernementale qu'au cours des années soixante-dix, alors que de nombreuses femmes exerçant des professions intellectuelles ou occupant des postes de cadres se sont trouvées confrontées à ce phénomène indésirable et alors qu'elles commençaient à exercer des professions dans lesquelles on leur faisait comprendre qu'elles étaient des intruses à leurs nouveaux postes de travail. Le harcèlement sexuel a des effets multiples sur la santé et, dans les cas extrêmes, conduit à des tentatives de suicide. Il contribue également à la rupture des liens

familiaux. Les syndicats, qui ne sont pourtant pas à la pointe du combat contre ce phénomène, le considèrent maintenant comme un problème de l'emploi pouvant donner lieu à des plaintes, ainsi qu'un problème lié aux droits humains, et ont mis au point des mesures et des moyens de lutte. Les services d'aide aux victimes du harcèlement sexuel sont encore peu développés.

Dans une affaire remontant à 1989, la Cour suprême du Canada a qualifié le harcèlement sexuel de «comportement sexuel indésirable qui perturbe l'atmosphère de travail...». Elle a établi que, selon les lois canadiennes relatives aux droits de la personne, la responsabilité de ménager un milieu de travail sûr et sain, d'où le harcèlement sexuel soit exclu, incombe à l'employeur qui pourrait être tenu responsable des agissements de son personnel, en particulier du personnel d'encadrement (Développement des ressources humaines Canada, 1994).

La violence est un risque inhérent aux lieux de travail, ainsi qu'en témoigne une étude du Département de la justice des États-Unis, qui révèle que les crimes commis chaque année l'ont été une fois sur dix sur des lieux de travail et ont fait près d'un million de victimes, (16% de voies de fait, 8% de viols et 7% de vols), tout en entraînant la perte de 1,8 million de journées de travail. Moins de la moitié de ces actes ont été déclarés à la police.

Les voies de fait ou les mauvais traitements mettent en danger la santé mentale et physique des jeunes filles et des femmes de tous âges et de toutes cultures, mais surtout des jeunes femmes et des femmes âgées. L'Organisation panaméricaine de la santé (OPS) a constaté que, dans le continent américain, les cas de mort violente chez les jeunes filles (c'est-à-dire par accident, suicide ou homicide) représentent plus de 25% du total des décès dans le groupe d'âge 10-14 ans et 30% dans le groupe d'âge 15-19 ans (OPS, 1993).

Au nombre des actes de violence sexiste figurent les mauvais traitements physiques et psychiques et les sévices sexuels, l'abus de confiance, ainsi que le harcèlement sexuel, la pornographie, les attentats à la pudeur et l'inceste. Dans un contexte global, on pourrait ajouter la sélection en fonction du sexe, l'avortement des femmes porteuses de fœtus de sexe féminin, la malnutrition systématique, la mutilation rituelle des femmes, la mise à mort des femmes en cas de non-paiement de la dot et la vente des jeunes filles à des fins de prostitution ou de mariage. Il est reconnu que la violence exercée contre les femmes brise leur vie, limite leurs choix et bloque volontairement leurs aspirations. L'intention dans laquelle cette violence est exercée, de même que ses conséquences, en font un acte criminel. Toutefois, les actes de violence commis contre des femmes à leur domicile, sur les lieux de travail ou dans la rue par des personnes qu'elles connaissent sont généralement considérés comme des affaires privées. Le massacre, en 1989, de vingt-sept étudiantes de l'École polytechnique de Montréal *pour la simple raison qu'il s'agissait de jeunes femmes faisant des études d'ingénieur* prouve, par sa brutalité, que la violence peut s'exercer en fonction du sexe des victimes afin de contrecarrer leurs aspirations professionnelles.

La prévention de la violence est un problème concernant les lieux de travail qui peut être résolu par l'application de programmes d'aide aux salariés et grâce à l'intervention de comités d'hygiène et de sécurité œuvrant de concert avec des services chargés de veiller à l'application de la loi et d'autres institutions mises en place par la société, notamment les organisations communautaires féminines du monde entier qui ont fait inscrire ces problèmes au programme des gouvernements et ont consacré tous leurs efforts à tenter d'éliminer l'indifférence à l'égard de tels agissements et à aider les victimes.

Le monde du travail change

La période 1970-1990 a été caractérisée, pour les pays du G7 qui sont les plus développés sur le plan économique, mais à l'except-

tion de l'Allemagne et du Japon, par une désindustrialisation accompagnée d'une baisse de l'emploi dans l'industrie manufacturière et de l'émergence d'une économie postindustrielle de services. Cette période a, en outre, coïncidé avec l'essor de l'État-providence. À la fin de celle-ci, les effectifs du secteur des services (y compris ceux qui sont liés à l'industrie manufacturière) représentaient entre les deux tiers et les trois quarts de la population active. Sauf en Italie et au Japon, les services sociaux occupaient entre un quart et un tiers des effectifs totaux. Ces deux tendances ont eu pour effet de créer une demande record de travailleuses qui avaient pu recevoir une bonne instruction. La tendance de l'époque à exiger de plus en plus le respect des droits humains et de l'égalité des chances a favorisé un début d'intégration d'autres travailleurs jusqu'alors «laissés-pour-compte» (personnes handicapées, membres de communautés minoritaires, par exemple) (Castells et Aoyama, 1994).

Aujourd'hui, le monde du travail subit une transformation radicale caractérisée par la mondialisation, des reprises et des fusions, des associations, des délocalisations, la déréglementation, des privatisations, l'informatisation, la diffusion des techniques nouvelles, l'ajustement structurel, des réductions de personnel, la sous-traitance et le passage des économies à planification centralisée à des économies de marché. Cette évolution, et le vaste réaménagement qui l'accompagne, ont modifié l'échelle, la nature, l'emplacement, les moyens et les procédés de production et de communication, de même que l'organisation du travail et les relations sociales au sein de l'entreprise. Dès le début des années quatre-vingt-dix, la révolution technologique en matière de traitement de l'information et de communications, de biotechnologie et de traitement automatisé des matériaux, avait déjà gagné beaucoup de terrain, modifiant, développant ou réduisant l'effort humain et conduisant à une croissance «rentable» sans création d'emplois. En 1990, le nombre des sociétés transnationales s'élevait à 35 000 au moins, avec 150 000 filiales étrangères au total. Environ sept millions de personnes sur les 22 millions qu'elles emploient travaillent dans des pays en développement. Ces sociétés assurent maintenant 60% des échanges mondiaux (pour une large part entre leurs filiales).

Dans un document thématique destiné à la Commission mondiale pour la santé des femmes (1994), l'Organisation mondiale de la santé formule les remarques suivantes:

La lutte pour l'accès aux marchés s'accompagne de menaces accrues pour la santé de millions de producteurs. Dans un contexte hautement compétitif où l'accent est mis sur la production de marchandises bon marché et faciles à vendre, les entreprises cherchent à produire au moindre coût, en réduisant les salaires, en augmentant le nombre d'heures de travail et en sacrifiant les normes de sécurité coûteuses. Dans de nombreux cas, les entreprises déménagent leurs usines dans des pays en développement où les contrôles peuvent être moins stricts. Les femmes remplissent souvent les rangs de cette main-d'œuvre sous-payée. On en observe les conséquences les plus extrêmes pour la santé lors de tragédies où des dizaines de travailleurs perdent la vie, comme dans des incendies d'usines dus à l'absence de mesures de sécurité adéquates et à de mauvaises conditions de travail.

En outre, on estime à 70 millions le nombre de travailleurs migrants, originaires pour la plupart de pays en développement, qui ne reçoivent aucun appui de leur famille. En 1989, le montant total des sommes qu'ils ont envoyées dans leur pays d'origine s'est élevé à 66 milliards de dollars E.-U., ce qui est bien supérieur au montant de l'aide internationale au développement (46 milliards), et seulement inférieur au montant des transactions pétrolières internationales. Dans les provinces côtières prospères de la Chine, celle de Guangdong compte à elle seule un nombre de migrants

évalué à 10 millions. Dans toute l'Asie, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes dans les lieux de travail échappant aux réglementations et non syndicalisés. En Inde, pays censé avoir reçu d'institutions internationales de financement plus de 40 milliards de dollars sous forme de prêts au développement, 94% des femmes actives travaillent dans le secteur non structuré, appelé couramment secteur informel.

Le miracle de la croissance économique exponentielle de l'Asie du Sud-Est est dû au travail, dans le secteur de l'exportation, de jeunes femmes capables et dociles, qui reçoivent entre 1,50 et 2,50 dollars E.-U. par jour, soit environ un tiers du salaire de base. Dans un pays de cette région, des opérateurs de saisie sur cartes perforées ayant reçu une formation préuniversitaire gagnent 150 dollars E.-U. par mois. En Asie, de même qu'en Amérique latine, l'attraction exercée par les centres urbains a entraîné la prolifération de vastes quartiers insalubres et de bidonvilles, où des millions d'enfants non scolarisés vivent et travaillent dans des conditions précaires. Plus de 90 pays en développement s'efforcent actuellement d'endiguer cette dérive urbaine. Pour tenter d'enrayer ou d'inverser cette tendance, la Thaïlande a mis en route une initiative de développement rural pour fixer ou faire revenir les jeunes dans leurs communautés, certains pour travailler dans des coopératives de production où leurs activités seront profitables tant pour eux-mêmes que pour ces communautés.

Le Fonds des Nations Unies pour les activités en matière de population (FNUAP) a relevé que les stratégies de modernisation ont souvent eu pour résultat de saper les bases des activités économiques des femmes dans le commerce, l'artisanat ou l'agriculture, sans que soit modifié le contexte socioculturel (l'accès au crédit, par exemple), ce qui les empêche de rechercher d'autres débouchés (FNUAP, 1993). En Amérique latine et aux Caraïbes, la crise et les politiques d'ajustement structurel des années quatre-vingt ont entraîné des coupes claires dans les services sociaux et le secteur de la santé, dont les femmes sont à la fois les employées et les clientes, ainsi que la réduction des subventions aux denrées alimentaires de base; elles ont en outre eu pour effet l'instauration de redevances à payer par les usagers au titre de nombreux services qui étaient fournis auparavant par les gouvernements pour assurer le développement et permettre de faire face aux besoins essentiels. Vers la fin des années quatre-vingt, 3% des emplois non agricoles relevaient d'activités précaires dans le secteur informel.

En Afrique, les années quatre-vingt ont été «la décennie perdue». Le revenu par habitant a baissé chaque année de 2,4% en moyenne en Afrique subsaharienne. Près de 50% de la population urbaine et 80% de la population rurale vivent dans la pauvreté. Le secteur informel joue le rôle d'éponge, absorbant la main-d'œuvre urbaine «excédentaire». En Afrique subsaharienne, où les femmes produisent jusqu'à 80% des aliments de consommation locale, elles ne possèdent que 8% des terres qu'elles exploitent (BIT, 1991).

La restructuration de l'économie, la privatisation et la démocratisation ont pesé lourdement sur l'emploi des travailleuses de l'Europe de l'Est. Jadis accablées par des travaux pénibles, moins bien rémunérées que les hommes, chargées de responsabilités domestiques non partagées par leurs conjoints et ne jouissant que de libertés politiques restreintes, ces femmes bénéficiaient néanmoins de la stabilité de l'emploi et de prestations de sécurité sociale, de congés de maternité et de services de puériculture assurés par l'Etat. Une discrimination traditionnelle selon le sexe, s'appuyant sur des arguments hostiles aux dépenses sociales contrairement aux exigences du marché, a fait des femmes des travailleurs remplaçables et moins appréciés. Avec la diminution des activités dans le domaine sanitaire et social, où les femmes prédominent, les travailleuses spécialisées et expérimentées ne trouvent plus désormais à s'employer.

Le chômage est une expérience traumatisante pour les travailleurs, car il menace non seulement leurs moyens d'existence mais aussi leurs relations sociales, leur amour-propre et leur santé mentale. Des études récentes ont montré que le chômage peut compromettre non seulement la santé mentale mais aussi la santé physique, en raison de ses effets immunodépresseurs éventuels, qui augmentent les risques de maladie.

Nous abordons le XXI^e siècle avec une crise des valeurs, notre intérêt personnel étant mis en balance avec l'intérêt public. Sommes-nous en train de bâtir un monde fondé sur une concurrence pure et dure, ayant pour seul critère «le profit», un monde où triomphera l'épuration ethnique? Ou bien construisons-nous un monde où prévaudra l'interdépendance, dans lequel la croissance ira de pair avec la juste répartition des biens et le respect de la dignité humaine? Lors des conférences mondiales des Nations Unies tenues au cours des années quatre-vingt-dix, les participants ont pris des engagements qui ont fait date concernant la sauvegarde et la régénération de l'environnement, l'élaboration de politiques démographiques respectueuses de l'éthique et de l'équité, la protection et l'épanouissement des enfants. En outre, ils ont décidé d'affecter au développement social 20% du budget international du développement, ainsi que 20% des budgets des pays en développement, d'assurer un plus grand respect des droits humains et de l'égalité des sexes, et de militer pour l'élimination de la menace nucléaire. Les conventions ainsi conclues ont établi la règle morale. La question est maintenant de savoir si nous aurons la volonté politique d'atteindre ces objectifs.

LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET L'ÉQUITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Joan Bertin

Les politiques de santé sur les lieux de travail coexistent souvent avec des politiques visant à assurer l'équité dans ces mêmes lieux. Les lois, règlements et normes adoptés ou approuvés par de nombreux pays interdisent diverses formes de discrimination sur les lieux de travail et exigent que la réalisation des objectifs de santé et de sécurité ne porte pas atteinte aux autres droits et intérêts des travailleurs. Dans certains pays, les employeurs sont tenus, en vertu d'obligations légales, de mettre en œuvre des pratiques garantissant l'équité sur le lieu de travail. Des considérations de politique générale peuvent encourager des pratiques analogues même lorsqu'elles ne sont pas prescrites par la loi, ainsi que l'a expliqué Freda Paltiel au début du présent chapitre.

Dans la pratique, l'acceptation de programmes de santé et de sécurité par les travailleurs peut dépendre de la mesure dans laquelle ils respectent les principes d'équité. Les travailleurs auront tendance à refuser ces programmes s'ils vont à l'encontre d'autres intérêts importants tels que l'autodétermination ou la sécurité économique. D'autres raisons militent en faveur de programmes de santé et de sécurité qui prennent en compte l'équité sur les lieux de travail. Dans le milieu de travail, des règles rationnelles et équitables permettent en effet d'accroître la satisfaction dans l'emploi, la productivité et le bien-être psychologique et de réduire le stress lié au travail. Par ailleurs, en traitant de façon personnalisée les besoins et les capacités des travailleurs, démarche indispensable tant sur le plan de la sécurité et de la santé que sur celui de l'équité, on accroît les effectifs de travailleurs qualifiés et on met à profit leurs qualifications et compétences.

Il existe des cas où les principes d'équité semblent être en contradiction avec la sécurité et la santé au travail, par exemple pour certaines catégories de travailleurs (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées) qui ont des besoins exceptionnels ou spéciaux. En examinant la question d'un peu plus près, on constate que ces besoins ne sont pas tellement différents de ceux de l'ensemble de la main-d'œuvre et que des politiques et des pratiques de travail bien acceptées peuvent en général être adaptées pour permettre la réalisation de programmes tenant compte non seulement des préoccupations de santé et de sécurité, mais aussi des principes d'équité. Le principe directeur en la matière est la souplesse avec laquelle les évaluations et les ajustements individuels sont effectués; cette souplesse est en fait assez courante dans la plupart des entreprises, car une approche flexible et des aménagements sont souvent nécessaires pour répondre à la maladie, à des incapacités temporaires et à certaines limitations. A un moment quelconque de leur vie active, presque tous les travailleurs ont des besoins en matière de santé en relation avec «l'âge, la physiologie, les conditions sociales, les barrières de communication et autres facteurs similaires, [qui] devraient être satisfaits sur une base individuelle» (BIT, 1992).

Les principes généraux

L'équité sur le lieu de travail implique la justice dans la répartition des emplois, des fonctions, des promotions, des prestations ou dans d'autres conditions d'emploi. Il a été reconnu que les distinctions en matière d'emploi fondées en particulier sur la race, le sexe, l'origine nationale et la religion perpétuaient des formes inacceptables de préjugés sociaux et de discrimination, condamnées presque partout dans le monde. Plus récemment, les distinctions opérées en fonction de l'âge et du handicap ont été reconnues comme tout aussi iniques. Ces caractéristiques sont en général sans rapport avec le désir de travailler et la nécessité financière d'avoir un emploi ni, souvent, avec la capacité d'exécuter une tâche. Si l'on n'intègre pas toutes les personnes capables et désireuses d'exercer une activité productive, non seulement on freine le développement des potentialités humaines, mais on va aussi à l'encontre des besoins sociaux en réduisant le nombre des personnes autosuffisantes.

La notion d'équité repose sur le principe selon lequel les travailleurs devraient être jugés en fonction d'une évaluation objective de leurs compétences, capacités et caractéristiques, et non pas de préjugés associés au groupe auquel ils appartiennent. Ainsi, la base même de l'équité sur le lieu de travail est le refus de recourir à des stéréotypes et à des généralisations pour juger les individus car, même si les généralisations sont précises, les descriptions qu'elles donnent des individus sont, elles, imprécises. Par exemple, s'il est vrai que les hommes sont en général plus forts que les femmes, certaines femmes sont plus fortes que certains hommes. Lorsqu'on engage des travailleurs pour une tâche exigeant de la force physique, il ne serait pas équitable, à partir d'une généralisation fondée sur le sexe, d'exclure toutes les femmes, y compris celles qui sont assez fortes pour effectuer cette tâche. En revanche, une évaluation équitable des aptitudes individuelles permettra de savoir quelles femmes et quels hommes ont la force et les aptitudes nécessaires pour accomplir convenablement le travail demandé.

Quelques types de tests de sélection excluent trop de membres de certains groupes. Le test écrit peut désavantager les personnes dont la langue maternelle est une langue étrangère ou qui n'ont pas eu la possibilité de faire des études. De tels tests se justifient s'ils permettent réellement de déterminer les capacités requises pour exercer les tâches en question. Sinon, ils ne servent qu'à éliminer des candidats qualifiés et à diminuer le nombre des travailleurs répondant aux conditions requises. Privilégier certains éléments de sélection dénote également un attachement à des

stéréotypes conduisant à attribuer un certain type de tâches à un certain type de personnes. Ainsi, le fait que les personnes chargées de faire appliquer les lois doivent répondre à des critères de taille donne à penser que l'on ne peut obtenir de bons résultats qu'en engageant des individus de grande taille. Or, l'élimination du critère de la taille a montré qu'il n'était pas indispensable pour mener à bien les tâches requises et a ouvert leur accès à un plus grand nombre de femmes et de membres de certains groupes ethniques.

Les obstacles traditionnels à l'égalité sur les lieux de travail sont notamment les critères d'ordre physique tels que la taille et le poids, les tests écrits et le niveau d'instruction ou les diplômes. Les critères d'ancienneté ont parfois pour effet d'exclure les membres de groupes ayant été défavorisés et la préférence donnée aux anciens militaires désavantage souvent les travailleuses qui n'ont ni l'obligation ni le droit de servir sous les drapeaux. Les préjugés, traditions et hypothèses concernant les compétences et les caractéristiques tenant à la race, au sexe et à l'appartenance ethnique ont aussi pour effet — souvent inconscient —, de perpétuer l'attribution traditionnelle des postes, comme le font d'autres facteurs, tels que la préférence donnée aux amis ou aux parents. L'existence de ce type d'obstacle est souvent révélée par un milieu de travail qui ne reflète pas correctement la composition de la réserve de travailleurs qualifiés, mais dénote, à des postes convoités, une surreprésentation de certains groupes, par rapport à ce que l'on pourrait attendre au vu du nombre de leurs membres dans le domaine considéré ou dans la réserve de travailleurs en question. Dans ces cas, une évaluation rigoureuse des modes de sélection permet généralement de constater soit que les méthodes appliquées tendent à éliminer injustement certains candidats qualifiés, soit que l'on recourt inconsciemment aux stéréotypes ou au favoritisme.

Bien que l'adhésion aux principes de l'équité sur le lieu de travail soit quasi universelle, et malgré la volonté de mettre en œuvre des pratiques équitables, il est curieux de constater que ces deux objectifs sont parfois considérés comme incompatibles avec les objectifs de sécurité et de santé au travail. Cette question prend toute son importance dans le cas des femmes en âge de procréer et des femmes enceintes ou qui viennent d'accoucher. A l'inverse des autres travailleurs qui jouissent du droit d'effectuer tout travail pour lequel ils sont qualifiés, les femmes se voient souvent imposer des restrictions non souhaitées du fait qu'il faut protéger leur santé ou celle de leurs enfants. Parfois, ces restrictions leur garantissent de très utiles avantages; d'autres fois, elles leur sont très préjudiciables, car elles leur interdisent d'accéder à l'indépendance économique et à une vie autonome.

Nombre des principes relatifs au respect des droits et des besoins des travailleuses s'appliquent également aux travailleurs handicapés ou âgés. Le plus important est que les travailleurs soient jugés en fonction de leurs compétences et de leurs aptitudes et non pas sur la base de généralisations ou de préjugés. Ce principe a permis de constater que les personnes handicapées peuvent être des travailleurs extrêmement productifs et des plus utiles. Certes, il peut être nécessaire de procéder à certains investissements pour répondre aux besoins d'un travailleur handicapé, mais on constate de plus en plus que ces investissements sont très rentables.

La discrimination fondée sur le sexe et la grossesse

De nombreuses conventions et recommandations internationales prônent l'élimination de la discrimination sexuelle dans l'emploi, par exemple la Convention internationale des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1976) et la directive de la Communauté européenne relative à l'égalité de traitement (76/207/CEE). La notion

d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes effectuant un travail de valeur égale a été adoptée par l'OIT dans la convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951. La recommandation (n° 90), de 1951, complétant cette convention invite également à encourager «l'égalité des hommes et des femmes quant à l'accès aux diverses professions et fonctions». Une formulation plus complète du principe de non-discrimination a été adoptée en juin 1958 avec la convention et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination dans l'emploi et la profession.

La directive 76/207/CEE de la Communauté européenne relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi est conforme à ces dispositions. Le principe de l'égalité d'accès à l'emploi, et de l'égalité des conditions d'emploi pour les hommes et les femmes, recueille donc l'assentiment général. Par exemple, l'Autriche a modifié sa loi sur l'égalité des chances en vue d'aligner sa législation sur celle de la Communauté européenne. Les amendements autrichiens disposent qu'il ne saurait exister de discrimination fondée sur le sexe dans les relations d'emploi. Cette interdiction s'étend dès lors à tous les aspects des relations de travail.

Bien avant que les instances internationales et les lois nationales aient condamné la discrimination sexuelle, elles étaient nombreuses à avoir reconnu la nécessité de protéger la maternité. La convention (n° 3) de l'OIT sur la protection de la maternité, 1919, octroyait à toute femme enceinte, sur production d'un certificat médical, le droit à un congé de six semaines avant la date présumée de son accouchement et interdisait à toute femme de travailler «pendant une période de six semaines après ses couches». Les femmes qui allaitent devaient bénéficier de pauses pendant les heures de travail (BIT, 1994). La convention prévoyait également que les travailleuses auraient droit à des soins médicaux gratuits et à des prestations en espèces. Il serait «illégal» de licencier une femme pendant son congé de maternité ou en cas de maladie résultant de sa grossesse ou de son accouchement. La convention (n° 103) de l'OIT sur la protection de la maternité (révisée), 1952, prévoyait l'extension de la durée du congé de maternité en cas de naissance survenant après la date prévue et lorsque la santé de la mère l'exigerait. Les Etats Membres étaient autorisés à prévoir des dérogations pour les entreprises où seuls sont employés les membres de la famille de l'employeur. La recommandation (n° 95) de l'OIT sur la protection de la maternité, 1952, étendait à quatorze semaines le congé de maternité et interdisait le travail de nuit et les heures supplémentaires pour les femmes enceintes ou qui allaitent leur enfant, tout comme les travaux pouvant être dangereux pour la santé de ces femmes, tels que tout travail pénible ou les travaux exigeant un sens spécial de l'équilibre.

Conformément aux conventions de l'OIT relatives à la protection de la maternité, la Communauté européenne a adopté la directive du Conseil 92/85/CEE, du 19 octobre 1992, visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleuses enceintes, qui viennent d'accoucher ou allaitantes. Cette directive demande l'évaluation des activités pouvant présenter des risques spécifiques pour les travailleuses enceintes et allaitantes, qui en seront informées, l'interdiction de l'obligation d'accomplir un travail de nuit lorsque cela se révèle nécessaire pour la santé et la sécurité de ces femmes, le droit à un congé de maternité et la garantie des droits liés au contrat de travail au cours de la grossesse ou lors de l'accouchement. Si les conventions et directives en question contiennent des dispositions visant à accroître l'aptitude, pour les femmes, de travailler et de donner naissance à des enfants en toute sécurité, on leur a toutefois reproché de ne pas garantir ce résultat. Ainsi, des études effectuées par le gouvernement de l'Inde ont permis de déterminer qu'un petit nombre de femmes seulement percevaient des presta-

tions de maternité, et ce en raison d'une application très restrictive de la loi, qui excluait d'ailleurs les femmes exécutant des travaux temporaires et saisonniers, celles qui travaillent dans de petites entreprises et les travailleuses à domicile (Vaidya, 1993). Dans certains pays, outre les prestations de maternité, les femmes devraient avoir droit à des pauses pendant le travail, à des sièges, à des installations sanitaires et à d'autres avantages.

A l'inverse, certaines mesures destinées à protéger la santé des travailleuses prévoient des limitations d'emploi, par exemple en ce qui concerne les travaux dangereux ou pénibles, ou comportant un danger moral, le travail pendant la période de menstruation, la durée maximale du travail et les heures supplémentaires (BIT, 1989). Contrairement aux dispositions relatives aux prestations de maternité, il s'agit de mesures restrictives, en ce sens qu'elles limitent l'accès des femmes à certains emplois. L'une d'elles concerne l'interdiction du travail de nuit des femmes, l'un des principaux sujets traités à la Conférence internationale du Travail de 1919. Quatre instruments de l'OIT abordent ces questions de manière plus approfondie (OIT, 1919a, 1921, 1934, 1948) (à noter qu'il n'existe aucune définition standard du mot «nuit»). L'historique des attitudes à l'égard des restrictions apportées au travail de nuit est instructif du point de vue des relations entre les objectifs de santé et de sécurité, et l'égalité sur le lieu de travail.

L'interdiction du travail de nuit était censée protéger, d'une part, la vie de famille et, d'autre part, les travailleurs contre l'effet physique particulièrement lourd que représente ce type de travail. Dans la pratique, les conventions de l'OIT sont destinées à interdire le travail de nuit aux femmes effectuant des travaux manuels dans l'industrie, mais non pas à interdire le travail de bureau ou de direction ou dans le secteur des services. Or, les restrictions apportées au travail de nuit interdisaient aussi certains emplois aux femmes. Au nom de la santé et de la moralité, les femmes ont été tenues à l'écart de certains emplois et leurs possibilités de promotion à d'autres postes ont été réduites. L'élan donné à l'imposition légale de restrictions visant le travail de nuit était une réaction à l'exploitation des travailleurs des deux sexes, obligés de travailler pendant de trop longues heures. Toutefois, aux Etats-Unis par exemple, les restrictions imposées au travail de nuit ont empêché les femmes d'obtenir des emplois lucratifs comme conductrices de tramways, mais pas de travailler comme danseuses dans les boîtes de nuit (Kessler-Harris, 1982).

Ces contradictions, s'ajoutant aux difficultés rencontrées par les travailleuses sur le plan économique, sont venues alimenter les critiques concernant l'interdiction du travail de nuit des femmes, laquelle a été remplacée récemment aux Etats-Unis par des mesures de protection légales contre l'exploitation des travailleurs des deux sexes. La loi américaine sur les normes de travail équitables a prévu la mise en place d'une réglementation concernant la durée du travail.

D'autres pays ont également abandonné les critères spécifiques relatifs propres aux femmes pour assurer la protection des travailleuses, répondant ainsi à une prise de conscience croissante des difficultés économiques que rencontrent les travailleuses, ainsi qu'à d'autres aspects de la discrimination à l'encontre des femmes. En 1991, la Cour de justice des Communautés européennes, a estimé que, en vertu de la directive 76/207/CEE, les Etats Membres ne peuvent pas légalement interdire le travail de nuit des femmes. La Commission européenne a demandé que les Etats Membres de l'OIT liés par la convention de cette organisation interdisant le travail de nuit des femmes la dénoncent, ce que bon nombre d'entre eux ont fait. En 1992, la Cour constitutionnelle allemande a déclaré cette interdiction inconstitutionnelle. Au cours des dix dernières années, les lois interdisant le travail de nuit des femmes ont été abrogées dans les pays suivants: Barbade, Canada, Espagne, Guyane, Irlande, Israël, Nouvelle-Zélande et Suriname. Actuellement, la législation de vingt pays ne prévoit

pas cette interdiction. Un résumé des mesures prises en vue d'abroger les lois antérieures à 1989 tendant à protéger les femmes a été publié par le Bureau international du Travail (BIT, 1989b).

Cette tendance à la suppression desdites lois est plus accusée dans les pays développés, où les femmes jouissent de droits protégeant leur statut légal et où les questions de sécurité et de santé au travail sont prises en considération. Toutefois, dans les pays où la situation des femmes est «déplorable», bien plus d'ailleurs que celle des hommes, on est parfois d'avis qu'il faut accroître la protection dont elles bénéficient, et non le contraire» (BIT, 1989b). Ainsi, au Kenya, la durée hebdomadaire moyenne du travail des femmes, soit 50,9 heures, est bien supérieure à celle des hommes, à savoir 33,2 heures (Waga, 1992). Malgré cet argument, chercher à protéger les travailleuses en restreignant leurs possibilités de travailler est en général une attitude qui leur est nettement défavorable. En juin 1990, l'OIT a adopté la convention (n° 171) sur le travail de nuit qui prévoit que tous les travailleurs de nuit, et non pas seulement ceux de sexe féminin, ont besoin d'être protégés (BIT, 1990). Cette opinion est compatible avec la position générale de l'OIT, selon laquelle tous les travaux doivent être effectués dans un milieu salubre et sans risques (BIT, 1989). Dans cette perspective, la protection de la santé et l'équité sur le lieu de travail méritent le même respect.

L'évolution des mesures visant à protéger les femmes des effets que peuvent avoir des lieux de travail dangereux et des substances toxiques est révélatrice de certaines préoccupations et des tendances qui se manifestent à propos du travail de nuit. Au début du XX^e siècle, l'OIT et de nombreux pays ont interdit l'emploi des femmes sur des lieux de travail dangereux, ainsi qu'il ressort des conventions prohibant l'exposition des femmes et des enfants au plomb (OIT, 1919b). La coutume et la loi interdisaient aux femmes de nombreuses professions, allant de celle de serveuse de bar à celle de mineur. Ces restrictions limitaient les possibilités d'emploi des femmes et leur statut économique; appliquées sans discernement, elles leur ont interdit d'accéder à des emplois lucratifs exclusivement réservés aux hommes, tout en leur permettant d'exercer certains emplois féminins, également dangereux mais mal rémunérés. Or, a-t-on fait remarquer, tous les travailleurs doivent être protégés contre les produits toxiques.

Aux Etats-Unis, les efforts pour empêcher les femmes d'effectuer des travaux dangereux ont pris la forme de mesures de «protection foetale». Les partisans de ces mesures ont prétendu que le fœtus est plus sensible à certains risques inhérents aux lieux de travail et que, de ce fait, il est logique d'en exclure les femmes enceintes ou qui pourraient l'être. La Cour suprême des Etats-Unis a rejeté cet argument et conclu que les pratiques relatives à la sécurité et à la santé doivent tenir compte tant des besoins des hommes que de ceux des femmes en matière de santé. La décision de la Cour consacre avec force le droit des femmes à l'emploi tout en reconnaissant leur droit, tout aussi important, à la protection de leur santé. Théoriquement, cette position accorde la même importance et le même respect aux objectifs et obligations touchant l'équité, d'une part, la sécurité et la santé, d'autre part. Sur le plan pratique, certains ont craint que l'absence de mécanismes d'application des lois relatives à la sécurité et à la santé professionnelles n'expose les deux sexes à des atteintes, notamment à leur fonction de reproduction (International Union, 1991).

D'autres pays ont cherché une solution différente. Ainsi, en Finlande, la loi sur le congé spécial de maternité, entrée en vigueur en juillet 1991, permet aux femmes exposées à des agents considérés comme nuisibles à la grossesse ou à l'enfant de demander à être affectées dès le début de leur grossesse à un autre poste non exposé. Si un tel poste ne peut leur être offert, un congé spécial et des prestations de maternité peuvent leur être accordés (Taskinen, 1993). De même, la directive 92/85/CEE de

la Communauté européenne concernant les travailleuses enceintes prévoit une série d'aménagements pour les femmes ayant besoin d'une protection supplémentaire pour cause de grossesse ou d'allaitement, y compris une adaptation du milieu ou des conditions de travail, une mutation temporaire et un congé.

Cette approche, à l'instar de celle qui a été exposée plus haut, résout certains problèmes, mais pas tous; en effet, en raison des différents avantages qui leur sont accordés, les femmes peuvent apparaître comme des salariés moins intéressants et plus onéreux que les autres, ce qui risque d'encourager la discrimination fondée sur le sexe. En outre, le fait de ne pas protéger les travailleurs du sexe masculin contre les risques en matière de reproduction peut être la cause de maladies ou de lésions futures.

Les dispositions accordant aux femmes le droit de demander une mutation ou la modification de leurs conditions de travail, ainsi que d'autres mesures, démontrent toute l'importance de la façon dont les droits et obligations sont répartis entre les travailleurs et les employeurs: le droit, pour les travailleurs, de demander certaines prestations que l'employeur est tenu de leur accorder, est conforme aux principes de l'égalité, tandis que les règles autorisant les employeurs à imposer aux travailleurs, même «dans leur intérêt», des restrictions non souhaitées ne le sont pas. En donnant aux employeurs la faculté de réglementer les conditions de travail des femmes, et non celles des hommes, on priverait les femmes (en tant que groupe de travailleurs) de leur pouvoir de décision et de leur autonomie individuelle, ce qui porterait atteinte aux principes fondamentaux de l'égalité. La notion qui veut que les travailleurs conservent la maîtrise des décisions liées à la santé (même si les employeurs sont tenus de respecter certaines normes et d'accorder certaines prestations) est déjà reconnue dans le contexte de la surveillance biologique (OIT, 1985) et elle est également applicable lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins de santé des femmes et d'autres sous-groupes de travailleurs.

Comme indiqué ci-dessus, les efforts déployés pour protéger les travailleuses en tant que groupe distinct par l'octroi de prestations non offertes aux autres travailleurs n'ont eu qu'un succès mitigé. Certaines femmes en ont sans aucun doute bénéficié, mais pas toutes. L'application imparfaite des lois, en particulier de celles qui concernent les prestations de maternité, en a limité les avantages. Les limites imposées à l'emploi des travailleuses elles-mêmes (comme dans le cas des restrictions concernant le travail de nuit) présentent pour elles des inconvénients, notamment d'ordre économique, car elles restreignent leurs options, leurs débouchés et leur rôle.

En même temps, d'autres facteurs ont rendu nécessaire le réexamen des moyens de protection de la santé des travailleurs. L'entrée des femmes dans tous les secteurs de la vie active a eu pour effet d'en exposer un plus grand nombre à divers risques professionnels auxquels seuls les hommes étaient confrontés autrefois, tandis qu'une meilleure connaissance de la vulnérabilité des hommes (notamment aux atteintes à leur fonction de reproduction dues à l'exposition à des risques professionnels) a mis en évidence la nécessité d'une politique de santé globale. D'autres tendances influent également sur les orientations en matière d'emploi. Il ne s'agit pas uniquement de l'égalité entre les sexes, mais aussi du fait que davantage de femmes travaillent, qu'elles travaillent plus longtemps et qu'elles occupent des postes plus diversifiés. Il s'ensuit que la tendance actuelle est d'offrir aux hommes et aux femmes un plus large éventail d'options concernant tous les aspects de la vie familiale et professionnelle; de ce fait, davantage d'hommes choisissent de s'occuper de leurs jeunes enfants, davantage de femmes apportent à la famille le principal salaire et un plus grand nombre de travailleurs des deux sexes cherchent à obtenir une plus grande souplesse dans la gestion de leur travail et de leur vie familiale. D'où la tendance à prévoir, aussi bien pour

les hommes que pour les femmes, des mesures permettant de répondre à toute une gamme de besoins prévisibles liés au bien-être familial, notamment en ce qui concerne la fonction de reproduction, la grossesse, l'incapacité temporaire, l'accouchement et les soins aux enfants et aux personnes âgées. Par exemple, la convention (n° 156) de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes. En outre, des pays comme l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, la France et la Grèce autorisent certains types de congés parentaux pour répondre à toute une série de besoins familiaux. Toutefois, les prestations destinées aux hommes n'atteignent pas encore le niveau des prestations de maternité (Dumon, 1990). Au lieu d'exclure les travailleurs dont on soupçonne la vulnérabilité, on a totalement interdit l'usage de certaines substances toxiques nocives pour la reproduction, tandis que d'autres ont fait l'objet de réglementations strictes destinées à prévenir les atteintes à la fonction de reproduction en réduisant l'exposition des personnes des deux sexes. Plusieurs pays ont prévu la possibilité de mutations pour les hommes et les femmes dont les conditions de travail mettent en danger la fonction de reproduction; c'est le cas aux Etats-Unis pour les travailleurs exposés au plomb. Un certain nombre de pays ont adopté la formule du droit au congé parental, qui permet aux parents de jouir de plus de liberté pour s'occuper de leurs jeunes enfants.

Conclusion

L'expérience passée et présente des travailleuses met en évidence des principes qui peuvent aussi s'appliquer à la situation de nombreux travailleurs handicapés ou âgés. Comme les femmes, ces travailleurs ont parfois été protégés contre les risques professionnels par des moyens qui les ont privés de leur autonomie économique et des autres compensations apportées par le travail. En restreignant leurs choix, on laisse entendre qu'ils sont incapables de prendre les bonnes décisions quant aux risques ou avantages du travail. Ces trois groupes de travailleurs ont été victimes de pré-supposés négatifs concernant leurs aptitudes et ils furent souvent privés de la possibilité de faire la preuve de leurs compétences. Par ailleurs, on a eu tendance à considérer la prise en compte de leurs besoins comme un fardeau particulièrement pesant, même s'il peut paraître normal de répondre aux besoins d'un travailleur blessé dans un accident de la circulation ou d'un cadre supérieur victime d'une crise cardiaque.

On satisfait au principe d'égalité en prenant des mesures sur les lieux de travail afin de répondre aux besoins de tous les travailleurs. C'est là un principe essentiel pour faire face à des situations dans lesquelles des membres de groupes ethniques ou raciaux déterminés sont considérés comme particulièrement pré-disposés à certains risques professionnels. Ces arguments doivent être très soigneusement examinés. En effet, ils ont parfois été avancés sans justification et utilisés pour exclure les travailleurs en cause, même si les différences de prédisposition entre individus sont généralement plus importantes que les différences entre les groupes (Bingham, 1986). Cependant, même s'ils sont justifiés, les principes d'équité supposent que le risque soit réduit ou évité à l'aide de moyens techniques de prévention, par le remplacement des produits ou par d'autres mesures, plutôt qu'en privant toute une catégorie d'individus de possibilités d'emploi ou en les plaçant dans des situations dont on sait qu'elles présentent des risques.

Pour bien faire, les capacités et les besoins des travailleurs devraient être évalués cas par cas et leurs besoins individuels devraient être pris en compte dans toute la mesure du possible. Le meilleur calcul du rapport risque/avantage est généralement effectué par les personnes intéressées. Le risque de voir des travailleurs sacrifier leur santé pour accéder à un certain confort matériel sera réduit si des normes officielles sont établies pour

tenir compte du fait que les lieux de travail représentent un échantillon de la population comprenant des femmes enceintes, des travailleurs âgés, des travailleurs handicapés et des membres de différents groupes ethniques. Par ailleurs, certains faits marquants de la vie sont tout à fait prévisibles: la procréation et le vieillissement sont en effet le lot d'une grande partie de la population active, de nombreuses personnes peuvent être frappées de handicaps et chacun appartient à tel ou tel sous-groupe ethnique. Des politiques professionnelles qui anticipent ces phénomènes comme étant normaux sont de nature à instaurer des milieux de travail où l'équité, la santé et la sécurité coexisteront sans poser aucun problème.

L'EMPLOI PRÉCAIRE ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Leon J. Warshaw

Partout dans le monde, non seulement dans les pays en développement, mais aussi dans les pays industriels, des millions de travailleurs occupent des emplois que l'on peut qualifier de *précaires* en raison des conséquences qu'ils peuvent avoir sur leur santé et leur bien-être. Ces travailleurs peuvent être classés en plusieurs catégories non limitatives selon le type de travail effectué et leurs rapports avec leur travail et leurs employeurs. Ces catégories sont les suivantes:

- les enfants travailleurs;
- les travailleurs sous-traités;
- les travailleurs en situation de servitude;
- les travailleurs du secteur informel;
- les travailleurs migrants;
- les travailleurs à la pièce;
- les chômeurs et les travailleurs sous-employés.

Leur dénominateur commun est la pauvreté, le manque d'instruction et de formation, l'exposition à l'exploitation et aux mauvais traitements, un mauvais état de santé et le manque de soins médicaux adéquats, l'exposition à des risques d'accident et de maladie, le manque de protection officielle, même lorsque la législation la prévoit, l'absence de protection sociale (salaire minimum, assurance chômage, assurance maladie et pensions) et, enfin, l'impossibilité de se faire entendre pour améliorer leur condition. Leur sort est dû dans une large mesure à leur pauvreté et à leur manque d'instruction et de formation, ce qui les oblige à prendre le premier emploi disponible. Dans certains domaines ou secteurs d'activité, l'existence de ces différentes catégories de travailleurs est favorisée par la politique économique et sociale du gouvernement et, même lorsqu'elle est interdite par les règlements locaux ou en vertu de conventions internationales auxquelles le gouvernement a adhéré, par l'indifférence affichée des autorités responsables. Le prix à payer par ces travailleurs et leurs familles (mauvaise santé, espérance de vie réduite et bien-être compromis) est difficile à évaluer et il se transmet souvent d'une génération à l'autre. A tous les points de vue, ces personnes peuvent être considérées comme *défavorisées*.

L'exploitation de la main-d'œuvre est aussi un aspect négatif de la mondialisation de l'économie où les travaux les plus dangereux et les plus précaires sont effectués par les pays les plus pauvres. L'emploi précaire peut et doit donc être également considéré sous

La partie du présent article consacrée au travail des enfants s'inspire largement du rapport de la Commission de l'emploi et de la politique sociale de l'OIT intitulé: *Le travail des enfants*, document du Conseil d'administration de l'OIT, GB.264/ESP/1, 264^e session, novembre 1995 (Genève, BIT), 1995.

l'angle macroéconomique. Cette question est examinée de manière plus approfondie dans une autre partie de la présente *Encyclopédie*.

On résumera brièvement ici les caractéristiques de ces catégories d'emplois les plus importantes et leurs effets sur la santé et le bien-être des travailleurs.

Les travailleurs migrants

Les travailleurs migrants représentent souvent une part extrêmement importante de la main-d'œuvre d'un pays. Certains lui apportent des savoirs de pointe et des compétences professionnelles qui lui font défaut, surtout dans les régions où l'industrie se développe rapidement. Cependant, en règle générale, ces travailleurs effectuent les tâches non qualifiées, semi-qualifiées et peu rémunérées, que dédaignent les travailleurs locaux. Il s'agit notamment de travaux dits à «tête baissée», tels que les travaux de culture et de récolte, les travaux manuels dans le secteur de la construction, d'humbles tâches comme le nettoyage ou l'enlèvement des ordures, et de tâches répétitives mal rémunérées, par exemple dans des ateliers clandestins du secteur de l'habillement ou sur les chaînes de montage des industries légères.

Certains travailleurs migrants peuvent trouver des emplois dans leur propre pays, mais, depuis peu, la plupart sont des travailleurs étrangers venant d'autres pays généralement moins développés. Ils apportent ainsi une contribution inestimable à l'économie de deux pays: en accomplissant des tâches indispensables dans celui où ils travaillent et en envoyant des fonds en monnaie forte aux familles qu'ils ont laissées chez eux.

Au cours du XIX^e siècle, de nombreux travailleurs chinois ont ainsi été «importés» aux Etats-Unis et au Canada pour travailler, par exemple, à la construction de certains tronçons des chemins de fer transcontinentaux. Plus tard, pendant la seconde guerre mondiale, alors que les travailleurs américains servaient dans les forces armées ou étaient employés dans l'industrie de guerre, les Etats-Unis ont conclu avec le Mexique un accord officiel connu sous le nom de *Programme Bracero* (1942-1964), en vertu duquel des millions de travailleurs temporaires mexicains ont été fournis à l'industrie agricole américaine dont l'importance est vitale. Pendant la période d'après-guerre, des travailleurs «invités» venus du Sud de l'Europe, de Turquie et d'Afrique du Nord ont aidé à reconstruire les pays d'Europe occidentale ravagés par la guerre et, au cours des années soixante-dix et quatre-vingt, l'Arabie saoudite, le Koweït et les autres pays producteurs de pétrole du Proche-Orient récemment enrichis ont «importé» des Asiatiques pour construire leurs villes nouvelles. Au début des années quatre-vingt, les travailleurs migrants venus de l'étranger représentaient les deux tiers environ de la main-d'œuvre des Etats arabes du Golfe (le nombre des travailleurs nationaux n'était supérieur à celui des immigrés qu'au Bahreïn).

La plupart des migrants, à l'exception des enseignants et du personnel de santé, étaient des hommes. Toutefois, dans la plupart des pays, à mesure que les familles s'enrichissaient, la demande de personnel domestique, surtout de femmes pour effectuer les tâches ménagères et donner des soins aux nourrissons et aux enfants n'a cessé de croître (Anderson, 1993). Il en est allé de même dans les pays industriels, où les femmes, pénétrant sur le marché du travail en nombre croissant, avaient besoin d'aide à domicile pour accomplir les tâches leur incombant traditionnellement.

On peut citer un autre exemple, relevé en Afrique. Après la création, en 1976, de la République du Transkei, premier des dix «homelands» indépendants prévus par la loi sud-africaine de 1959 sur la promotion de l'autodétermination, les travailleurs migrants représentèrent le plus gros des exportations de cette république. Située sur l'océan Indien, sur la côte est de l'Afrique australe, elle a envoyé en Afrique du Sud, pour y travailler, quelque 370 000

Xhosas de sexe masculin, qui constituaient le groupe ethnique dominant (soit environ 17% de sa population totale).

Certains travailleurs migrants possèdent un visa et un permis de travail temporaire qui dépendent souvent du bon vouloir de leurs employeurs. Cela signifie qu'ils ne peuvent changer d'emploi ni porter plainte pour mauvais traitements de peur de se voir retirer leur permis de travail et d'être obligés de retourner chez eux. Ils échappent souvent aux procédures d'immigration officielles du pays d'accueil et deviennent des travailleurs «clandestins» ou «sans papiers». Dans certains cas, les travailleurs migrants sont recrutés par des pourvoyeurs de main-d'œuvre qui perçoivent une commission exorbitante pour les faire entrer illégalement dans le pays afin de répondre aux besoins des employeurs locaux. La crainte d'être arrêtés et expulsés, jointe à leur méconnaissance de la langue, des lois et des coutumes du pays d'accueil, rend ces travailleurs particulièrement vulnérables à l'exploitation et aux abus.

Les travailleurs migrants sont fréquemment surmenés, privés des outils et du matériel adéquats, et sont souvent exposés sciemment à des risques pour leur sécurité et leur santé. Vivant dans des logements surpeuplés qui ne répondent pas aux normes (quelquefois sans eau potable ni installations sanitaires), souffrant de malnutrition et n'ayant pas accès aux soins médicaux, ils sont particulièrement exposés aux maladies contagieuses telles que les infections parasitaires, l'hépatite, la tuberculose et, depuis quelques années, le sida. Ils sont souvent sous-payés ou privés d'une grande partie de leurs gains, en particulier lorsqu'ils vivent en situation irrégulière dans un pays, et ne peuvent donc bénéficier des droits fondamentaux prévus par la loi. Lors de contrôles effectués par les autorités, ce sont généralement les travailleurs migrants «sans papiers» qui sont sanctionnés, et non les employeurs et sous-traitants qui les exploitent. D'autre part, surtout pendant les périodes de récession et de hausse du chômage, les travailleurs migrants même munis de papiers peuvent faire l'objet de mesures d'expulsion.

L'Organisation internationale du Travail s'intéresse depuis longtemps aux problèmes de ces travailleurs, qu'elle a traités dans la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et sur lesquels elle s'est penchée à nouveau dans la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et la recommandation (n° 151) sur le même thème, 1975. Ces conventions, qui acquièrent valeur de traité lorsqu'elles sont ratifiées par les pays, comportent des dispositions visant à éliminer les conditions abusives et à assurer le respect des droits fondamentaux de la personne humaine et l'égalité de traitement pour les migrants. Les recommandations fournissent des lignes directrices non contraignantes destinées à orienter les politiques et pratiques nationales. La recommandation (n° 86), par exemple, contient un accord bilatéral type dont deux pays peuvent s'inspirer pour conclure un accord sur la main-d'œuvre migrante.

En 1990, les Nations Unies ont adopté la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, qui établit les droits fondamentaux des intéressés et de leur famille, notamment le droit de ne pas être soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, le droit de bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les ressortissants nationaux en matière de conditions d'emploi et de travail, et le droit d'adhérer à des syndicats et de demander leur assistance. Cette convention entrera en vigueur quand elle aura été ratifiée par vingt pays; en juillet 1995, elle ne l'avait été que par cinq pays (Egypte, Colombie, Maroc, Philippines et Seychelles) et elle avait été signée, mais pas encore ratifiée officiellement, par le Chili et le Mexique. Il convient de noter que ni l'OIT ni l'ONU n'ont le

pouvoir d'obliger les pays à respecter les conventions si ce n'est en recourant à des pressions politiques collectives; ces organisations doivent compter sur la bonne volonté des Etats Membres pour les faire appliquer.

On a constaté, en Asie du moins, que le dialogue international sur les travailleurs migrants est rendu difficile en raison du caractère politique délicat que revêt cette question. Lim et Oishi (1996) font observer que les pays qui exportent des travailleurs ont peur de perdre leurs parts de marché au profit d'autres, surtout depuis que la récente récession mondiale a poussé davantage de pays à entrer sur le marché international des travailleurs migrants et à exporter leur main-d'œuvre «bon marché et docile» vers un nombre limité de pays d'accueil, qui se montrent de plus en plus difficiles à satisfaire.

Le travail à la pièce

Le travail à la pièce est un système dans lequel la rémunération du travailleur dépend du nombre d'unités produites. La rémunération peut porter sur la totalité d'une pièce ou d'un article ou simplement sur une étape de sa production. Ce système s'applique en général dans les industries dont le mode de production consiste à faire exécuter des tâches distinctes et répétitives par un seul travailleur. Ainsi, les gains sont directement liés à la productivité de chacun (dans des lieux de travail où sont produites des pièces plus grandes ou plus complexes, des automobiles, par exemple, les travailleurs sont organisés en équipes entre lesquelles on répartit le montant de la rétribution correspondant aux pièces produites). Certains employeurs partagent le bénéfice tiré d'une meilleure productivité en complétant la rémunération à la pièce par des primes calculées en fonction de la rentabilité de l'entreprise.

Le travail à la pièce est surtout pratiqué dans des industries légères qui payent peu, telles que les ateliers de fabrication de vêtements et les petits ateliers de montage. C'est également le mode de rémunération type des vendeurs, des sous-traitants indépendants, du personnel chargé des réparations et d'autres travailleurs que l'on ne considère pas habituellement comme membres de l'entreprise.

Ce système fonctionne bien quand les employeurs sont des personnes conscientes de leurs responsabilités, qui se préoccupent de la santé et du bien-être des travailleurs et, surtout, quand les travailleurs sont syndiqués en vue de mener une négociation collective sur les tarifs à la pièce, la fourniture d'outils et de matériel appropriés et en bon état, l'aménagement des lieux de travail dans un but de prévention, la fourniture, si nécessaire, d'équipements de protection individuelle et, enfin, d'autres prestations telles que pensions, assurance maladie, etc. Le travail à la pièce est favorisé lorsque les employeurs et les agents de maîtrise sont facilement accessibles et sont eux-mêmes compétents en matière de production, et peuvent former ou aider les travailleurs susceptibles de se heurter à des difficultés au cours de leur travail et contribuer au maintien d'un moral élevé sur les lieux de travail en s'intéressant aux problèmes des travailleurs.

Toutefois, le travail à la pièce se prête aisément à l'exploitation des travailleurs, avec les conséquences néfastes pour leur santé et leur bien-être qui sont évoquées ci-dessous:

- le travail à la pièce est le mode de travail caractéristique des ateliers clandestins, qui sont malheureusement toujours nombreux dans les industries du vêtement et de l'électronique, où les travailleurs s'épuisent à des tâches répétitives, souvent douze heures par jour et sept jours sur sept, dans des lieux de travail dangereux et ne répondant à aucune norme admise;
- même lorsque l'employeur est conscient d'éventuels risques professionnels — et ce n'est pas toujours le cas —, les travailleurs, soumis à des impératifs de productivité, peuvent être

peu enclins à consacrer du temps non rémunéré à une formation à leur sécurité et à leur santé, ce qui peut les conduire à négliger les mesures de prévention, par exemple, à ôter les équipements de protection et autres dispositifs de sécurité. Parallèlement, les employeurs ont constaté qu'il pouvait se produire une baisse de la qualité du travail, d'où la nécessité d'un contrôle plus rigoureux des produits pour empêcher que des marchandises défectueuses ne soient vendues aux clients;

- le taux de rémunération peut être si bas qu'il devient difficile, voire presque impossible, de vivre décemment;
- les travailleurs à la pièce peuvent être considérés comme des travailleurs «temporaires» et, en cette qualité, ne peuvent bénéficier d'avantages obligatoires pour la plupart des travailleurs;
- les travailleurs les moins qualifiés et les plus lents peuvent être exclus d'une formation qui leur permettrait de rattraper ceux qui travaillent plus vite; quant aux employeurs, ils peuvent fixer des quotas basés sur la production des meilleurs ouvriers et licencier ceux qui ne les respectent pas (dans certaines entreprises, les travailleurs se mettent d'accord sur des quotas de production tels que les plus rapides doivent ralentir le rythme ou faire des pauses, ce qui permet de mieux répartir le volume de travail, et les gains entre tous les travailleurs).

Le travail en sous-traitance

Le travail en sous-traitance est un système dans lequel une tierce partie ou une entreprise passe un contrat avec des employeurs pour leur assurer les services de travailleurs au moment et à l'endroit voulus. Ces travailleurs se répartissent en trois catégories:

1. *Les travailleurs temporaires*, qui sont engagés pour une courte durée, en vue de remplacer des salariés absents pour cause de maladie ou en congé, de renforcer les effectifs lorsqu'il se produit une surcharge provisoire de travail, et lorsque certaines qualifications ne sont nécessaires que pendant une période limitée.
2. *Les travailleurs intérimaires*, fournis sur une base plus ou moins permanente à des employeurs qui, pour diverses raisons, ne désirent pas accroître leurs effectifs. Au nombre de ces raisons: le souci de limiter les tâches de gestion du personnel et leur coût, ou celui de ne pas être liés par des engagements comme le barème des salaires et les avantages acquis par le personnel «permanent». Dans certains cas, des emplois ont été supprimés au cours d'un «dégraissage» et leurs titulaires réengagés en tant qu'intérimaires.
3. *Les travailleurs en sous-traitance*, proprement dits qui sont des groupes de travailleurs recrutés par des sous-traitants et transportés, parfois sur de longues distances, voire à l'étranger, pour occuper des emplois qui ne peuvent être pourvus localement. Il s'agit généralement d'emplois mal payés, qui figurent parmi les moins prisés et exigent un travail physique pénible ou répétitif. Certains sous-traitants recrutent des travailleurs soucieux d'améliorer leur sort dans un pays d'émigration; ils leur font signer des contrats qui les obligent à travailler sur l'ordre du sous-traitant tant que ne seront pas remboursés les frais de transport, les commissions et les frais de subsistance qui sont souvent exorbitants.

Parmi les nombreux problèmes qui peuvent se poser à l'occasion de tels recrutements, une question importante est de savoir qui, du propriétaire de l'entreprise ou du sous-traitant fournisseur de main-d'œuvre, est responsable de la sécurité, de la santé et du bien-être des travailleurs. On a souvent tendance à laisser l'autre porter la responsabilité de conditions travail (et, lorsqu'il s'agit de travailleurs migrants, de conditions de vie) inférieures aux normes; quant aux travailleurs, ignorant ou connaissant mal la langue, les lois et les coutumes locales et trop pauvres pour obtenir une assistance juridique, ils n'ont aucun moyen de remédier à la

situation. Les travailleurs en sous-traitance sont souvent exposés à des risques d'ordre physique ou chimique et se voient refuser l'éducation et la formation nécessaires pour les déceler et y faire face.

Les travailleurs du secteur informel

Ce secteur, encore dénommé secteur des «sans papiers», comprend les personnes qui acceptent de travailler «au noir», c'est-à-dire sans être déclarées officiellement et sans qu'aucun accord ait été conclu avec l'employeur. Ces personnes peuvent être payées en espèces ou «en nature», avec des biens ou des services, et comme leurs gains ne sont pas signalés aux autorités, ils échappent à toute réglementation, le travailleur comme l'employeur n'étant pas imposable. En règle générale, il n'existe pas d'avantages sociaux.

Dans de nombreux cas, ce type de travail est effectué à temps partiel et selon les besoins, souvent clandestinement, pendant ou après les heures de travail régulières. C'est également une forme de travail courante dans le service domestique et pour les nourrices que l'on a pu faire venir (parfois illégalement) de pays où il est difficile de trouver du travail rémunéré. Beaucoup de ces femmes doivent habiter chez leur employeur, où leurs heures de travail sont longues et le temps libre très limité. Le coucher et le couvert étant parfois considérés comme faisant partie de la rémunération, les gains en espèces de ces personnes peuvent être minimes. Enfin, les mauvais traitements et le harcèlement sexuel sont des problèmes assez courants pour le personnel domestique (Anderson, 1993).

Pour ce qui est de la santé et de la sécurité de ces travailleurs, la responsabilité de l'employeur n'est qu'implicite; en fait, elle est souvent ignorée. En outre, ces travailleurs n'ont pas droit, en général, à des indemnités en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et peuvent se voir forcés d'engager une action en justice quand les services de santé dont ils ont besoin ne leur sont pas fournis par l'employeur, démarche qui représente pour la plupart d'entre eux une lourde charge et n'est pas recevable dans tous les systèmes juridiques.

L'esclavage

Il s'agit de la situation d'une personne considérée comme la propriété d'une autre, qui la possède, l'exploite et la domine, peut lui refuser toute liberté d'action et de mouvement et n'est tenue de lui assurer qu'un minimum en ce qui concerne la nourriture, le logement et l'habillement. Un esclave n'a pas le droit de se marier ni d'avoir des enfants sans l'autorisation de son maître, qui peut le vendre ou le donner comme bon lui semble. Son maître peut exiger qu'il effectue n'importe quel type de travail sans le rémunérer et, à moins que cela ne risque d'endommager un bien précieux, sans se préoccuper de sa sécurité ou de sa santé.

L'esclavage a existé dans toutes les cultures depuis les origines de la civilisation, telle que nous la connaissons, jusqu'à nos jours. Il est mentionné dans les codes juridiques sumériens qui remontent à quelque 4 000 ans avant J.-C. et dans le Code d'Hammourabi qui a été rédigé dans l'ancienne Babylone, au XVIII^e siècle avant J.-C. Cette pratique existe encore aujourd'hui dans certaines régions du monde, bien qu'elle soit interdite par la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par les Nations Unies en 1945, et qu'elle soit critiquée et condamnée par presque toutes les entités et organisations internationales, dont le Conseil économique et social de l'ONU, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) (Pinney, 1993). L'esclavage a été pratiqué dans tous les systèmes économiques et, dans certaines sociétés agricoles et manufacturières, il a été le pilier de la production. Dans les sociétés du Moyen-Orient, d'Afrique et de Chine qui possédaient des

esclaves, ceux-ci étaient employés essentiellement comme domestiques.

Les esclaves appartenaient traditionnellement à des groupes raciaux, ethniques, politiques ou religieux différents de ceux de leurs maîtres. Ils étaient généralement capturés lors de guerres ou de raids; toutefois, depuis l'époque de l'ancienne Égypte, il arrive que des travailleurs appauvris se vendent ou vendent leur femme et leurs enfants pour rembourser leurs dettes (BIT, 1993b).

Le chômage et les possibilités d'emploi

Dans tous les pays et sous tous les régimes économiques, il existe des chômeurs (définis comme étant des personnes capables et désireuses de travailler et à la recherche d'un emploi). Les périodes de chômage sont monnaie courante dans certaines branches d'activité où les effectifs varient selon les saisons (l'agriculture, la construction et le vêtement, par exemple), ainsi que dans des secteurs connaissant des fluctuations, qui licencient leurs travailleurs en cas de ralentissement des affaires et les réembauchent quand elles reprennent. Par ailleurs, le marché du travail est caractérisé par une certaine rotation de la main-d'œuvre, les salariés quittant un emploi pour en chercher un meilleur et les jeunes arrivant sur le marché du travail pour remplacer ceux qui partent à la retraite. Ce phénomène est désigné par l'expression *chômage frictionnel*.

Un *chômage structurel* apparaît lorsque des branches de production entières (industries extractives et aciéries, par exemple) sombrent, soit sous l'effet du progrès technique, soit parce que l'économie locale a subi de profondes transformations. C'est le cas notamment lorsque des entreprises manufacturières quittent une région où les salaires ont augmenté pour s'installer dans des zones moins développées, offrant une main-d'œuvre meilleur marché.

Ces dernières décennies, le chômage structurel est également apparu à l'occasion de fusions, de rachats et de restructurations de grandes entreprises, phénomène courant, surtout aux États-Unis, où les mesures légales de protection sociale des travailleurs et de la collectivité sont beaucoup moins nombreuses que dans les autres pays industriels. Les transformations en question ont entraîné des «dégraissages» et des compressions de personnel, au rythme de la fermeture d'usines et de bureaux en surnombre, et de la suppression de nombreux postes de travail. Ce processus a fait du tort non seulement à ceux qui ont perdu leur travail, mais également à ceux qui l'ont conservé mais n'ont plus la sécurité de l'emploi et vivent dans la crainte d'être licenciés.

Le chômage structurel est parfois un problème insoluble, car nombre de travailleurs ne possèdent ni les compétences ni la flexibilité nécessaires pour occuper d'autres emplois de niveau comparable vacants localement; d'autre part, ces travailleurs n'ont souvent pas les moyens d'émigrer vers d'autres régions où ils pourraient trouver de tels emplois.

Lorsque d'importantes mises à pied interviennent, elles entraînent souvent des réactions en chaîne dans la collectivité. La perte de revenus joue le rôle d'un frein pour l'économie locale, entraînant la fermeture de commerces et d'entreprises de services que fréquentaient les travailleurs licenciés, ce qui accroît leur nombre.

Les difficultés économiques et la tension psychologique consécutives au chômage ont souvent des conséquences très fâcheuses pour la santé des travailleurs et de leurs familles. On a constaté que la perte de son emploi ou la menace de le perdre constituait le principal facteur de stress lié au travail; il a été prouvé qu'il accélérât l'apparition de troubles psychiques (ce sujet est traité dans une autre partie de la présente *Encyclopédie*). Pour prévenir ces effets néfastes, certains employeurs offrent un recyclage et une aide à la recherche d'un nouvel emploi et, dans de nombreux pays, la loi exige des employeurs qu'ils satisfassent à certaines obligations économiques et sociales en vue d'assurer à leurs

salariés victimes de la conjoncture des prestations en espèces et des avantages sociaux.

La catégorie des personnes sous-employées regroupe les travailleurs dont la capacité productive est insuffisamment exploitée. Il s'agit notamment des travailleurs à temps partiel à la recherche d'un travail à temps complet, et de ceux qui, malgré leurs grandes compétences, ne peuvent trouver que des emplois relativement peu qualifiés. Non seulement ils gagnent peu, mais encore subissent les effets néfastes d'un stress dû à l'insatisfaction dans le travail.

Le travail des enfants

Dans la plupart des familles, dès que les enfants sont assez grands, on leur demande de participer aux tâches normales du foyer, à savoir aider au ménage, faire les courses et prendre soin des plus jeunes. Dans les familles d'agriculteurs ou celles qui exercent une activité à domicile, on attend en général des enfants qu'ils participent à des travaux adaptés à leur taille et à leurs capacités. Il s'agit presque toujours de travaux à temps partiel et saisonniers. Sauf dans les familles où les enfants sont maltraités et exploités, ce travail, qui dépend de la dimension et des «valeurs» de la famille, n'est pas rémunéré et, d'ordinaire, n'empêche pas l'enfant de recevoir les soins, l'éducation et la formation dont il a besoin. Le présent article ne traite pas de ce type de travail, mais plutôt des enfants de moins de 14 ans qui, en dehors du cadre familial, exercent une activité professionnelle ou autre, généralement au mépris des lois et règlements régissant l'emploi des enfants.

Bien que les données dont on dispose soient très limitées, le bureau de statistique du BIT a estimé que, rien que dans les pays en développement, il y avait au moins 120 millions d'enfants de 5 à 14 ans astreints au travail, et qu'ils étaient deux fois plus nombreux (environ 250 millions) si l'on incluait ceux pour qui le travail était une activité secondaire (BIT, 1996).

On estime que les statistiques anciennes concernant le travail des enfants se situent très loin de la réalité, comme le montrent les chiffres bien plus élevés qui ressortent d'enquêtes indépendantes réalisées dans plusieurs pays en 1993-94. Par exemple, au Ghana, en Inde, en Indonésie et au Sénégal, 25% environ des enfants se livraient à une activité économique, le tiers d'entre eux comme activité principale.

Le travail des enfants se rencontre partout, mais d'abord et surtout dans les régions pauvres et en développement. Les filles, bien plus nombreuses que les garçons à travailler, ont non seulement des journées de travail plus longues en général, mais elles doivent aussi, comme les femmes plus âgées, effectuer plus souvent que les garçons des tâches ménagères. Dans les zones rurales, les enfants qui travaillent sont sans doute, en moyenne, deux fois plus nombreux; ainsi, dans les familles d'agriculteurs migrants, il est pratiquement de règle que tous les enfants aident leurs parents. Toutefois, dans les villes, la proportion des enfants qui travaillent augmente régulièrement, surtout dans le secteur non structuré. La plupart d'entre eux sont occupés dans les services domestiques, même si beaucoup sont employés dans le secteur manufacturier. On s'est préoccupé surtout des enfants recrutés dans quelques industries d'exportation telles que le textile, la confection, la chaussure ou la fabrication de tapis, mais en fait la majeure partie des enfants occupent des emplois associés à la consommation intérieure. Or, dans l'ensemble, l'incidence du travail des enfants demeure plus forte dans les plantations que dans l'industrie manufacturière.

L'esclavage des enfants

Nombre d'enfants qui travaillent sont des esclaves. L'employeur exerce sur ces enfants, de façon temporaire ou définitive, un droit de propriété, en vertu duquel ces enfants deviennent un «bien» qui peut être loué ou échangé. Praticué sous des formes tradition-

nelles en Asie du Sud, dans la bande subsaharienne d'Afrique orientale et, plus récemment, dans plusieurs pays d'Amérique du Sud, l'esclavage des enfants semble se développer un peu partout dans le monde. Bien qu'il soit illégal dans la majorité des pays où il existe et que les conventions internationales qui l'interdisent aient été largement ratifiées, le BIT a estimé (ne disposant pas de données précises en la matière) qu'il y aurait des dizaines de millions d'enfants esclaves de par le monde (BIT, 1995). Leur nombre est élevé dans l'agriculture, les services domestiques, l'industrie du sexe, les industries du tapis et des textiles, les carrières et les briqueteries.

D'après le rapport de la Commission d'experts de l'OIT (BIT, 1990), plus de 30 millions d'enfants seraient réduits en esclavage ou en servitude dans plusieurs pays ou territoires. Le rapport signalait entre autres l'Afrique du Sud, le Brésil, Gaza, le Ghana, Haïti, l'Inde, la Mauritanie, le Pakistan, le Pérou, les Philippines, la République dominicaine et la Thaïlande. Plus de 10 millions de ces enfants sont concentrés en Inde et au Pakistan. Leurs lieux de travail habituels sont les petits ateliers et les plantations où ils sont astreints au travail forcé. Dans le secteur informel, ils travaillent au tissage des tapis, dans les fabriques d'allumettes, les verreries, les briqueteries, au vidage du poisson, dans les mines et les carrières. Ils sont également utilisés comme domestiques, comme convoyeurs de drogue ou contraints à la prostitution.

L'esclavage des enfants est surtout pratiqué là où le système social repose sur l'exploitation de la pauvreté. Des familles vendent tout bonnement leurs enfants ou les cèdent comme esclaves pour rembourser leurs dettes ou avoir de quoi survivre, ou encore pour s'acquitter d'obligations sociales ou religieuses. Dans de nombreux cas, les sommes qui leur sont versées sont considérées comme une avance sur le salaire que les enfants sont censés recevoir pendant la durée de leur servitude. Les guerres et les migrations forcées de populations importantes, à l'origine de la dislocation des structures familiales, contraignent de nombreux enfants et adolescents à subir l'esclavage.

Les causes du travail des enfants

La pauvreté est la cause la plus fréquente du travail des enfants. La survie de la famille et des enfants eux-mêmes dépendent souvent de ce travail, surtout lorsque les familles pauvres ont beaucoup d'enfants. Travailler à plein temps est une nécessité pour les enfants de ces familles qui ne peuvent de ce fait les envoyer à l'école.

En effet, même lorsque l'enseignement est gratuit, de nombreuses familles démunies ne peuvent assumer les frais liés à l'éducation (livres et autres fournitures scolaires, uniformes, chaussures, frais de transport, etc.). Parfois, le coût d'un élève du primaire représente le tiers du revenu en espèces de la famille, ce qui ne laisse d'autre solution que de faire travailler l'enfant. Dans certaines familles nombreuses, les aînés travaillent pour payer les frais de scolarité des plus jeunes.

Dans certaines régions, ce n'est pas tant le coût de la scolarité qui pose un problème que le manque d'écoles en mesure de fournir un enseignement de qualité. Dans certaines communautés, il n'y a même pas d'école. Dans d'autres, l'enseignement scolaire dispensé aux enfants pauvres est si déplorable qu'il ne semble pas justifier les frais et les sacrifices exigés. Il s'ensuit que, si de nombreux enfants quittent l'école parce qu'ils doivent travailler, beaucoup d'autres sont tellement découragés qu'ils préfèrent travailler. C'est ainsi qu'ils risquent de rester des analphabètes complets ou fonctionnels et de ne jamais acquérir les compétences nécessaires au progrès professionnel et social.

Enfin, de nombreux centres urbains importants ont vu se développer une population d'enfants des rues devenus orphelins ou séparés de leur famille, qui mènent une existence précaire grâce à de «petits boulots», à la mendicité, au vol ou au trafic de drogue.

La demande de main-d'œuvre enfantine

Dans la plupart des cas, on emploie des enfants parce que leur travail est moins coûteux et qu'ils créent moins de problèmes que les adultes. Au Ghana, par exemple, une enquête réalisée avec le soutien du BIT a montré que les trois quarts des enfants recevaient moins que le sixième du salaire minimum légal (BIT, 1995). Dans d'autres régions, bien que la différence entre les salaires des enfants et ceux des adultes soit moins criante, elle est toutefois suffisante pour que le salaire d'un adulte représente une lourde charge pour les employeurs, souvent des patrons pauvres dont la marge bénéficiaire est très faible.

Dans certains secteurs comme la fabrication de tapis ou de bracelets en verre, en Inde, les enfants sont préférés aux adultes en raison de leur petite taille, ou parce que l'on estime que leurs «doigts agiles» garantissent une plus grande dextérité. Une étude du BIT a montré que les adultes n'étaient pas moins habiles à ces tâches et que les enfants n'étaient pas irremplaçables (Levison et coll., 1995).

Ce sont très souvent les parents qui astreignent leurs enfants au travail au sein de la famille. Beaucoup d'enfants sont employés dans l'entreprise familiale — ferme, boutique, magasin — dont la viabilité économique dépend de la main-d'œuvre parentale non rémunérée. Contrairement à ce que l'on avance souvent, il n'est pas sûr que ces enfants soient moins exploités que ceux qui travaillent hors du domicile familial.

Enfin, dans les zones urbaines des pays développés où le marché du travail est très contracté, les adolescents sont parfois les seuls travailleurs disponibles qui soient disposés à recevoir le salaire minimum, le plus souvent pour un travail à temps partiel, par exemple dans des établissements de restauration rapide, le commerce de détail et les services de messagerie. Récemment, lorsque même cette source de main-d'œuvre s'est révélée insuffisante, les employeurs ont dû recruter des retraités âgés.

Les conditions de travail

Dans de nombreux établissements qui emploient une main-d'œuvre juvénile, les conditions de travail sont mauvaises, voire déplorables. Comme nombre d'entre eux sont déjà des entreprises pauvres et marginales et qu'ils fonctionnent souvent illégalement, on ne s'y préoccupe guère des aménagements qui seraient nécessaires pour retenir des travailleurs autres qu'une main-d'œuvre servile. L'absence de l'hygiène la plus élémentaire, d'air pur, d'eau potable et de nourriture, va de pair avec le manque d'espace, une discipline de fer, un équipement désuet, des outils en mauvais état et le manque de mesures de protection contre l'exposition aux risques professionnels. Même lorsqu'il existe des équipements de protection individuelle, ils sont rarement adaptés à la taille des enfants et mal entretenus la plupart du temps.

Ces enfants doivent accomplir trop souvent de longues journées de travail, commençant généralement à l'aube et se terminant au crépuscule. Bien entendu, il n'est question ni de pauses ni de congés. Outre l'épuisement chronique, qui est une cause majeure d'accidents, l'impossibilité de s'instruire dont les enfants pâtissent, même en ne travaillant qu'à temps partiel, est l'une des conséquences les plus fâcheuses des longues journées de travail. Des études ont montré que le fait de travailler plus de 20 heures par semaine peut réduire leur capacité d'apprendre (BIT, 1995). Par ailleurs, l'analphabétisme fonctionnel et l'absence de formation compromettent dans une large mesure leurs chances de trouver un meilleur emploi.

Les filles sont particulièrement défavorisées. Etant souvent chargées des tâches ménagères, elles travaillent plus longtemps encore que les garçons, qui ne se livrent habituellement qu'à des activités économiques. Il s'ensuit que leur taux de scolarisation est en général encore plus faible.

Prévention des lésions corporelles chez les enfants

Le travail des enfants n'est pas limité aux pays en développement. Les précautions énumérées ci-après sont tirées de conseils donnés par les centres américains de lutte contre la maladie (United States Centers for Disease Control and Prevention (CDC)).

Il est possible de réduire les risques de lésions corporelles et de maladies chez les enfants qui travaillent, comme d'ailleurs chez les travailleurs de tous âges, en prenant régulièrement les précautions suivantes: respecter les pratiques prescrites pour l'entretien des locaux; recevoir une formation et appliquer des méthodes de travail sûres; porter des chaussures, des gants et des vêtements de protection appropriés; se servir de matériel comportant des dispositifs de sécurité et l'entretenir. En outre, les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne devraient ni avoir à soulever des charges supérieures à 7 kg plus d'une fois par minute, ni à en soulever de supérieures à 14 kg; les tâches impliquant un levage continu de charges ne devraient pas durer plus de deux heures. Les jeunes de moins de 18 ans ne devraient pas être affectés à des travaux nécessitant l'utilisation régulière d'appareils de protection respiratoire destinés à empêcher l'inhalation de substances dangereuses.

Les employeurs devraient bien connaître la législation sur le travail des enfants et la respecter. De même, les conseillers scolaires et les médecins qui signent des autorisations permettant à des enfants de travailler devraient être familiarisés avec cette législation et s'assurer que le travail pour lequel ils auront donné leur aval ne comporte pas d'activités interdites.

La plupart des jeunes qui commencent à travailler avant 18 ans n'ont qu'une expérience minime des tâches qui les attendent. Les pays industriels ne sont pas eux-mêmes à l'abri des risques. Ainsi, durant l'été 1992, aux États-Unis, selon les déclarations de plus de la moitié (54%) des jeunes de 14 à 16 ans soignés dans des services d'urgence pour des lésions d'origine professionnelle, les intéressés n'avaient reçu aucune formation concernant la prévention de ces lésions; en outre, lorsque l'accident se produisait, un agent de maîtrise n'était présent que dans 20% des cas. La formation donnée aux jeunes dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail devrait être fonction du niveau de maturité et de développement qu'ils ont atteint en matière d'apprentissage, de jugement et de comportement.

Centers for Disease Control and Prevention, 1996.

Les enfants manquent de maturité affective et ont besoin d'un entourage qui leur apporte sur les plans psychologique et social les éléments nécessaires à la vie en société dans leur environnement culturel et leur permette d'assumer leur rôle d'adultes dans leur milieu social propre. Pour de nombreux enfants qui travaillent, celui dans lequel ils vivent est étouffant. En substance, ils sont privés d'enfance.

L'exposition aux risques professionnels

En général, les enfants font face sur les lieux de travail aux mêmes risques que les adultes. Cependant, leurs effets sont plus graves en raison des tâches qui leur sont assignées et des différences biologiques entre les uns et les autres.

On a tendance à confier aux enfants des tâches plus humbles, souvent sans leur donner les instructions ou la formation susceptibles de réduire leur exposition aux risques et sans surveillance convenable. Ils peuvent avoir à effectuer des travaux de nettoyage

impliquant l'usage de solvants ou de produits fortement alcalins, ou à déblayer les déchets dangereux qui se sont accumulés sur le lieu de travail sans même avoir conscience de leur toxicité.

En raison de leur petite taille, les enfants risquent davantage d'être affectés à des activités exigeant de travailler dans des endroits peu accessibles ou dans des espaces réduits, en position penchée ou agenouillée. On leur demande souvent de manipuler des objets que même des adultes estimerait trop volumineux ou trop lourds.

Du fait qu'ils continuent à grandir et à se développer, les enfants diffèrent des adultes sur le plan biologique. Ces différences n'ont pas été quantifiées, mais il est raisonnable de supposer que la division cellulaire plus rapide que suppose le processus de croissance peut les rendre plus vulnérables à maints agents toxiques. L'exposition précoce à ces derniers, dont les effets ne se font

sentir qu'après de longues périodes de latence, peut entraîner le développement, à un plus jeune âge, de maladies professionnelles chroniques invalidantes telles que l'asbestose et le cancer, et il a été prouvé que l'exposition à des produits chimiques pendant l'enfance peut modifier les réactions à l'exposition future à des produits toxiques (Weisburger et coll., 1966).

Le tableau 24.1 récapitule les informations dont on dispose au sujet de certains agents à risques auxquels les enfants qui travaillent peuvent être exposés, par source d'exposition et types de conséquences pour la santé. À noter que ces conséquences peuvent être aggravées quand les enfants sont sous-alimentés ou souffrent d'anémie ou de maladies chroniques. Enfin, le manque de soins de santé primaires, et plus encore de services de médecine du travail spécialisés, fait que ces conséquences risquent de ne pas être reconnues assez tôt ou traitées efficacement.

Tableau 24.1 • Professions et branches d'activité employant des enfants et risques qu'elles présentent pour eux

Profession/branche d'activité	Risques
Travail en abattoir et équarrissage	Lésions causées par des coupures, des brûlures, des chutes, du matériel dangereux; exposition à des agents infectieux; contrainte thermique
Agriculture	Machines dangereuses; substances dangereuses; accidents; intoxication par des produits chimiques; travaux pénibles; animaux dangereux, insectes et reptiles
Production et vente d'alcool	Ivresse, dépendance; milieu préjudiciable à la moralité; risques de violence
Tissage de tapis	Inhalation de poussières, éclairage insuffisant, mauvaise posture (accroupie); affections respiratoires et troubles musculo-squelettiques; fatigue oculaire; intoxication par des produits chimiques
Ciment	Substances chimiques nocives, poussières nocives; travaux pénibles; affections respiratoires et troubles musculo-squelettiques
Construction et démolition	Exposition à la chaleur, au froid, à la poussière; chutes d'objets; objets tranchants; accidents; troubles musculo-squelettiques
Grues et engins de levage	Accidents; chutes d'objets; troubles musculo-squelettiques; risques de lésions pour d'autres personnes
Goudron, asphalte, bitume	Exposition à la chaleur, brûlures; intoxication par des produits chimiques; affections respiratoires
Fabrication d'articles en cristal et en verre	Verre en fusion; chaleur extrême; mauvaise aération; coupures dues à des débris de verre; transport de verre à haute température; brûlures; affections respiratoires; contrainte thermique; poussières toxiques
Services domestiques	Longues journées de travail; sévices physiques, psychologiques et sexuels; malnutrition; repos insuffisant; isolement
Électricité	Travaux dangereux (haute tension); risques de chute; grande responsabilité quant à la sécurité d'autrui
Lieux de divertissement (discothèques, bars, casinos, cirques, salles de jeu)	Longues heures de travail tard le soir; sévices sexuels; exploitation; atteintes à la moralité
Explosifs (fabrication et manutention)	Risques d'explosion, d'incendie, de brûlures, danger de mort
Hôpitaux et travaux impliquant des risques d'infection	Maladies infectieuses; responsabilité du bien-être d'autrui
Métallurgie du plomb et du zinc	Intoxication cumulative; troubles neurologiques
Machines en mouvement (utilisation, nettoyage, réparation, etc.)	Risques dus aux pieds en mouvement; accidents; coupures, brûlures, exposition à la chaleur et au bruit; stress dû au bruit; lésions oculaires et auditives
Travail maritime (soutiers et chauffeurs, débardeurs)	Accidents; chaleur, brûlures; chutes de hauteur; manutention de lourdes charges, travaux pénibles, troubles musculo-squelettiques; affections respiratoires
Mines, carrières, travaux souterrains	Exposition aux poussières, gaz, fumées, à la saleté; affections respiratoires et troubles musculo-squelettiques; accidents; chutes d'objets; travaux pénibles; lourdes charges
Caoutchouc	Chaleur, brûlures, intoxication par des produits chimiques
Commerce de rue	Exposition aux drogues, à la violence, aux activités délictueuses; lourdes charges; troubles musculo-squelettiques; maladies vénériennes; accidents
Tanneries	Intoxication par des produits chimiques; outils tranchants; affections respiratoires
Transports et exploitation de véhicules	Accidents; danger pour soi-même et les passagers
Travaux sous-marins (par exemple, pêcheurs de perles)	Problèmes de décompression; poissons dangereux; décès ou lésions
Soudage et fonte de métaux, travail des métaux	Exposition à une chaleur extrême; présence dans l'air d'étincelles et de particules métalliques à haute température; accidents; lésions oculaires; contrainte thermique

Source: Sinclair et Trah, 1991.

Les conséquences sociales et économiques du travail des enfants

Le travail des enfants est dû en grande partie à la pauvreté, comme on l'a signalé, et il tend à la perpétuer. Quand il empêche d'accéder à l'éducation ou lui nuit gravement, ce sont les acquis de toute une vie et la promotion sociale qui sont compromis. Un travail qui freine le développement physique, psychologique et social finit par pénaliser les ressources de la collectivité en matière de santé et de bien-être, et perpétue la pauvreté en dégradant la réserve de capital humain nécessaire au développement socio-économique du pays. En faisant retomber l'essentiel du coût social du travail des enfants sur des populations qui sont déjà appauvries et défavorisées, on entrave l'avènement de la démocratie et de la justice sociale, et on encourage les troubles sociaux.

Les tendances prévisibles

Bien que l'on déploie des efforts considérables pour éliminer le travail des enfants, ils ne sont manifestement ni suffisants ni assez efficaces. Ce qu'il faut en premier lieu, c'est davantage d'informations plus complètes sur la portée, la dynamique et les effets de ce phénomène. L'étape suivante consiste à accroître, élargir et améliorer les possibilités d'éducation et de formation des enfants, depuis le niveau préscolaire jusqu'à l'université et à l'enseignement technique, puis à offrir aux enfants des familles pauvres les moyens de tirer parti de ces possibilités (logement approprié, nutrition et soins préventifs).

Toute législation, si bien conçue soit-elle, même étayée par des instruments internationaux tels que les conventions de l'OIT, doit constamment être révisée et renforcée en fonction de l'évolution du travail des enfants; de plus, elle doit être appliquée efficacement.

L'arme ultime pourrait consister à sensibiliser davantage le public à la vraie nature du travail des enfants et à l'inciter à rejeter ce phénomène, attitude que l'on commence d'ailleurs à observer dans plusieurs pays industriels (elle est motivée en partie par le chômage des adultes et par la concurrence, qui poussent les producteurs de biens de consommation à émigrer vers des régions où la main-d'œuvre est meilleur marché). En faisant ainsi la lumière sur ces faits, on portera atteinte à l'image des sociétés qui commercialisent des produits fabriqués par des enfants, on suscitera les protestations des actionnaires et, surtout, on incitera les acheteurs éventuels à refuser d'acquiescer ces produits même s'ils coûtent un peu moins cher.

Conclusion

De nombreuses formes d'emploi exposent les travailleurs à la paupérisation, à l'exploitation et aux abus tout en menaçant gravement leur sécurité, leur santé et leur bien-être. Malgré les tentatives faites sur les plans législatif et réglementaire, malgré leur condamnation par des accords, des conventions et des résolutions de portée internationale, ces conditions persisteront tant qu'il existera des pauvres mal logés, mal nourris et opprimés et tant qu'ils se verront refuser l'information, l'éducation et la formation, ainsi que les services de soins curatifs et préventifs dont ils ont besoin pour pouvoir se sortir eux-mêmes de l'enlèvement social dans lequel ils se trouvent. Certes, les peuples et les nations riches font preuve de générosité lors de catastrophes naturelles telles que tempêtes, inondations, incendies, éruptions volcaniques et tremblements de terre, mais, pour importants qu'ils soient, les avantages apportés par leur aide sont de courte durée. Seuls des efforts déployés sur une longue période et soutenus par des ressources suffisantes permettraient de surmonter les obstacles politiques, raciaux et religieux qui pourraient s'opposer à cet élan de générosité.

Enfin, s'il est parfaitement justifié et sain que le travail des enfants s'insère dans le cadre d'un développement normal et de la vie familiale, en revanche, lorsqu'il présente les caractéristiques

décrites dans le présent article, il constitue un fléau qui porte atteinte non seulement à leur santé et à leur bien-être mais aussi, à la longue, à la sécurité sociale et économique des communautés et des nations et qui, comme tel, doit être combattu avec vigueur et sans relâche jusqu'à son élimination.

L'ÉVOLUTION DES MARCHÉS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Pat Armstrong

Les restructurations massives et spectaculaires que l'on voit s'opérer sur les plans local, national et international ont d'importantes répercussions sur la santé des travailleurs.

Au niveau international, sous l'influence d'une mobilité croissante des capitaux et de la main-d'œuvre à l'intérieur des pays et d'un pays à l'autre, une nouvelle économie mondialisée s'est développée. Ce nouveau type d'économie se caractérise par la négociation d'accords commerciaux qui à la fois suppriment les obstacles entre les pays et les protègent de la concurrence de ceux qui n'ont pas conclu les mêmes accords. Ces instruments, tels que l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) ou l'Union européenne, ont une portée qui dépasse largement les questions d'ordre commercial et s'étend en fait au rôle de l'État sous tous ses aspects. Ils s'accompagnent d'une volonté de libéraliser les marchés, de déréglementer le secteur privé et de privatiser nombre d'entreprises d'État.

Parfois, ces instruments conduisent à l'adoption de normes communes qui assurent désormais une meilleure protection aux travailleurs. Dans d'autres cas, l'adhésion à ces instruments ou l'aide accordée sont subordonnées à la désyndicalisation et à l'abandon de certains services sociaux et de l'agriculture traditionnelle ou du démantèlement d'entreprises locales. Dans certains cas, les travailleurs syndiqués ont réussi à enrayer les tentatives de modification de leur situation. Quoi qu'il en soit, on a toujours constaté une diminution du rôle joué par les frontières, les économies nationales et les gouvernements dans la définition des relations de travail et le choix des lieux de travail.

Cette nouvelle économie mondiale, certes caractérisée par l'expansion continue des sociétés transnationales, n'a pas pour autant entraîné la création d'établissements de plus en plus grands, bien au contraire. L'entreprise type n'est plus l'usine automobile géante employant des milliers de travailleurs qui fabriquent un produit standard sur des chaînes de montage identiques. Aujourd'hui, un nombre croissant d'entreprises se spécialisent dans des créneaux de production visant à répondre aux goûts particuliers des consommateurs en matière de produits et, de plus en plus, de services. Elles tablent non pas sur des économies d'échelle, mais sur des économies au niveau des gammes de production, passant d'un produit à l'autre en recourant à la sous-traitance et en utilisant un matériel dont la programmation se modifie aisément.

En fait, cette orientation délibérée vers les industries de services et la croissance rapide des petites entreprises s'expliquent, partiellement du moins, par le recours des sociétés transnationales à la sous-traitance. Pour ce qui est des activités que les entreprises continuent de mener elles-mêmes, plutôt que de prévoir des gammes importantes de produits et de constituer des stocks régulateurs, elles adoptent souvent la production «juste à temps» et sont prêtes à répondre de plus en plus aux demandes des consommateurs. De plus en plus nombreux sont les employeurs qui exigent une main-d'œuvre souple, possédant tout un éventail de compétences et acceptant des régimes de travail variés, ce qui leur permet de la faire travailler «juste à temps» dans des postes

différents. Étant donné le recours croissant à la sous-traitance et aux postes polyvalents, et vu l'adoption de formes d'emploi «atypiques» (emplois à temps partiel ou sur une partie de l'année), il est difficile aux syndicats d'appliquer les méthodes traditionnelles d'organisation des travailleurs de l'entreprise.

La mondialisation de l'économie et la restructuration du travail ont été rendues possibles par la microélectronique. Cette nouvelle technologie permet des types de production très spécialisés, les nouveaux équipements pouvant être adaptés rapidement et à peu de frais à de nouvelles gammes de produits. En outre, grâce à elle, non seulement l'entreprise peut établir des communications bon marché et immédiates à travers le monde, sans se préoccuper des fuseaux horaires ni d'autres obstacles, mais elle peut aussi continuer à contrôler, à distance, la production en d'autres lieux. La microélectronique permet ainsi la production à domicile, les travailleurs opérant dans n'importe quelle partie du monde à n'importe quel moment de la journée ou de la nuit.

Dans le même temps, cette technologie entraîne une modification des compétences requises et de l'organisation du travail au sein des entreprises. Les employeurs recherchent de plus en plus la polyvalence chez des travailleurs qui sont chargés de commander et de surveiller des machines très différentes et doivent passer d'un poste de travail à un autre. D'autre part, un personnel de plus en plus nombreux analyse et met en pratique l'information produite, traitée, stockée et recherchée grâce à ces nouvelles techniques. Ces deux catégories de travailleurs peuvent être organisées en équipes en vue de continuer à améliorer la qualité. Cette recherche constante de la qualité est axée sur les procédés de travail afin d'en éliminer les erreurs et le gaspillage. Le niveau de qualité est en grande partie mesuré à l'aide des nouvelles techniques qui permettent aux employeurs et au personnel de contrôler en permanence le temps consacré par chaque travailleur à l'exécution de sa tâche, les ressources utilisées, ainsi que la quantité et la qualité des produits fabriqués ou des services assurés. Les cadres, en particulier au niveau intermédiaire, deviennent moins nécessaires puisque les tâches de supervision sont moins nombreuses. Il en résulte une contraction de l'échelle hiérarchique et une restriction des possibilités d'accès à des postes les plus élevés. Les cadres restants s'occupent davantage de questions de politique générale que de la supervision directe des activités.

Grâce à ces nouvelles technologies, les employeurs peuvent également exiger de leur main-d'œuvre qu'elle fasse preuve de souplesse, non pas seulement sur le plan des compétences requises, mais aussi en matière de temps consacré au travail. Ils peuvent, en recourant à diverses formules, calculer avec précision le temps nécessaire à la réalisation d'un travail et à quel moment celui-ci doit être exécuté. Ils engageront donc du personnel en fonction du nombre d'heures de travail requises. En outre, ils ont la possibilité de supprimer le coût habituel du recrutement de personnel pour de courtes périodes, car la technologie leur permet de déterminer le nombre de travailleurs nécessaires, de les convoquer pour un travail donné, de calculer leur salaire et d'établir leurs chèques. Toutefois, si elle leur permet d'effectuer des contrôles et des calculs extrêmement précis, elle fragilise les sociétés multinationales, car celles-ci sont à la merci d'une panne de courant ou d'un «pépin» informatique venant retarder ou mettre hors circuit l'ensemble des opérations.

Toute cette restructuration s'est accompagnée d'une aggravation du chômage et de l'accroissement des inégalités entre riches et pauvres. À mesure que les entreprises «dégraissent» et rationalisent, la demande de main-d'œuvre va décroissant. Même aux salariés qui conservent leur poste, la mondialisation de l'économie offre peu de sécurité d'emploi. Nombre d'entre eux ont des horaires hebdomadaires extrêmement chargés, encore que certains ne soient employés que pendant de courtes périodes étant donné que le travail s'effectue de plus en plus en sous-traitance ou à la pièce.

Comme les employeurs recherchent une main-d'œuvre flexible, le travail posté et les horaires de travail irréguliers sont beaucoup plus fréquents. Lorsque l'emploi n'est que sporadique, les travailleurs bénéficiant d'une protection contre le chômage et représentés par des syndicats puissants sont de moins en moins nombreux.

Les femmes, qui constituent déjà la majeure partie de la main-d'œuvre occasionnelle et non syndiquée, sont les premières à souffrir de cette situation. Les pouvoirs publics, par ailleurs, réduisent la couverture sociale des sans-emploi. En outre, la combinaison de nouvelles techniques et de nouvelles formes d'organisation du travail se traduit souvent par une croissance sans emplois, caractérisée par l'augmentation simultanée des bénéfices des entreprises et du chômage. De nos jours, le développement économique n'est plus synonyme d'augmentation du nombre des emplois rémunérés.

Ces transformations ont sur la santé des travailleurs des effets notables qui, néanmoins, sont souvent plus difficiles à déceler que dans les systèmes traditionnels de travail industriel. Des conditions d'emploi atypiques et le chômage peuvent augmenter les risques pour la santé des travailleurs. Bien que ceux-ci puissent être très productifs sur de courtes périodes, des emplois irréguliers peuvent avoir sur eux un effet contraire à long terme, surtout s'il leur est impossible de planifier leur avenir. Une telle situation peut accroître leur anxiété et leur nervosité, les rendre irritables, peu sûrs d'eux-mêmes et incapables de se concentrer. Elle peut aussi avoir des conséquences physiques comme l'hypertension et accroître l'incidence de maladies telles que le diabète et la bronchite. En outre, un emploi et des horaires de travail irréguliers font qu'il peut être extrêmement difficile pour les femmes, responsables au premier chef des soins aux enfants et aux personnes âgées, ainsi que des tâches ménagères, d'organiser leur travail, d'où une élévation sensible de leur niveau de stress. Un emploi irrégulier signifie aussi, généralement, un revenu irrégulier et, souvent, la perte de prestations liées à l'emploi, telles que soins dentaires, retraite, congés de maladie et soins médicaux, autre facteur de stress pour les travailleurs, qui ne peuvent plus se maintenir en bonne santé et en état de produire.

Les nouvelles formes d'organisation du travail peuvent également aggraver les risques pour la santé des personnes qui ont un emploi plus régulier. Ainsi, diverses études ont montré qu'une mauvaise conception des tâches et un aménagement inadéquat du travail peuvent augmenter les risques de maladies cardio-vasculaires et d'autres affections d'origine professionnelle telles que les lésions dues à des efforts répétitifs. Les emplois les plus stressants sont ceux qui ne permettent pas aux travailleurs d'avoir une maîtrise suffisante de leur travail et de leur temps de travail, ceux qui nécessitent peu de qualifications reconnues et ceux qui ne permettent pas aux intéressés de choisir les compétences qu'ils souhaitent utiliser. Le niveau de stress est alors accru chez la plupart des femmes, car elles s'occupent également de leur foyer.

Si les nouvelles formes d'organisation du travail fondées sur le travail en équipe et sur la formation polyvalente laissent espérer un élargissement de l'éventail des compétences qu'ils utilisent et une meilleure maîtrise de leur travail, le contraire peut aussi se produire dans le contexte d'une amélioration continue de la qualité. Ce sont habituellement des augmentations de productivité à court terme, facilement quantifiables, plutôt que des résultats à long terme ou la protection de la santé des travailleurs en général que l'on recherche. En particulier lorsque les membres des équipes ne sont pas remplacés en cas de maladie, quand les quotas de production sont fixés unilatéralement par la direction ou quand la production est mesurée au moyen de formules compliquées, l'organisation du travail par équipes peut se traduire par une diminution de la maîtrise individuelle du travail et par une faible collaboration de tous les intéressés à la détermination des

contributions individuelles. Par ailleurs, la polyvalence peut imposer aux travailleurs d'exécuter une grande variété de tâches s'enchaînant rapidement. L'éventail de leurs compétences est censé assurer la mise à profit de chaque seconde sans interruption due à la nature du travail ou au passage d'une tâche à l'autre. Les cadences imposées par cette forme de travail, notamment lorsque l'autonomie individuelle est moindre, peuvent être à l'origine de lésions d'efforts répétitifs ou de divers symptômes liés au stress.

De même, si elles permettent d'accroître la production et facilitent l'adoption d'horaires de travail flexibles, les nouvelles technologies peuvent également signifier pour les travailleurs une perte du contrôle de leur travail et une augmentation des cadences et des tâches répétitives. Comme elles facilitent un calcul précis du temps de travail et des rendements, ces techniques permettent l'amélioration constante de la qualité et l'élimination des temps morts. Toutefois, les périodes creuses peuvent aussi servir à la récupération physique et psychologique des travailleurs qui, à défaut, risquent souvent des pointes d'hypertension, une hyperactivité du système nerveux et, d'une manière générale, un surmenage accru. Les nouvelles techniques, qui permettent d'évaluer électroniquement les activités des travailleurs, limitent également la maîtrise qu'ils exercent sur leurs tâches, d'où des risques pathologiques multipliés. En outre, du fait qu'elles éliminent nombre des composantes intellectuelles et manuelles d'un travail qui était effectué auparavant par un groupe de travailleurs, elles peuvent aussi réduire la diversité des tâches, qui deviennent plus monotones et moins qualifiées.

Parallèlement à sa réorganisation, le travail peut être délocalisé au sein d'un même pays ou dans un autre pays. Le travail sous-traité ou à domicile est en pleine expansion. Grâce aux nouvelles formes d'organisation du travail, il est possible de produire de plus en plus sur des sites de dimensions restreintes et les nouvelles techniques permettent à davantage de travailleurs d'acheter leur propre matériel et de travailler chez eux. Aujourd'hui, il est possible d'exercer à domicile de nombreuses activités relevant du secteur des services, telles que la comptabilité et le classement, ou même de fabriquer chez soi certaines pièces d'automobile. Mais si le travail à domicile permet de réduire la durée des déplacements, de mieux moduler le temps de travail, de donner aux personnes handicapées la possibilité d'effectuer des travaux rémunérés et aux femmes de s'occuper de leurs enfants ou de personnes âgées, il peut aussi être nocif pour la santé. Les risques courus chez soi sont encore moins visibles que les dangers existant dans les nouveaux lieux de travail.

Tout risque pour la santé ayant directement pour origine le matériel ou les matériaux associés au travail peut mettre en danger tous les membres d'une famille vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Rien ne venant distinguer l'habitation du lieu de travail, les travailleurs se sentent souvent poussés à poursuivre sans relâche leur travail. Les besoins des enfants ou des personnes âgées, et la pression des tâches ménagères peuvent faire naître des conflits qui augmenteront le niveau de stress de toute la famille. Se consacrer seul à une tâche que d'autres exécutent collectivement ailleurs peut rendre le travail encore moins satisfaisant et la protection syndicale plus difficile. Par ailleurs, les agressions physiques et psychologiques restent ignorées hors du cercle familial. C'est ce qui peut se produire dans le cas des personnes handicapées, qui ont moins de possibilités de travailler avec d'autres, les employeurs étant moins soumis à des pressions pour aménager leur travail.

Le travail à domicile existe, certes, depuis longtemps dans bien des pays, mais la nouvelle économie mondialisée en a bien souvent transformé la nature; il implique désormais l'établissement de relations nouvelles avec un employeur éloigné, capable d'exercer un contrôle rigoureux. C'est pourquoi, si cette formule permet aux travailleurs de rester chez eux, loin de leur employeur, elle

risque aussi de diminuer leur aptitude à contrôler la nature et la cadence de leur travail, sans pour autant améliorer le cadre dans lequel ils l'effectuent.

Les habitants de nombreux pays du Sud s'intègrent au processus de mondialisation par le travail à domicile qu'ils exécutent pour le compte d'entreprises internationales. Plus encore que ceux du Nord, ils sont vulnérables sur le plan de la santé et ont encore moins de prise sur leur travail. Beaucoup vivent dans des zones de libre-échange où la protection de la main-d'œuvre n'est pas prévue, ce qui est souvent un moyen d'encourager les investissements.

Par ailleurs, au Nord comme au Sud, les coupes opérées dans les services publics entraînent souvent une délocalisation et une redistribution du travail féminin. La contraction des services assurés par le secteur public réduit d'autant l'offre d'emplois rémunérés aux femmes. Les femmes sont censées assurer chez elles un plus grand nombre de services, évidemment non rémunérés. Bien que ce soit à elles qu'incombe la majeure partie des tâches, ce transfert du travail vers le foyer accroît les tensions chez tous ceux qui y vivent et amoindrit leurs défenses immunitaires. Les responsabilités accrues auxquelles le ménage doit faire face risquent également de pousser les femmes et les enfants à travailler à domicile.

Dans certains pays, le développement du travail à domicile et des petites entreprises fait que beaucoup d'employeurs échappent à la réglementation nationale fixant les normes de rémunération et de promotion, les horaires et les conditions de travail, et définissant les relations professionnelles, ou d'autres normes comme celles qui interdisent le harcèlement sexuel et le licenciement arbitraire. En outre, il est plus difficile de faire respecter les normes de sécurité et de santé dans ces innombrables et très divers lieux de travail. De plus, le développement du travail en sous-traitance signifie souvent que les travailleurs ainsi employés sont considérés comme indépendants et, par conséquent, ne peuvent pas bénéficier de la protection de la personne qui les paie. On constate l'apparition de ce que l'on pourrait appeler une «économie clandestine légale», dans laquelle les normes relatives à la sécurité et à la santé n'ont plus cours et où les syndicats ont plus de mal à se constituer.

Il existe encore, à coup sûr, des disparités importantes entre les divers systèmes économiques dans le monde, et aussi des différences notables entre les travailleurs à l'intérieur d'un même pays et d'un pays à l'autre, que ce soit du point de vue de la nature de leur travail, de leur rémunération, de la protection sociale ou des risques. Il n'en reste pas moins que la nouvelle économie mondialisée met en péril la protection que beaucoup de travailleurs ont acquise, et que des pressions s'exercent de plus en plus sur les Etats pour qu'ils procèdent à un «nivellement vers le bas», c'est-à-dire pour qu'ils accordent moins d'importance à la fourniture d'une protection et de services dans une quête toujours plus intense de la liberté des échanges.

LA MONDIALISATION DES TECHNIQUES ET LA DISPARITION OU LA TRANSFORMATION DES EMPLOIS

Heather Menzies

Les nouvelles techniques de la télématique ne sont plus désormais une simple panoplie d'outils et de méthodes de production propres à l'espace industriel. Elles constituent d'ores et déjà le paysage dans lequel nous évoluons, comme l'avait prévu dans les

années soixante le spécialiste canadien des communications Marshall McLuhan. Les systèmes de communication de la nouvelle économie ne sont pas seulement les nouveaux outils de production, ils constituent aussi, avec leur programmation complète, le nouvel environnement du travail et de l'activité économique; de ce fait tout en est changé, sur les plans quantitatif (emplois et compétences) et qualitatif (contrôle et domination). Compte tenu de son ampleur, on est en droit de penser que cette transformation représente un changement de paradigme, qui consacre le passage de l'ère industrielle à l'ère postindustrielle.

Ce changement a débuté avec l'informatisation et l'automatisation du travail dans les années soixante-dix et au début des années quatre-vingt, et il s'est poursuivi avec l'intégration de l'informatique dans les communications, ce qui a permis la mise en place pour les cols blancs de sous-systèmes de production en coulisse («back-office») et de systèmes de gestion de l'information au contact du public («front-office»). La convergence s'améliorant, l'intégration s'applique désormais à de petits sous-systèmes locaux, à des unités nationales et multinationales de grandes dimensions, les deux types d'opérations étant totalement intégrés. Le rôle de la communication est devenu crucial et la gestion en réseau a pris autant d'importance que les machines et les logiciels autonomes. Les systèmes, eux aussi, ont commencé à être perçus différemment au début des années quatre-vingt-dix. Les réseaux d'entreprise, notamment, ont été considérés comme des moyens d'atteindre d'autres fins, et les réseaux comme des fins en soi. Les autoroutes mondiales de l'information apparaissent maintenant comme une nouvelle infrastructure postindustrielle de gestion de réseaux, et le paradigme s'est complètement transformé. Les réseaux sont devenus le cadre dans lequel évolue la nouvelle économie. Ils servent chaque jour davantage de lieux de transactions et de moyen de distribution non seulement de l'argent, mais aussi de biens et de services, ainsi que du travail lui-même. Les réseaux constituent également la clé de la refonte et de la restructuration de l'économie industrielle en une économie postindustrielle, tout au moins en ce qui concerne le secteur de l'économie internationale, dominé par des entreprises multinationales auxquelles leur taille permet d'exercer un monopole. Les réseaux mondiaux d'information et de production dont se servent ces entreprises leur confèrent, sur les pays récemment développés et les pays en développement, un avantage certain à tous égards: productivité, échelle et rapidité. Grâce à la gestion en réseau, ces entreprises peuvent, si elles le souhaitent, lancer une nouvelle vague de «colonisation» mondiale.

Trois moyens techniques en particulier illustrent l'ampleur de la transformation en cours:

- les autoroutes de l'information;
- un outil de planification dit de «réaction rapide»;
- une stratégie «souple» d'organisation de la production.

Les «autoroutes de l'information» représentent la convergence de nombreuses techniques, notamment celles de la télévision, des jeux vidéo, des achats interactifs et de l'édition électronique, des techniques de base de l'informatique et des communications. Ces dernières, dont le rôle est fondamental, ont permis à toutes les autres techniques d'acquiescer de l'importance et de développer leur champ d'action. Celui-ci s'est considérablement élargi depuis le début des années quatre-vingt-dix grâce aux importants investissements publics effectués par nombre de pays industriels dans l'infrastructure des «autoroutes de l'information». En outre, bien que les médias aient contribué à faire connaître ces autoroutes dans le public en mettant l'accent sur les possibilités qu'elles offrent en matière d'éducation et de loisirs, elles ont été, d'emblée, utilisées surtout dans le monde des affaires. Aux Etats-Unis, la loi de 1988 sur le calcul à haut rendement proposée par le sénateur Al Gore, qui a été à l'origine du Programme national américain

d'infrastructure de l'information, lancé en 1994, visait exclusivement les grandes entreprises. Au Canada, la première publication du gouvernement fédéral sur les autoroutes de l'information, en 1994, les définissait comme un outil de la concurrence commerciale.

Si ce n'est pour l'importance qu'ont désormais acquise les réseaux, la technique de «réaction rapide» n'aurait pu rester qu'un intéressant outil de commercialisation mis au point par la chaîne italienne de vêtements Benetton. Au départ, il s'agissait simplement de créer un lien permettant la remontée des informations en ligne entre les magasins Benetton et le siège de la société, lequel sous-traitait à des ateliers locaux de tricotage la tâche de fabriquer les vêtements, dans des modèles, couleurs et tailles différents. Depuis le début des années quatre-vingt-dix, la réaction rapide constitue désormais la nouvelle norme de performance dans tous les secteurs de l'économie.

Les forces armées y ont eu recours pendant la guerre du Golfe afin de rénover les systèmes d'armes. Dans l'industrie, on l'a utilisée pour la fabrication de jeans en confection semi-industrielle et autres produits destinés à la vente au détail. Dans le secteur des services, elle a servi à dispenser des soins de santé à la collectivité lorsque la compression des dépenses publiques a entraîné la fermeture d'hôpitaux, et réduit ou supprimé l'offre de services en milieu hospitalier. Les techniques de réaction rapide ont transformé toute une série d'étapes ou d'activités distinctes effectuées dans un ou deux lieux de travail en une interaction fluide d'étapes et d'actions ponctuelles se déroulant simultanément dans de nombreux sites. Toutes, cependant, sont coordonnées par des réseaux électroniques et des systèmes centraux de gestion de l'information. Là où les individus et les groupes de travail assuraient la coordination et l'intégration nécessaires entre des lieux de travail différents, le logiciel de système se charge désormais d'établir les liaisons et de les gérer.

On entend par *stratégie souple* l'ensemble des éléments qui permet à des lieux de travail disséminés sur le plan géographique d'avoir toute la fluidité nécessaire. On estime qu'il s'agit là de la dernière étape de la réorganisation du processus de production par des communications informatisées. La restructuration a commencé par l'intégration de sous-systèmes automatisés en vue de créer des systèmes d'exploitation semi-cybernétiques de plus grande envergure. C'est ce que l'on a appelé la *fabrication informatisée intégrée*. On s'est alors attaché à étendre les systèmes en service dans les réseaux d'exploitation des sociétés aux sous-traitants et aux fournisseurs. La fabrication informatisée intégrée a fait place à la *fabrication juste à temps*, qui est le «pivot» du changement de paradigme, autour duquel s'est opérée la transformation (ou la «remodélisation») du système de production réorganisé en application d'une nouvelle conception du processus de production dans lequel le temps joue un rôle clé. Avec une production «au plus juste», il ne s'agissait plus tant d'intégrer les machines dans le nouveau processus que d'intégrer les personnes auxquelles incombaient encore le fonctionnement du système. Les cercles de qualité, les programmes de management total de la qualité (Total Quality Management (TQM)) et autres programmes de «formation culturelle» ont préparé les travailleurs à assimiler les objectifs de productivité et de compétitivité fixés par la direction et, pour les atteindre, à contribuer à tout moment à affiner le processus de production. Au début des années quatre-vingt-dix, il s'est agi d'harmoniser toujours davantage les activités en fonction de normes et de sous-systèmes uniformisés. En outre, alors que l'on se préoccupait surtout de flexibilité et d'interchangeabilité au sein des entreprises locales de production, l'intérêt s'est porté de plus en plus sur l'interchangeabilité entre les entreprises interconnectées à l'échelle mondiale. L'objectif de souplesse, qui restait encore à réaliser au milieu des années quatre-vingt-dix, consistait à distribuer, en fonction des besoins, le travail à effectuer à tout un

ensemble de postes de travail bien répartis et connectés (et directement connectables) aux autoroutes de l'information. Un objectif connexe était la constitution et l'exploitation d'une réserve mondiale de main-d'œuvre disséminée un peu partout, aussi bien dans des usines, ateliers, centres de santé et bureaux automatisés, que dans des sites privés (logements, sous-sols, garages et camions).

Une telle restructuration a influé dans une large mesure sur le nombre et la nature des emplois; elle a en particulier:

- élevé le niveau du chômage structurel dans la mesure où les machines et l'intelligence artificielle sont venues remplacer les personnes et l'intelligence humaine;
- accru la polarisation de la main-d'œuvre, caractérisée d'une part par ceux qui travaillent trop, font régulièrement des heures supplémentaires et sont employés à temps complet et, de l'autre, par les travailleurs «occasionnels», en nombre croissant, qui se situent à la périphérie et sont seulement employés à temps partiel ou sur la base de contrats temporaires ou à court terme;
- transformé les méthodes de travail, notamment pour une grande partie des travailleurs du second groupe qui, peu à peu, se trouvent totalement enfermés dans un milieu de travail programmé, où les ordinateurs définissent les tâches à effectuer tout en surveillant et évaluant les résultats.

En bref, les relations de travail se transforment de jour en jour: d'un système ouvert dans lequel interviennent main-d'œuvre, biens d'équipement et gestion, on s'oriente vers un système cybernétique clos dont le travailleur ne constitue qu'un élément ou, dans le secteur des services, un rouage humain. Un nombre croissant d'individus travaillent, non plus avec des machines et des outils, mais pour des machines, parfois même à l'intérieur de celles-ci, car ils en viennent à fournir à des systèmes de production ou de traitement de l'information entièrement programmés, le larynx, les doigts et les bras humains nécessaires. Il pourrait s'agir de ce que Donna Haraway appelle la nouvelle cybernétique du travail, dans laquelle les relations professionnelles sont totalement définies et négociées en fonction de l'exploitation des systèmes (Haraway, 1991).

Les avis en la matière sont très partagés, voire opposés, en raison, d'une part, de l'insuffisance de la recherche dans ces domaines importants et, d'autre part, de la rigidité du discours. Pour ne citer qu'un exemple, dans *L'Etude sur l'emploi* pour 1994, publication annuelle de l'OCDE, cette organisation refuse d'établir un lien entre la restructuration technologique et les taux de chômage désastreux relevés depuis les années quatre-vingt dans les pays industriels et en cours d'industrialisation. Le rapport reconnaît que les nouvelles technologies ont eu certains «effets d'éviction de main-d'œuvre», tout en estimant que les sociétés qui réussissent à associer ces processus de modification technologique à l'innovation dans le domaine des produits et à de bonnes politiques de commercialisation pourront sans doute créer des emplois de compensation (OCDE, 1994).

Le discours sur le progrès technique est rigide à deux titres au moins, ce qui risque aujourd'hui d'éclairer par des informations fausses ou incomplètes le débat sur la restructuration, malgré une volonté initiale de lui fournir des éléments véridiques. En premier lieu, ce discours suit un modèle de restructuration économique ou «économiste» étroitement abstrait et ignore non seulement les dimensions sociales mais aussi les dimensions psychologiques et culturelles en jeu. En second lieu, les prémisses de ce modèle économiste sont entachées de graves erreurs. On part en effet du principe que, la technologie augmentant la productivité grâce à l'automatisation, une nouvelle activité économique et des emplois innovants viendront compenser (bien que ce soit peut-être sans les mêmes exigences en matière de compétences) les pertes dues à la phase d'automatisation. Or, non seulement de nouvelles activités

économiques susceptibles de créer des emplois apparaissent en divers points du globe, mais encore une bonne part de la nouvelle croissance économique qui s'est produite depuis la fin des années quatre-vingt est en fait une «croissance économique sans emplois». Parfois, il s'agit d'activités de production ou de transformation entièrement automatisées ayant un rendement deux à trois fois supérieur par rapport à la situation précédente, sans accroissement des effectifs, ou bien encore, dans le domaine des télécommunications, de nouveaux services entièrement automatisés tels que le renvoi automatique des appels ou, dans celui de la finance, des services bancaires entre succursales multiples entièrement «produits» et «fournis» par un logiciel. De plus en plus, le travail semi-automatisé passe des mains de salariés à celles, non rémunérées, des consommateurs. En effet, ce sont eux désormais qui, à l'aide de téléphones numériques et dans un dédale d'indications vocales informatisées, commandent biens et services, s'inscrivent à des cours, négocient avec les administrations publiques et obtiennent des services.

Il faut bien avoir conscience des rigidités qui emplissent le discours; en effet, séparer les questions de type économiste concernant l'«offre» de celles qui, dans le contexte socioculturel, concernent la «demande» et le «marché du travail» revient à freiner la collecte d'informations qui seraient nécessaires pour savoir ce que l'on pense de l'impact des nouvelles techniques. Ainsi, Statistique Canada a réalisé quelques excellentes études macroéconomiques sur la polarisation croissante de la main-d'œuvre canadienne. Ces études avaient été entreprises à la suite d'une enquête, effectuée en 1988, sur l'évolution des salaires des jeunes et la diminution du salaire moyen (Myles, Picot et Wannell, 1988). Celle-ci révélait une forte érosion des emplois moyens (selon l'échelle des salaires) dans pratiquement tous les secteurs d'activités et dans chaque grande catégorie professionnelle entre 1981 et 1986. En outre, la croissance de l'emploi avait été fortement polarisée entre les niveaux de salaire inférieurs et le haut de l'échelle (voir figure 24.1).

Il semble que cette étude ait confirmé, au niveau macroéconomique, le processus de l'informatisation du travail, ainsi que la

Figure 24.1 • Evolution nette des emplois à plein temps équivalents, par catégorie professionnelle et par niveau de salaire, 1981-1986 (en milliers de dollars E.-U.)

Niveau de salaire	Domaines spécialisés/ techniques	Vente	Emplois de bureau	Industries manufacturières	Services	Gestion/ administration
BAS jusqu'à 6,77 \$ par heure	+16,7	+63,2	+13,1	+17,5	+135,1	+51,7
MOYEN entre 6,77 \$ et 11,87 \$ par heure	-7,8	-16,7	-71,1	-43,2	-21,4	+41,7
ÉLEVÉ plus de 11,88 \$ par heure	+81,5	+20,9	-10,0	-17,0	+22,4	+63,8
	+34,9	+24,7	-29,7	-62,9	+2,4	+104,3

Source: Myles, Picot et Wannell, 1988.

simplification et la déqualification des tâches associées à ce processus, phénomènes que les études de cas sur la restructuration technologique intervenue durant cette période avaient identifiés dans toutes les activités économiques, depuis les industries des ressources jusqu'au secteur des services en passant par les industries manufacturières (Menzies, 1989). Une étude de suivi commençait par renvoyer aux auteurs qui établissaient un lien entre le creusement des écarts de salaire et l'évolution technologique (Morissette, Myles et Picot, 1993). Elle se bornait toutefois au strict examen des facteurs intervenant sur le «marché du travail» tels que les horaires de travail, le sexe, l'âge et le niveau d'instruction. Elle concluait que, pour une bonne part, l'accroissement des inégalités de revenus pendant les années quatre-vingt était dû à une polarisation croissante de la durée du travail hebdomadaire et annuelle. Elle n'évoquait pas le lien éventuel entre la simplification du travail permise par l'ordinateur et l'augmentation d'une main-d'œuvre d'appoint composée de travailleurs à temps partiel ou temporaires, engagés à des conditions largement inférieures à la norme hebdomadaire des heures de travail et du revenu. Sa conclusion, peu imaginative, se bornait à noter que «si l'évolution technologique et la nécessaire évolution de la palette des compétences qui en découle jouent un grand rôle, en revanche les sources de données dont on dispose sont insuffisantes».

A l'heure actuelle, l'essentiel des données provient des études de cas, dont beaucoup ont été faites par des syndicats ou par des associations féminines. Leurs méthodes n'obéissent sans doute pas aux mêmes normes, mais leurs constatations révèlent un schéma assez net. Dans tous les cas étudiés depuis la fin des années quatre-vingt jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, les systèmes informatiques ont été utilisés non pas pour valoriser ce que faisaient les travailleurs, mais pour les remplacer ou réduire leurs effectifs et contrôler leur travail (Menzies, 1989). Non seulement les mises à pied sont allées de pair avec une informatisation à grande échelle, mais de plus, dans un grand nombre de secteurs et de professions, le personnel à plein temps a été remplacé par du personnel à temps partiel ou temporaire. Compte tenu des éléments dont on dispose, en particulier des études d'après entretiens, il apparaît clairement que c'est la simplification du travail due à l'ordinateur, et notamment la prise en charge par le logiciel des tâches d'administration, de planification et de gestion, qui a permis de remplacer du personnel à plein temps par du personnel à temps partiel ou de retirer le travail à des actifs pour le mettre, sans rémunération, entre les mains des consommateurs.

Souvent, l'évolution technologique s'accompagne d'une réorganisation. Les nouvelles structures tendent à comprimer les grades et à intégrer les tâches simplifiées par l'ordinateur. De ce fait, le travail simplifié est conçu en fonction du système informatique, ce dernier étant aussi à même de contrôler et d'évaluer les résultats des travailleurs. Parfois, cela s'est traduit par une reclassification des postes. Ainsi, des rapports signalent à maintes reprises la création, dans les industries de l'automobile, de l'électronique et de l'aérospatiale du Canada, d'un nouveau poste polyvalent d'un niveau relativement élevé, qui exige différentes capacités. Parfois, on emploie pour le désigner le terme «électronicien». Les fonctions attachées à ce poste consistent souvent à surveiller le fonctionnement de plusieurs machines ou sous-systèmes automatisés, à réparer des pannes, voire à effectuer des travaux de planification et d'analyse. La personne affectée au poste en question doit non seulement être familiarisée avec plusieurs systèmes d'exploitation, mais parfois effectuer des travaux simples de programmation pour relier entre eux différents sous-systèmes. Toutefois, il arrive souvent que le contenu de ces postes, auparavant hautement qualifiés, ait été vidé de sa substance, car l'aspect créatif du travail a été confié, à la suite de l'informatisation, à des ingénieurs et des programmeurs salariés. Quoi qu'il en soit, ils représentent pour

les personnes concernées une promotion importante et opportune qui leur donne un but à atteindre et leur confère des responsabilités professionnelles.

S'il est établi qu'il existe des cas de reclassification, c'est cependant une tendance minoritaire qui concerne généralement un petit nombre de travailleurs du secteur industriel, plus privilégiés, pleinement syndicalisés et qui travaillent à temps complet, des hommes pour la plupart. Dans la majorité des cas, la tendance est plutôt à la déqualification, voire à la dégradation du travail, car les gens se retrouvent enfermés dans un environnement commandé par l'ordinateur, qui programme ce qu'ils font dans les moindres détails et surveille tous leurs faits et gestes. En substance, l'individu travaille comme s'il était le prolongement humain du système d'exploitation informatisé, tandis que le système se charge de l'essentiel du travail de réflexion et de décision. Cette nouvelle forme de travail est de plus en plus répandue dans un nombre toujours plus grand d'activités, en particulier dans celles où les femmes sont largement représentées, à savoir le travail de bureau, la vente et les services.

Le terme *McJob* est l'expression anglaise, devenue populaire, qui désigne cette nouvelle forme de travail dans laquelle l'ordinateur définit et contrôle le travail à effectuer. A partir des années quatre-vingt-dix, cette expression s'est appliquée à toute une gamme d'activités, depuis la restauration rapide jusqu'aux caisses des supermarchés et aux services de comptabilité, de traitement des déclarations de sinistre et autres travaux de bureau, voire au secteur de la santé. Toutefois, vers 1995 une autre tendance liée à l'informatisation du travail, du moins dans le cadre du traitement de l'information, a fait son apparition. On lui a donné le nom de «télétravail». Une fois le travail entièrement défini et contrôlé par le système informatique, il n'avait plus à s'effectuer dans l'entreprise et pouvait être redistribué, par l'intermédiaire de réseaux électroniques, à des centres de télétraitement des appels ou, au moyen d'ordinateurs et de modems, à des «télétravailleurs» employés à leur domicile. Le télétravail a pris de l'importance au milieu de la présente décennie lorsque les centres d'appel pour la réservation de places d'avion et de chambres d'hôtel, ainsi que pour la fourniture, entre autres, de services bancaires, d'assurances et de messagerie, ont commencé à proliférer. Le Service du recensement du Canada a enregistré de son côté, pour 1991, une augmentation de 40% des effectifs de travailleurs «à domicile», pour un accroissement de 16% de l'ensemble de la main-d'œuvre. Il a également relevé une forte proportion de femmes dans cette catégorie de travailleurs à domicile en pleine expansion, surtout dans les emplois de bureau, la vente et les services. Leur revenu annuel, inférieur à 20 000 dollars canadiens, souvent même à 10 000, était trop faible pour permettre à une personne de vivre, a fortiori une famille.

Si la tendance s'y prête, et suivant la composition et la gestion de l'environnement technologique du travail et de l'activité économique, le télétravail peut devenir le modèle postfordien — plein emploi et salaires élevés — en lieu et place du modèle à forte valeur ajoutée associé à la «production au plus juste» et pratiqué par les firmes Toyota et Suzuki. Toutefois, ces deux modèles peuvent coexister: d'une part, le télétravail, précaire, mal payé, surtout réservé aux femmes, aux jeunes et à d'autres groupes peu favorisés et, d'autre part, un travail plus axé sur les hommes, offrant en outre les avantages que représentent la protection de syndicats forts et de bons emplois à temps complet dans des industries à forte intensité de capital telles que l'automobile, l'aérospatiale et l'électronique.

L'essor du télétravail soulève un certain nombre de problèmes professionnels: un risque d'exploitation, illustré par un recours fréquent à une rémunération aux résultats qui complète ou remplace le salaire horaire régulier; de mauvaises conditions de travail, lorsque les travailleurs sont contraints d'utiliser des modems

et des ordinateurs dans leur cave ou dans l'unique pièce de leur logement et d'en assumer les frais généraux et l'entretien; l'absence de perspectives d'avancement, l'ennui et la solitude lorsque le travail s'effectue dans des cellules informatisées, sans échanges amicaux avec d'autres personnes et sans la protection collective de l'organisation syndicale. Cependant, l'un des problèmes les plus graves est celui de l'aspect cybernétique que revêt désormais le travail, et du sort qui sera celui de personnes dont la vie est totalement contrôlée par des systèmes d'ordinateurs. Peu de recherches ont été faites sur ces aspects qualitatifs du travail. Ils nécessitent peut-être une démarche plus qualitative rendant compte du vécu plutôt que les méthodes de recherche plus objectives appliquées aux sciences sociales. Deux documentaires réalisés au Canada ont projeté un éclairage intéressant sur la façon dont est vécu un travail défini et contrôlé par un ordinateur. L'un d'eux, intitulé «What Number?» («Quel numéro?»), réalisé par Sophie Bissonette, montre des téléphonistes parlant de leur travail dans des cabines insonorisées, dans des centres de traitement d'appels longue distance. Non seulement l'ordinateur contrôle chaque aspect de leur travail, mais il constitue en outre l'unique référence sur la façon dont elles s'en acquittent. En effet, l'ordinateur leur signale le temps qu'il leur faut en moyenne pour traiter chaque appel des usagers. Ces femmes se disent si bien ancrées dans leur rôle d'opératrice dans le système défini par l'ordinateur qu'elles sont obnubilées par le désir de battre leur propre record en matière de temps de travail moyen. Il y a ici un problème d'ajustement psychosocial lorsque les paramètres et la signification de l'activité sont, comme dans cet exemple, dictés par l'ordinateur.

L'autre film, «Working Lean» («Travailler au plus juste»), réalisé par Laura Sky, dépeint une situation analogue créée par des programmes de formation culturelle à la gestion axée sur la qualité totale ou TQM (management total de la qualité). Là, les travailleurs ne sont pas entièrement enfermés et isolés dans une cellule totalement programmée par ordinateur, mais il s'agit de salariés de l'industrie automobile membres d'équipes de management total de la qualité (TQM). C'est alors la rhétorique de la cogestion et de l'autonomisation qui limite la portée de leurs perceptions. La formation qu'ils reçoivent les pousse à s'identifier

aux objectifs de productivité de la direction qui sont inhérents aux systèmes de production, en recherchant les moyens de les affiner (le prototype japonais de ce programme de gestion définit beaucoup plus strictement la qualité sous l'angle des systèmes, à savoir en tant que «performance adaptée aux exigences» (Davidow et Malone, 1992)). Les dirigeants syndicaux parlent à ce propos de «programme de gestion par le stress». Dans nombre de lieux de travail, les lésions dues à des efforts répétitifs et d'autres affections liées au stress sont en progression, les travailleurs étant soumis par la technologie à des cadences rapides et à la rhétorique qui l'accompagne.

Une enquête sur les lieux de travail canadiens a révélé qu'au moins la moitié de la «formation» assurée par les entreprises spécialisées a trait à des domaines en rapport avec le management total de la qualité (TQM): communications dans l'entreprise, aptitude à l'exercice de l'autorité et autres types de «formation culturelle». D'après l'enquête, une formation en rapport plus étroit avec la mise en valeur du capital humain a été beaucoup moins citée. Par ailleurs, en ce qui concerne la formation aux techniques informatiques, l'étude a relevé une réorientation dans le choix des bénéficiaires, la sélection ayant favorisé très largement, depuis 1985, les cadres, les spécialistes et les techniciens salariés (Betcherman et coll., 1994).

Les tendances sont aussi nombreuses que contradictoires. Ainsi, dans certains lieux de travail, les hôtels par exemple, il semble que la pratique en matière de cogestion soit à la hauteur de la théorie. Sur certains sites, les travailleurs obtiennent de meilleurs résultats avec les nouvelles techniques qu'ils n'étaient en mesure de le faire — s'il y étaient autorisés — avec les anciennes. Toutefois, dans l'ensemble, les tendances accompagnant la restructuration dans la nouvelle économie vont dans le sens du remplacement de personnes intelligentes par des machines intelligentes et vers l'utilisation de machines pour réduire et contrôler les activités d'autrui, en particulier pendant le travail. Le problème crucial n'est pas la création d'emplois ni la formation aux nouvelles techniques informatiques mais le contrôle, car l'homme est sur le point d'être contrôlé par des systèmes cybernétiques. Il faut inverser cette tendance avant qu'elle n'anéantisse les droits démocratiques et les droits humains fondamentaux.

Références bibliographiques

- Anderson, B., 1993: *Britains's Secret Slaves: An Investigation into the Plight of Overseas Domestic Workers in the United Kingdom* (Londres, Anti-Slavery International and Kalayaan).
- Betcherman, G., McMullen, K., Leckie, N. et Caron, C., 1994: *The Canadian Workforce in Transition* (Kingston, Ontario, Industrial Relations Centre, Queens University).
- Bingham, E., 1986: «Hypersusceptibility to occupational hazards», dans A. M. Weinberg (directeur de publication): *Hazards: Technology and Fairness* (Washington, DC, National Academy Press).
- Bureau international du Travail (BIT), 1989a: *Normes internationales du travail: la procédure d'adoption et de contrôle; un mémorandum à l'intention des organisations d'employeurs* (Genève).
- 1989b: Réunion d'experts sur les mesures spéciales de protection pour les femmes et l'égalité de chances et de traitement, Genève, 10-17 octobre 1989; document technique de base (Genève).
- 1990: Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (Conférence internationale du Travail, 77^e session, Genève, 1990, Rapport III (partie 4A): *Rapport général et observations concernant certains pays* (Genève).
- 1991: *Rapport sur l'emploi en Afrique 1990* (Addis-Abeba, JASPA).
- 1992: *Rapport de la onzième session du Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail*, Genève, 27-29 avril 1992 (Genève).
- 1993a: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations* (Conférence internationale du Travail, 80^e session, Genève, 1993, Rapport III (partie 4B): *Travailleurs ayant des responsabilités familiales* (Genève).
- 1993b: *Le travail dans le monde, 1993* (Genève).
- 1994: «Maternity and work», *Conditions of Work Digest*, vol. 13 (Genève).
- 1995: *Le travail des enfants*, Rapport de la Commission de l'emploi et de la politique sociale, document du Conseil d'administration GB.264/10 (Genève).
- 1996: *Le travail des enfants. L'intolérable en point de mire*, Conférence internationale du Travail, 86^e session, Genève, 1998, Rapport VI (partie 1) (Genève).
- Castells, M. et Aoyama, Y., 1994: «Vers la société de l'information: structures de l'emploi dans les pays du G-7 de 1920 à 1990», *Revue internationale du Travail*, vol. 133, n° 1, pp. 5-36.
- Centers for Disease Control and Prevention, 1996: «Work-related injuries and illnesses associated with child labour — United States», *Morbidity and Mortality Weekly Report*, vol. 45, pp. 464-468.
- Davidow, W. et Malone, M., 1992: *The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century* (New York, Harper Collins).
- Développement des ressources humaines Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine: 1994: *Comprendre pour agir: stratégies d'élimination du harcèlement sexuel en milieu de travail* (Ottawa).
- Dumon, W., 1990: *Family Policy in EEC Countries* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).
- Faludi, S., 1991: *Backlash: The Undeclared War against American Women* (New York, Crown Publishers).
- Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), 1993: *UNFPA Briefing Kit on Population Issues* (New York).
- Forastieri, V., 1995: «Child and adolescent labour», dans H.M. Wallace, K. Giri et C.V. Serrano (directeurs de publication): *Health Care of Women and Children in Developing Countries*, 2^e édition (Oakland, Californie, Third Party Publishing Company).
- Gulati, L., 1993: *Women Migrant Workers in Asia: A Review* (New Delhi, ILO Asian Regional Team for Employment Protection; United Nations Development Programme).
- Haraway, D.J., 1991: *Simians, Cyborgs, and Women: The Reinvention of Nature* (Londres, Free Association Books).

- International Union, 1991: *UAW v. Johnson Controls, Inc. 1991, 499 US 187*.
- Kessler-Harris, A., 1982: *Out to Work: A History of Wage Earning Women in the United States* (New York, Oxford University Press).
- Levison, D., Anker, R., Ashraf, S. et Barge, S., 1995: *Is Child Labour Really Necessary in India's Carpet Industry?* (Baroda, Inde, Centre for Operations Research and Training (CORT)), document de travail n° 6.
- Lim, L.L. et Oishi, N., 1996: *International Labour Migration of Asian Women: Distinctive Characteristics and Policy Concerns* (Genève, BIT).
- Menzies, H., 1989: *Fastforward and Out of Control* (Toronto, MacMillan of Canada).
- Moghadam, V.M., 1994: «Women in societies», *International Social Science Journal*, fév.
- Morissette, R., Myles, J. et Picot, G., 1993: *L'inégalité des gains au Canada: le point sur la situation* (Ottawa, Direction des études analytiques, Statistique Canada).
- Myles, J., Picot, G. et Wannell, T., 1988: *Les salaires et les emplois au cours des années 1980: évolution des salaires des jeunes et déclin de la classe moyenne* (Ottawa, Direction des études analytiques, Statistique Canada).
- Organisation internationale du Travail (OIT), 1919a: *Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919* (Genève, BIT).
- , 1919b: *Recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919* (Genève, BIT).
- , 1921: *Recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921* (Genève, BIT).
- , 1934: *Convention (révisée) (n° 41) du travail de nuit (femmes), 1934* (Genève, BIT).
- , 1948: *Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 [et Protocole, 1990]* (Genève, BIT).
- , 1985: *Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985* (Genève, BIT).
- Organisation mondiale de la santé (OMS), 1994: *La santé des femmes vers un monde meilleur*, rapport de la première réunion de la Commission mondiale pour la santé des femmes, 13-15 avril 1994, Genève (Genève).
- Organisation panaméricaine de la santé (OPS), 1993: *Gender, Women, and Health in America*, Scientific Publication, n° 541 (Washington, DC).
- Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE), 1993: *Women, Work and Health* (Paris).
- , 1994: *Annual Jobs Study* (Paris).
- Pinney, R., 1993: «Slavery», dans *The Academic American Encyclopaedia (Electronic Version)* (Danbury, Connecticut, Grolier).
- Sinclair, V. et Trah, G., 1991: «Child labour: National legislation on the minimum age for admission to employment or work», *Conditions of Work Digest*, vol. 10, n° 1, pp. 17-54.
- Taskinen, H., 1993: «Policies concerning the reproductive health of workers», dans K. Kauppinen-Toropainen (directeur de publication): *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) Panel Group on Women, Work and Health* (Helsinki, Ministry of Social Affairs and Health).
- Vaidya, S.A., 1993: *Women and Labour Laws* (Bombay, Maniben Kara Institute).
- Waga, M.A., 1992: *Education and Employment Patterns for Women in Kenya: A Review of Trends and Perspectives* (Nairobi, édité à compte d'auteur).
- Weisburger, J.H., Yamamoto, R.S. et Korzis, J., 1966: «Liver cancer: Neonatal oestrogen enhances induction by carcinogens», *Science*, vol. 154, pp. 673-674.
- Références complémentaires**
- Bureau international du Travail (BIT), 1979: «Safety and health of migrant workers», *Proceedings of the International Symposium on Safety and Health of Migrant Workers, Dubrovnik, 31 october-4 november 1977*, Occupational Safety and Health Series, n° 41 (Genève).
- , 1989: «Home work», *Conditions of Work Digest*, vol. 8, n° 2 (Genève).
- , 1991: «Child labour: Law and practice», *ibid.*, vol. 10, n° 1 (Genève).
- , 1993: «Travail des enfants: l'offensive», *Travail*, n° 4, pp. 4-13 (Genève).
- Commonwealth Medical Association, non daté: *Manual in Reproductive Health and Safe Motherhood*, Project Services n° 2 (Londres, Commonwealth Medical Association).
- Derickson, A.D., 1992: «Making human junk: Child labour as a health issue in the progressive area», *American Journal of Public Health*, vol. 82, pp. 1280-1290.
- Drache, D. et Galsbeck, H., 1992: *The Changing Workplace* (Toronto, James Lorimer and Company).
- Health and Welfare Canada, 1992: *Proceedings of Research Round Table on Gender and Workplace Health. 22-23 June 1992* (Ottawa).
- Karasek, R. et Theorell, T., 1990a: *Healthy Work* (Londres, Basic Books).
- , 1990b: *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life* (New York, Basic Books).
- Leigh-Doyle, S., 1991: *Women in Non-Traditional Fields: Guidelines for action from Bangladesh, India, Pakistan and Sri Lanka*, Training Discussion Paper n° 63 (Genève, BIT).
- Marchak, P., 1991: *The Integrated Circus: The New Right and the Restructuring of Global Markets* (Montreal, McGill Queen's University Press).
- Menzies, H., 1996: *Whose Brave New World? The Information Highway and the New Economy* (Toronto, Between the Lines Press).
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), 1995: *Preventing Deaths and Injuries of Adolescent Workers*, DHHS Publication n° 95-125 (Cincinnati).
- Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), 1993: *Human Development 1993* (New York, Nations Unies).
- Schneider de Villegas, G., 1990: «Travail à domicile: une protection sociale est indispensable» *Revue internationale du Travail*, vol. 129, n° 4, pp. 463-481.
- Schor, J., 1992: *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure* (New York, Basic Books).