

## LE TRAVAIL DÉCENT

### *Points de vue philosophiques et spirituels*

Ce volume présente une réflexion sur les valeurs qui sous-tendent la stratégie de l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Agenda pour le travail décent. Il offre un espace d'expression à des collaborateurs de différentes traditions et pensées humanistes, philosophiques, spirituelles et religieuses leur permettant d'exposer leurs points de vue sur la signification du travail à tous les niveaux de la société, de la personne individuelle à la communauté dans son ensemble. Des valeurs communes et universelles ainsi que des points de divergence y sont explorés afin d'éclaircir davantage le concept de travail décent.

Dans toutes les sociétés, le travail a une dimension éthique, en lien avec les droits de ceux qui l'accomplissent. Cela inclut également des valeurs spirituelles telles que la dignité, l'identité personnelle, le fait d'avoir un but dans la vie, l'«appel divin au travail», etc.

Dans ce livre, des collaborateurs de traditions juive, chrétiennes, musulmanes, hindoues, bouddhiste, confucéenne et d'autres traditions séculières, réfléchissent ensemble et échangent des commentaires et réflexions sur le «seuil» de la décence, telle qu'il a été défini par l'OIT: liberté d'association, élimination du travail forcé et obligatoire, abolition du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Nous espérons que ce type d'approche en inspirera d'autres. Avant que l'on s'engage dans l'élaboration des grandes stratégies internationales, des instruments juridiques et des politiques publiques, la consultation systématique d'un forum inter-religieux et humaniste permettrait de prendre en considération des points de vue culturels et religieux. Cela aboutirait à un ancrage plus profond de tels instruments dans des valeurs partagées et éviterait qu'ils soient influencés par une conception dominante de l'existence humaine dans le monde, quelle qu'elle soit.

27.50 francs suisses

ISBN 92-2-214155-5

Barcode



Le travail décent : Points de vue philosophiques et spirituels

## LE TRAVAIL DÉCENT

### *Points de vue philosophiques et spirituels*

Sous la direction de  
Dominique Peccoud

*Traduit de l'anglais  
par Sophie Dufour*



Bureau international du Travail • Genève



Conseil œcuménique des Eglises



Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Dominique Peccoud (sous la direction de)  
*Le travail décent : Points de vue philosophiques et spirituels*  
Genève, Bureau international du Travail, 2004

Promotion de l'emploi, travail, droits des travailleurs, système de valeurs, religion, éthique. 13.01.3

ISBN 92-2-214155-5

*Publié aussi en anglais : Philosophical and spiritual perspectives on Decent Work,*  
ISBN 92-2-114155-1 (Genève, 2004).

*Données de catalogage du BIT*

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

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

# TABLE DES MATIÈRES

|                      |             |
|----------------------|-------------|
| <b>Préface</b>       | <b>vii</b>  |
| <b>Avant-propos</b>  | <b>xiii</b> |
| <b>Remerciements</b> | <b>xvii</b> |

|                                                                                                                                   |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>PREMIÈRE PARTIE Un enjeu d'importance : le travail décent dans le contexte de la globalisation et des valeurs universelles</b> | <b>1</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|

|                                                                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| L'Agenda pour le travail décent de l'OIT en tant qu'aspiration des personnes : l'insertion des valeurs et de l'éthique dans l'économie globale ( <i>Juan Somavia</i> ) | 3  |
| Valeurs conflictuelles : Dialogue des cultures sur le travail décent ( <i>Konrad Raiser</i> )                                                                          | 13 |

|                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>DEUXIÈME PARTIE Synthèse : points de vue convergents sur le travail décent</b> | <b>19</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Synthèse des contributions de différentes traditions humanistes, philosophiques, spirituelles et religieuses | 21 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>TROISIÈME PARTIE Opinions propres exprimées par les participants</b> | <b>53</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|

|                                                                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Réflexions d'un économiste sud-africain anglican ( <i>Francis Wilson</i> )                                                                  | 55 |
| Réflexion brésilienne sur le travail décent ( <i>Wanda Deifelt</i> )                                                                        | 58 |
| Problèmes liés au travail décent dans un pays en développement : une perspective humaniste indienne ( <i>Ashim Kumar Roy</i> )              | 63 |
| Spiritualité et politique publique pour le travail décent : la réalisation de soi au nouveau millénaire ( <i>Alfredo Sfeir-Younis</i> )     | 69 |
| Le travail décent et les biens universels : la mise en oeuvre des droits économiques, sociaux et culturels ( <i>Berma Klein-Goldewijk</i> ) | 79 |
| Le travail décent : une perspective confucéenne ( <i>Dominic Sachsenmaier</i> )                                                             | 93 |

## Le travail décent : points de vue philosophiques et spirituels

|                                                                                                                                    |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Travail décent : perspective du mouvement Arya Samaj, mouvement réformiste hindou ( <i>Swami Agnivesh</i> )                        | 98         |
| Dignité, réalisation de soi et sens du service : principes et pratiques du travail décent ( <i>Gayatri Naraine</i> )               | 106        |
| Le travail décent : une perspective bouddhiste ( <i>Damien Keown</i> )                                                             | 115        |
| Le travail dans la tradition juive ( <i>François Garai</i> )                                                                       | 122        |
| L'Agenda pour le travail décent et la tradition protestante réformée ou presbytérienne ( <i>William A. McComish</i> )              | 129        |
| Une perspective protestante sur le travail décent ( <i>François Dermange</i> )                                                     | 135        |
| Travail décent : une perspective catholique ( <i>Dominique Peccoud</i> )                                                           | 141        |
| Le travail décent et les principes et droits fondamentaux au travail, en référence particulière à l'islam ( <i>Zafar Shaheed</i> ) | 153        |
| Le travail décent : à la recherche d'un cadre éthique commun ( <i>Farah Daghistani</i> )                                           | 163        |
| Une perspective musulmane sur le travail décent ( <i>Tidjane Thiam</i> )                                                           | 169        |
| <b>QUATRIÈME PARTIE Conclusion</b>                                                                                                 | <b>175</b> |
| Consultation sur l'Agenda pour le travail décent de l'OIT : une évaluation                                                         | 177        |
| Annexe I L'Agenda pour le travail décent : un bref résumé                                                                          | 181        |
| Annexe II Instructions pour les contributions des participants                                                                     | 183        |
| Annexe III Liste des participants                                                                                                  | 185        |

# PRÉFACE

L'Organisation internationale du Travail (OIT) fut créée en 1919, en tout premier lieu en tant qu'organisation chargée d'établir des normes du travail minimales à l'échelle internationale. A l'époque, les divergences concernant les normes du travail et leur application étaient vues comme l'une des causes premières des tensions et conflits sociaux qui pouvaient favoriser la guerre et les révolutions, le monde en ayant alors récemment fait l'expérience dans une grande douleur. Le champ d'activité de l'OIT s'est considérablement élargi au fil des années et va désormais au-delà de cette fonction essentielle, qui est toujours remplie et de laquelle dépend en grande partie l'avantage comparatif de l'Organisation. Dans un monde multidimensionnel, le mandat de l'OIT est d'aider à renforcer sa dimension sociale.

C'est pourquoi l'OIT a récemment adopté l'Agenda pour le travail décent qui reflète clairement certaines aspirations universelles des personnes, partout dans le monde. Elle est ainsi appelée à rejoindre ces personnes de tous les continents, dans un contexte de globalisation. Il s'agit en même temps d'un objectif individuel d'épanouissement personnel, d'un but collectif pour les partenaires sociaux et d'un objectif de développement pour les pays. En poursuivant son Agenda pour le travail décent, l'OIT doit considérer tous les moyens disponibles et faire appel à ses mandants tripartites : les gouvernements, les employeurs et les syndicats. Ces partenaires doivent faire face à un monde plus complexe et trépidant qu'il ne l'était il y a quatre-vingt ans, avec des acteurs plus indépendants, certains ayant davantage de pouvoir que d'autres.

Pour pouvoir mener une vie sensée, il faut un minimum de principes et de droits. Ces droits de l'homme au travail découlent de la Constitution de l'OIT et sont exposés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Lorsque cette Déclaration fut adoptée en juin 1998, la Conférence internationale du Travail a élaboré également un mécanisme de suivi pour s'assurer que ces principes et droits seront effectivement promus.

Ces droits fondamentaux concernent la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'abolition du travail forcé et du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les aspects normatifs de l'Agenda pour le travail décent ne se limitent pas à cette courte liste de principes et de droits, également appelés normes essentielles du travail. Il s'agit de droits fondateurs ; les promouvoir et les respecter permettra également de créer de meilleures conditions pour la réalisation d'autres normes essentielles pour des conditions de travail et de vie décentes. Par exemple, pour mettre correctement en application toute norme en rapport avec les salaires, les horaires de travail, la sécurité, la santé, la sécurité sociale, etc., il est sans aucun doute nécessaire que les conditions fondamentales de liberté et d'interaction constructive soient respectées. Une politique salariale efficace est difficilement compatible avec une situation dans laquelle les droits d'organisation et de négociation collective sont niés.

Les principes et droits fondamentaux sont universels et la Déclaration de 1998 nous rappelle que tous les pays devraient les promouvoir et les réaliser, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions internationales sur le travail relatives aux quatre catégories. Aucun principe universel n'est cependant mis en pratique dans l'abstrait : l'application est toujours adaptée aux contextes nationaux et locaux. La clé du succès est d'arriver à une juste combinaison entre les principes universels et la manière dont ceux qui sont directement concernés peuvent se les approprier. Les normes du travail ne sont pas des mécanismes fournis en format « standard ». Il faut négocier pour que leur mise en application soit la mieux adaptée et la plus bénéfique possible pour les systèmes nationaux de gouvernance du marché du travail. Les solutions, elles, doivent être raisonnablement acceptables par tous.

On peut facilement arriver à la conclusion que les normes du travail devraient donc être à tout point de vue, y compris en ce qui concerne les valeurs philosophiques et spirituelles, aussi neutres que possible. Ceux qui cherchent à préparer les règles du jeu devraient alors être mis, selon l'expression de John Rawls dans *Le droit des gens*, dans une « position originelle » qui les situe derrière un « voile d'ignorance » où ils laissent de côté les spécificités raciales, sociales et économiques du pays ou groupe qu'ils représentent. Au lieu de se focaliser sur les points de divergence et les questions controversées, le processus se concentrerait donc sur des sujets spécifiques et en grande partie sur des questions de procédure.

On peut dire qu'une telle approche mènerait très probablement à un consensus « mou » ou à un ensemble minimal de droits formulé seulement vaguement, ou, au pire, en termes tellement généraux qu'il n'aura pas de sens. Après tout, chacun serait prêt à s'accorder pour dire que le soleil se lève à l'est et se couche

à l'ouest, mais cela n'aurait aucune portée de le mentionner dans un instrument international politique ou juridique. De plus, les relations professionnelles sont par nature sujets à controverses puisqu'il s'agit de faire coïncider les intérêts de plusieurs parties. Le but est de résoudre des situations conflictuelles de manière non conflictuelle, sans nier l'existence d'intérêts conflictuels, mais en tentant d'arriver à une situation où tout le monde sort gagnant, ou du moins une situation où les divergences peuvent être tolérées.

Ce serait cependant se tromper que de penser que les normes fondamentales et les autres normes du travail devraient ou, effectivement, pourraient servir de règles du jeu, sans qu'un quelconque système de valeur ne soit impliqué. Après tout, au long de son histoire, l'OIT a fondé son action sur un principe de base : le travail n'est pas une marchandise. Par conséquent, les normes pour le marché du travail ne peuvent pas être comparées à celles que nous appliquons pour les marchandises ou les marchés de capitaux. En réalité, l'une des raisons qui nous obligeaient à établir des normes minimales était d'assurer que l'avantage compétitif ne pousse pas les êtres humains à travailler dans des conditions inacceptables, indignes et risquées. En résumé, parallèlement aux considérations économiques et sociales, les normes du travail impliquent fortement une dimension éthique.

De plus, on ne peut pas échapper au fait que, puisque les normes et les conditions de travail décent, dont l'emploi et la sécurité sociale, diminuent les tensions sociales et donc les dangers de conflits, nous avons affaire à un élément indissociable de la paix au sein des nations et entre elles. Les questions sociales et de travail peuvent être considérées comme « de peu de poids », mais leur mauvaise gestion, ainsi que le fait de les ignorer ou de les négliger, ont de « lourdes » conséquences sur un conflit par les coûts humains et économiques.

La force des principes et droits fondamentaux au travail réside dans leur conformité aux orientations et aspirations philosophiques et spirituelles fondamentales du monde. Bien sûr, cela ne se limite pas aux aspects normatifs de l'Agenda pour le travail décent. Au contraire, viser par exemple une protection solide pour tous les hommes et femmes qui travaillent ou favoriser la création d'emplois productifs et le dialogue social devrait se révéler parfaitement compatible avec les principaux systèmes religieux et philosophiques. À l'inverse, les principales orientations philosophiques et spirituelles du monde devraient être une source d'inspiration pour l'Agenda pour le travail décent et sa mise en œuvre.

Quelles seraient donc les manières de promouvoir l'interaction et le dialogue nécessaires ? Le Sommet pour la paix dans le monde, qui s'est tenu en 2000, en est une : 1000 leaders religieux et spirituels avaient été invités pour représenter un grand nombre de traditions croyantes lors d'un rassemblement

au siège des Nations Unies à New York dans le but de promouvoir la paix dans le monde. D'autres échanges inter-religieux se font en revanche sous forme de petites réunions de, disons, 20 à 50 personnes, rassemblées pour discuter de questions précises et soigneusement choisies qui touchent la société. C'est le cas du Dialogue inter-religieux mondial sur le développement, engagé par la Banque mondiale et l'archidiocèse de Canterbury au Royaume-Uni. La troisième réunion de ce Dialogue s'est tenue en octobre 2002. Il se pourrait très bien que ce type de dialogue ciblé sur des points spécifiques soit plus efficace que de grandes réunions ayant pour but de formuler des positions unanimes et un consensus.

Au niveau national, les coalitions qui favorisent le travail décent pourraient de plus en plus impliquer les principales orientations humanistes, philosophiques, spirituelles ou religieuses. En comparant les commentaires, disons, des Eglises et ceux des institutions ou organisations du marché du travail, on peut se rendre compte qu'elles ont en commun beaucoup plus de valeurs et d'aspirations qu'on ne pourrait le penser. De plus, les Eglises et les organisations fondées sur des croyances peuvent jouer un rôle important en tant que partenaires dans la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Dans l'économie informelle, en particulier, à laquelle les organisations traditionnelles d'employeurs et de travailleurs ont un accès limité, elles peuvent agir en tant qu'acteurs importants dans la lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination et ainsi peuvent aider à donner davantage de possibilités aux groupes vulnérables et non organisés de se faire entendre pour défendre leurs propres intérêts vitaux et ceux de leurs familles.

L'essentiel est que ce dialogue et cette interaction se focalisent sur des sujets spécifiques et non pas sur une confrontation globale à propos de positions idéologiques ou religieuses. Il est possible d'instaurer un dialogue rationnel pour aboutir à une position commune lorsque l'on se limite à des sujets spécifiques, sans nier les différentes convictions religieuses, spirituelles ou idéologiques des participants. Il semblerait également naturel de poursuivre en établissant un premier consensus quant à la manière d'aborder les questions fondamentales et/ou le cadre dans lequel des questions plus spécifiques doivent être traitées. Cela soulève une question de méthodologie puisqu'il y a de grandes chances pour que la première question abordée traite de la manière dont un tel processus devrait être mené.

Par exemple, en ce qui concerne les principales orientations de l'Agenda pour le travail décent et ses applications, on pourrait organiser des consultations, en plus des dialogues et processus préparatoires tripartites habituels (et obligatoires), afin de prendre en compte et de renforcer les dimensions philosophiques et spirituelles. Un nombre limité de gens, profondément ancrés

dans leurs propres traditions et ayant une compréhension claire des enjeux techniques, pourrait être impliqué. Ces personnes devraient être capables de faire part de leurs réflexions qui permettraient d'interpréter ou de réinterpréter leur propre tradition dans un contexte nouveau. Il nous faut des personnes ouvertes au dialogue, prêtes à comprendre les enjeux spécifiques relevant du monde du travail. Il serait également utile qu'elles aient une connaissance des organisations et institutions impliquées et qu'elles soient capables de collaborer avec elles.

Il serait demandé à chaque personne participant à de telles consultations de donner individuellement ses positions mûrement réfléchies sur les questions abordées, en identifiant les aspects négatifs, les aspects positifs, ce qui manque et quelles positions mériteraient d'être davantage développées. Cela pourrait servir de base à une première synthèse qui étudierait à la fois les convergences et les divergences entre les traditions ou orientations philosophiques et spirituelles. Par la suite, lors d'une session à huis clos, chaque participant pourrait aborder les différents sujets et répondre aux questions des autres. Le rapport de telles consultations se composerait d'une synthèse de tous les points de convergence et inclurait aussi les contributions écrites des participants présentant un large éventail de points de vue.

L'objectif ne serait pas de recueillir un consensus, mais plutôt d'échanger des points de vue et de voir comment les différentes questions liées à l'Agenda pour le travail décent peuvent être envisagées et traitées selon différentes orientations philosophiques et spirituelles. En ce qui concerne l'organisation en question, dans ce cas-ci l'OIT, les délibérations auraient un caractère purement et strictement consultatif. Les décisions sur les principales orientations et leur application resteraient naturellement entièrement du ressort des parties constitutionnellement mandatées.

Une telle approche permettrait de considérer les dimensions philosophiques et spirituelles de questions qui concernent intimement tous les acteurs dans le monde du travail. Il ne s'agit pas d'une question sans importance car, comme nous l'avons déjà dit, l'Agenda pour le travail décent a une importante dimension morale et concerne la dignité au travail. Inutile de dire que le fait que les gens aient un travail et qu'ils le fassent dans des conditions décentes est essentiel au bien-être spirituel des êtres humains. A un niveau tout à fait pratique, un tel exercice devrait également servir à dissiper les craintes de ceux qui pensent que les orientations relatives au travail et aux normes du travail sont déterminées ou dominées par certaines orientations philosophiques et spirituelles, en ignorant les autres.

J'écris ces mots avec la ferme conviction qu'un tel processus n'impliquera aucune révision ou réajustement des orientations fondamentales qui ont été

décidées au fil des décennies et qui sont désormais renforcées par la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent. Comme je l'ai souligné ci-dessus, les principes adoptés et les droits retenus ont été reconnus comme universels. Il est important d'améliorer leur application dans différents contextes, dont ceux des différentes traditions philosophiques et spirituelles. Les principes et droits fondamentaux au travail, et bien sûr la notion de travail décent, ne devraient pas être étrangers aux leaders religieux et spirituels, aux enseignants et aux anciens des communautés, etc., au niveau local. Combattre le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination et donner la parole et certains pouvoirs aux populations non protégées, exclues et marginalisées devraient être des questions vitales pour tous au niveau des communautés, cantons et nations.

Une méthode du type décrit plus haut a été testée par Dominique Peccoud, conseiller spécial du Directeur général du BIT pour les affaires socio-religieuses, à propos des éléments constitutifs de l'Agenda pour le travail décent. Le processus de consultation a duré une année, incluant un séminaire organisé à Genève, du 22 au 25 février 2002, en coopération entre le BIT et le Conseil œcuménique des Eglises (COE). Les personnes qui ont participé à la rencontre étaient soit des universitaires, soit des militants sociaux, appartenant à une communauté de pensée particulière – et parfois les deux. Certains membres du personnel du BIT et du COE ont également participé au processus. Parmi les traditions représentées figuraient le judaïsme, le christianisme et l'islam, l'hindouisme et le bouddhisme, le confucianisme, l'humanisme et l'athéisme.

Les résultats montrent une convergence de points de vue fascinante sur des questions clé relatives à la dignité et aux droits des êtres humains au travail, et sur le travail lui-même. Tout en témoignant de la nature universelle de l'Agenda pour le travail décent, ils offrent également un éclairage important pour continuer à mettre en œuvre cet Agenda dans le monde réel.

*Kari Tapiola*

*Directeur exécutif du BIT*

*Normes et principes et droits fondamentaux au travail*

## AVANT-PROPOS

Depuis son origine, l'OIT a créé des instruments juridiques afin d'orienter des politiques de développement qui promeuvent la justice sociale, le progrès et la liberté pour tous. Il y a deux manières principales de développer de tels instruments, suivant que l'accent est mis sur les conséquences ou sur les intentions du comportement moral de l'homme.

La première approche se fonde sur l'idée que les instruments juridiques ne découlent pas de valeurs transcendantes préexistantes. Leur principal objectif est d'amener les gens à agir en vue de maximiser le bien commun dans le monde empirique d'aujourd'hui. Une telle perspective, appelée « utilitariste », cherche à apporter une certaine certitude scientifique aux questions concernant l'éthique. Ainsi les différentes manières d'agir sont scientifiquement évaluées pour déterminer quelle sera celle qui aura le plus grand impact positif, mesuré sur le plan de valeurs intrinsèques spécifiques, telles que le « plaisir » (Jeremy Bentham, 1748-1832), le « bonheur » (John Stuart Mill, 1806-1873), les « idéaux pratiques du sens commun » tels que la liberté, le savoir, la justice et la beauté (George Moore, 1873-1958) et les « préférences » (Kenneth Arrow, 1921 - , Prix Nobel d'économie en 1972). Cette approche pratique est plus courante dans les pays anglo-saxons. Elle soulève deux grandes questions par rapport au développement des instruments internationaux : qui doit mesurer l'impact d'une manière d'agir ou d'une autre ? Qu'envisage-t-on lorsque l'on cherche à optimiser le bien commun dans le monde, autrement dit, qu'est-ce qui constitue le monde ? Est-ce notre pays, la race, tous les êtres humains, tous les êtres sensibles dont les animaux, ou même la « terre mère » ?

L'approche alternative reflète la conception du droit qui prévaut dans les cultures fondées sur les valeurs. Le droit est ici l'incarnation concrète des valeurs transcendantes portées par les traditions philosophiques, humanistes, spirituelles ou religieuses, chacune proposant un idéal global comme réponse à

la question : « Qu'est-ce qu'une existence humaine sensée ? ». Ces traditions considèrent le comportement moral plus par rapport à l'*intention* d'un acteur dans sa tentative de respecter des principes d'action transcendants, tels que le respect absolu de la dignité inhérente à toute personne humaine, ou encore des devoirs liés à sa caste d'appartenance.

La législation à l'OIT peut être perçue comme la combinaison de l'approche utilitariste et de celle fondée sur les valeurs. D'un point de vue utilitariste, particulièrement dans la théorie développée par Kenneth Arrow, les préférences exprimées sur une question précise sont prises comme la valeur intrinsèque. C'est la manière dont procède l'OIT lors des études préliminaires pour le développement d'un nouvel instrument juridique. Des études statistiques sont menées pour analyser un phénomène quantitativement. En même temps, des études qualitatives sont conduites en ce qui concerne l'expérience pratique et les instruments juridiques déjà existants, avec les mandants de l'OIT (les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs), et occasionnellement en partenariat avec des organisations de la société civile. Par cette approche pragmatique, le Secrétariat de l'OIT (le BIT) et ses partenaires tentent d'identifier la principale voie à suivre. Par exemple, au début des années quatre-vingt-dix et bien avant l'adoption en 1999 de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, le programme focal de l'OIT sur l'élimination du travail des enfants a mené des études afin d'identifier les meilleures pratiques.

Le BIT tente de cette manière de déterminer des préférences dans l'orientation de ses politiques. Le premier projet de l'instrument juridique est ensuite rédigé en tenant compte de ces préférences. Puis le projet est discuté afin d'intégrer encore plus de préférences exprimées par les mandants. Jusqu'à ce stade, il n'y a eu aucune réflexion explicite sur les valeurs et le BIT procède de manière inductive au fur et à mesure que les priorités émergent. Le texte révisé est enfin discuté, amendé et adopté par la Conférence internationale du Travail.

Lors de l'étape suivante, une fois que l'instrument juridique est adopté, il doit être soumis aux organes législatifs nationaux pour être ratifié. La ratification sert à traduire l'instrument juridique général adopté dans des lois spécifiques qui sont concrètement appliquées dans les cultures des Etats Membres. Pendant l'étape de l'adoption, et surtout durant le processus de ratification, se pose la question de savoir comment prendre en compte les valeurs sous-jacentes des cultures spécifiques. L'objectif final est l'adoption et l'application de lois nationales.

Ne serait-il pas souhaitable – pour rendre plus efficace la phase de ratification et d'application des lois internationales – de prendre en compte plus tôt les valeurs transcendantales dans l'élaboration des instruments juridiques internationaux ?

Cependant, procéder de cette manière soulève la question de l'existence même de valeurs universelles qui ne contredisent pas les valeurs locales sous-jacentes aux cultures locales. Ces cultures varient énormément : elles évoluent en fonction du comportement collectif des membres de civilisations plus vastes, confrontées à de nouveaux problèmes surgis dans le monde et à la constante évolution technologique. Les civilisations sont elles-mêmes ancrées dans des ensembles de valeurs plus vastes, particulièrement celles qui sont maintenues par les principales traditions philosophiques et spirituelles. La question est alors de savoir si ces principales traditions partagent des valeurs en commun sur lesquelles il serait possible de construire des instruments juridiques internationaux universellement reconnus, ou bien si les divergences d'opinion sur la signification de l'existence humaine sont trop grandes pour être surmontées, ce qui mènera inévitablement à un « choc des civilisations ».

La présente approche suggère que, chaque fois qu'un instrument juridique international, en lien avec les droits de l'homme et les questions de développement, ou qu'un document stratégique, orientant l'action d'une organisation internationale pour les années à venir, est élaboré, le secrétariat permanent de l'organisation concernée pourrait consulter un forum interculturel. Cela devrait être fait bien avant l'étape de l'adoption formelle, sur la base d'une première rédaction de l'instrument juridique ou du document stratégique, sous une forme purement consultative, pour parvenir à une rédaction ultérieure qui prendrait en compte ce type d'information fondée sur les valeurs. Le forum consultatif ne devrait pas être seulement inter-religieux ; il devrait inclure aussi des traditions humanistes, philosophiques et spirituelles. Une question importante peut alors se poser : savoir si les participants sont représentatifs de leurs traditions et suffisamment ouverts. Il est important de noter qu'il est nécessaire de choisir des personnes de dialogue à l'intelligence éclairée, que l'on trouve souvent plus facilement aux marges de leur communauté que parmi les défenseurs de leurs valeurs fondamentales.

Une telle approche, qui a été davantage détaillée dans la préface, peut également être adoptée avec les instruments juridiques existants afin de mieux comprendre les difficultés liées à leur application au niveau national. Les organisateurs de la consultation et du séminaire impliquant le BIT et le COE étaient convaincus que l'Agenda pour le travail décent mérite une attention et un soutien particuliers dans le contexte de la globalisation économique et de ses conséquences pour la vie des gens dans le monde. Ils souhaitent explorer la possibilité de travailler ensemble sur ce nouvel agenda de l'OIT centré sur les personnes, avec le soutien et l'engagement des principaux groupes philosophiques, spirituels et religieux de différents pays. Ce livre est un compte rendu de cette consultation :

- La première partie traite de l'enjeu du livre. Juan Somavia, le Directeur général du BIT, présente l'Agenda pour le travail décent. Puis Konrad Raiser, Secrétaire général du Conseil œcuménique des Eglises, propose quelques remarques sur le conflit apparent entre les valeurs qui soutiennent le processus actuel de globalisation et celles qui sous-tendent les principales traditions humanistes et spirituelles.
- La deuxième partie propose une synthèse des points de convergence entre les différentes traditions représentées lors de la consultation.
- La troisième partie expose les diverses opinions exprimées par les participants sous forme d'articles séparés. Les premières contributions sont en grande partie liées à des questions locales : sur l'Afrique du Sud (Francis Wilson), sur le Brésil (Wanda Deifelt), puis sur l'Inde (Ashim Kumar Roy). Elles sont suivies des contributions qui adoptent un point de vue plus philosophique : Alfredo Sfeir-Younis aborde des questions économiques, tandis que Berma Klein-Goldewijk offre une approche fondée sur les droits de l'homme. Les contributions qui suivent concernent des traditions spécifiques : le confucianisme (Dominic Sachsenmaier), l'hindouisme (Swami Agnivesh), les Brahma Kumaris et leur université spirituelle internationale (Gayatri Naraine), le bouddhisme (Damien Keown) ; puis figurent les religions monothéistes, classées par ordre chronologique, le judaïsme (François Garaï), le christianisme (William Mc Comish, François Dermange et moi-même) et l'islam (Zafar Shaheed, Farah Daghistani et Tidjane Thiam).
- Une brève évaluation de tout le processus est exposée dans la quatrième partie.
- Les annexes incluent un bref résumé de l'Agenda pour le travail décent, des instructions pour les contributions et la liste des participants.

*Dominique Peccoud*  
*Conseiller spécial du Directeur général du BIT*  
*pour les affaires socio-religieuses*

## REMERCIEMENTS

Je voudrais remercier le Directeur général du BIT, Juan Somavia, pour avoir apporté son soutien à ce projet depuis le début. Il a accueilli avec beaucoup d'intérêt la proposition que je lui ai faite pendant le Sommet du millénaire pour la paix dans le monde, organisé en l'an 2000, de constituer un groupe réunissant diverses spiritualités pour étudier l'Agenda pour le travail décent, et en a immédiatement parlé avec le Secrétaire général du COE, Konrad Raiser, afin de lancer cette étude. Mes remerciements vont également à Maria Angelica Ducci, qui nous a aidés à conduire le projet, à Padmanabha Gopinath qui a accepté de soutenir notre initiative à travers l'Institut international d'études sociales de l'OIT, et à Varkey Jose pour sa patience et ses bons conseils. Je suis profondément reconnaissant à Kari Tapiola, Directeur exécutif du secteur des Normes et principes et droits fondamentaux au travail, d'avoir aimablement accepté d'écrire la préface de ce livre.

Parmi les membres du COE, j'aimerais également remercier Sam Kobia, Aruna Gnanadason et Martin Robra, pour leur aide et leur apport précieux tout au long de ce travail, ainsi que Charlotte Vanel pour s'être occupée de la gestion logistique du séminaire.

Je tiens à exprimer ici ma profonde reconnaissance à l'égard de l'équipe du Bureau des relations externes et des partenariats du BIT, avec qui je travaille : en particulier Evgueni Davydov, Françoise Aumont, Audrey Esposito, Andrew Dale et Larry Kohler. Merci tout particulièrement à Georges Ruysen, qui a travaillé avec moi sur le projet pendant neuf mois. Sans son activité exceptionnelle, cette expérience n'aurait jamais été possible.

Je veux également féliciter Sophie Dufour et lui exprimer tous mes remerciements pour son remarquable travail de traduction et d'adaptation du texte anglais. Merci également à Raymond Panet, qui fut pendant des années mon professeur aimé et admiré de français, latin et grec : il a accepté de passer au crible de son œil critique le manuscrit de la présente version.

Enfin, je remercie chaleureusement tous ceux qui ont participé au processus par leurs contributions écrites ou orales et dont les noms figurent dans la liste en fin de ce livre. Il n'est fait aucune mention de leurs titres officiels. Ils apparaissent de manière informelle en tant que M. ou Mme, de sorte que chaque lecteur percevra ici combien, au-delà de leurs éminentes compétences ou fonctions, ils sont vraiment devenus amis dans leur recherche du sens de l'existence pour notre commune humanité.

PREMIÈRE PARTIE

---

UN ENJEU D'IMPORTANCE : LE TRAVAIL  
DÉCENT DANS LE CONTEXTE  
DE LA GLOBALISATION  
ET DES VALEURS UNIVERSELLES



# L'Agenda pour le travail décent de l'OIT en tant qu'aspiration des personnes : l'insertion des valeurs et de l'éthique dans l'économie globale

*Juan Somavia, Directeur général, Bureau international du Travail*

Je voudrais tous vous remercier d'être venus, et présenter des remerciements tout particuliers au Conseil œcuménique des Eglises avec qui nous avons préparé cette rencontre. Nous en avons discuté avec Konrad Raiser il y a quelque temps et nous avons heureusement pu l'organiser. Je suis très heureux que vous soyez là. Je m'intéresse personnellement très profondément à la dimension spirituelle, et aux questions qui y sont liées, même si je n'y consacre pas tout mon temps. Vous êtes au courant de ces questions, vous les comprenez et vous pouvez nous éclairer sur la manière dont nous pouvons utiliser la force de nos différentes traditions.

Je pense qu'il est absolument essentiel que le monde devienne conscient de l'importance des valeurs et références spirituelles dans la politique, les droits de l'homme et les questions sociales. La portée des traditions spirituelles et des religions dans le monde ainsi que l'attention particulière qu'elles prêtent à l'identité de chaque personne individuelle sont évidentes. D'où l'importance d'établir un lien entre, d'une part, le monde de la politique et le système international, et, d'autre part, ce que représentent les différentes traditions spirituelles et religieuses en termes de valeurs et d'aspirations de la société et de chaque être humain. Ce lien est devenu évident lors de la préparation du Sommet mondial des Nations Unies pour le développement social qui a eu lieu en 1995. Jusqu'alors la dimension spirituelle de questions telles que l'environnement, les droits de l'homme, la population, les questions sociales, les problèmes urbains, etc., n'était tout simplement pas prise en compte lors des conférences des Nations Unies qui, dans les années quatre-vingt-dix, traitaient de ces sujets.

La pauvreté et l'exclusion sociale ont clairement été les problèmes récurrents lors des discussions du Sommet social. Dans la quête de réponses pour savoir comment les surmonter, le monde du travail est apparu bien des fois sous diverses formes : l'emploi, les moyens d'existence durables, les activités qui assurent un revenu régulier et le besoin de travail. Il était évident que le travail était au cœur des solutions envisagées par les gens. Cependant, en abordant tous

ces sujets, il n'a jamais été fait mention des fondations spirituelles expliquant pourquoi le travail est un facteur clé dans la société, ni pourquoi l'élimination de la pauvreté est essentielle à la qualité morale d'une société, ni encore pourquoi l'exclusion sociale, dans n'importe quelle tradition spirituelle, pose différents types de problèmes. Tout au début de la préparation du Sommet, nous avons insisté sur le fait que celui-ci ne devrait pas seulement traiter des implications matérielles des questions de pauvreté, d'exclusion sociale et de chômage, mais qu'il devrait également aborder leur dimension spirituelle. Il en a été fait mention dans quelques paragraphes et elle figurait au moins à l'ordre du jour. Mais s'agissant d'une conférence typique des Nations Unies, le Sommet s'est, dans l'ensemble, intéressé à l'aspect pratique traditionnel de ces trois questions, de manière classique ; la dimension spirituelle, quant à elle, a été largement oubliée. Il s'agit pourtant d'un exemple (il y en a beaucoup d'autres, spécialement dans le domaine des droits de l'homme) où il est possible de trouver un certain nombre d'accroches et de voies permettant d'introduire la dimension spirituelle dans le système international. De nombreuses personnes dans le monde se consacrent à cette tâche et s'efforcent de rendre cela possible.

L'idée sous-jacente derrière l'organisation de cette réunion inter-religieuse entre le BIT et le COE était de voir comment les questions et valeurs spirituelles pourraient être mises en relation avec l'action de l'OIT, et plus particulièrement l'Agenda pour le travail décent. Mais le sens de cette réunion ne se limite pas à cela : vos réflexions peuvent être utilisées dans d'autres contextes, en relation avec d'autres questions et dans le cadre d'autres efforts visant à faire de ce sujet une priorité. La réunion est organisée autour de ce que l'OIT tente de faire dans ce domaine, afin que nous puissions saisir la force et la durabilité des valeurs que vous représentez tous ; mais elle va aussi au-delà du cadre de cet agenda particulier. L'Agenda pour le travail décent découle largement du Sommet social en ce sens qu'il devenait clair que les personnes décodaient les problèmes sociaux actuels en fonction de leur vie professionnelle. Cela peut être observé à tous les niveaux, depuis l'expérience individuelle des gens jusqu'à la réalité des mesures politiques d'aujourd'hui. Aucun homme politique dans le monde ne peut être candidat à un poste et élu sans proposer quelque chose dans le domaine du travail, que ce soit la création d'emplois ou de meilleurs emplois, car cette question est au centre des problèmes actuels et de la manière dont les personnes interprètent la réalité dans laquelle elles expriment leurs besoins. Il est donc d'autant plus frappant que, au sein du système international (exception faite de l'accent mis sur l'emploi lors du Sommet social), la création d'emplois ne soit tout simplement pas abordée. Cela est particulièrement surprenant puisque quiconque ferait une analyse objective de n'importe laquelle de nos sociétés arriverait à la conclusion que le travail est au cœur des préoccupations de la

société, qu'elle soit riche, pauvre ou entre les deux. Toute société doit relever des défis dans le domaine du travail.

## L'Agenda pour le travail décent de l'OIT : origines et valeurs

Le point de vue des gens est essentiel pour l'OIT. Selon le Sommet social, le premier pas pour sortir de la pauvreté et s'acheminer vers l'intégration sociale est l'obtention d'un travail. Si l'approche consiste à se centrer réellement sur les personnes, alors faire le lien avec ce qu'elles pensent, ce à quoi elles aspirent et ce qu'elles attendent est essentiel. Aujourd'hui, l'une des principales préoccupations des personnes dans leur vie concerne le travail. C'est pour cela que l'OIT est très attentive à leurs inquiétudes et aspirations. Du point de vue de l'approche centrée sur les personnes, le fait de se focaliser sur le travail n'est pas seulement une évolution naturelle au sein de l'OIT pour tenter de répondre aux questions actuelles en établissant des liens avec les gens. Mais influencer le reste du système international<sup>1</sup> fait aussi partie de sa mission pour que les autres institutions accordent un plus grand degré de priorité aux questions touchant au monde du travail dans leur prise de décision. Nous nous posons la question suivante : quelle est la meilleure réaction que peut avoir l'OIT face aux problèmes exprimés par les gens ? Après avoir compris que la réponse se trouve dans le domaine du travail, quels sont les éléments dans le mandat et les traditions de l'OIT qui nous permettraient d'approfondir notre compréhension et nos connaissances pour répondre à cette demande ? C'est ainsi que nous avons défini les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, qui sont le plein emploi, les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social.

La première valeur, et la plus importante, qui sous-tend le paradigme du travail décent est que le travail n'est pas une marchandise (Déclaration de Philadelphie, 1944). Le travail ne peut pas simplement être considéré comme un produit de plus sur le marché auquel on accorde seulement une certaine « valeur

---

<sup>1</sup> Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT (Déclaration de Philadelphie, 1944). Annexe de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Section II :

Convaincue que l'expérience a pleinement démontré le bien-fondé de la déclaration contenue dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, et d'après laquelle une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale, la Conférence affirme que :

- a) tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;
- ...
- c) tous les programmes d'action et mesures prises sur le plan national et international, notamment dans le domaine économique et financier, doivent être appréciés de ce point de vue et acceptés seulement dans la mesure où ils apparaissent de nature à favoriser et non à entraver, l'accomplissement de cet objectif fondamental ;...

marchande ». Il est vrai que le coût de production d'un produit inclut le coût de la main-d'œuvre qui est à son tour défini par le marché du travail. Cependant ce qui représente un coût en termes de processus de production est en même temps un être humain. On paye pour « quelque chose » qui s'appelle un être humain, tout comme pour les composants matériels. C'est là qu'interviennent les questions de morale, d'éthique et de valeurs, car ce n'est pas au marché que revient de définir une personne par rapport à sa relation avec la société !

Deuxièmement, la notion de travail décent découle de la manière dont les personnes elles-mêmes le définissent ; pourquoi le travail est-il important pour un individu, qu'est-ce que les gens attendent du travail ? Cela est exprimé de différentes manières : opportunité d'éduquer les enfants, de mener une vie de famille stable, d'avoir accès à une forme ou une autre de retraite ou d'être respecté au travail et dans la société. C'est bien plus que de simplement garder la tête hors de l'eau et cela ne fait pas nécessairement référence uniquement au niveau matériel des choses ; cela concerne davantage la perception subjective de ce qui, dans le progrès, représente une avancée vers plus de décence. La notion de décence est présente dans tous les types de société mais les standards de décence ne sont pas les mêmes partout. Dans un pays en développement, par exemple, on ne peut pas s'attendre à accéder sur une base quotidienne au même type de sécurité sociale que dans un pays développé. Pourtant les progrès concernant les conditions dans un pays en développement peuvent rapprocher les gens d'une existence décente dans les conditions de ce même pays. C'est pourquoi la décence comprend une certaine flexibilité et évolue.

Les sociétés développées ont un Agenda pour le travail décent parce qu'il y a certains dysfonctionnements fondamentaux dans la manière dont opèrent les systèmes de production. Leur agenda ne concerne peut-être pas tant le revenu que la sécurité, les changements d'emploi, le vieillissement, etc. Il est donc clair que l'adjectif « décent » ne fait pas seulement référence à la question du revenu ; il doit aussi refléter une certaine qualité. Pourtant, en utilisant le terme qualité, l'élément de « valeur » que les gens attribuent au travail n'est pas reflété. Le plein emploi, par exemple, était autrefois un objectif de l'OIT, mais cette notion n'implique pas une notion de valeur – c'est un chiffre qui permet de distinguer le plus du moins. Il est vrai que nous devons nous efforcer d'atteindre le « plein emploi productif », mais il s'agit uniquement d'une formule économique qui ne reflète pas la dimension de la valeur du travail. C'est pour cette raison que la notion de décence est utilisée, car elle reflète cet élément de valeur du travail.

Une troisième conviction est que le travail et l'étiquette que nous portons tous en nous sont plus importants que le capital. Le travail est source de dignité, de stabilité familiale et de paix dans toute la société. Le travail est lié au sens de l'identité d'une personne ; en effet, quasiment toutes les traditions spirituelles et

religieuses reconnaissent que le travail est une source de dignité personnelle. Les gens se situent dans la société à travers leur relation au travail, c'est pourquoi les chiffres du chômage et du sous-emploi qui augmentent sont tragiques. Le travail est lié aux besoins de la société, et avant tout aux besoins de la famille ; c'est un élément fondamental de la stabilité familiale. Les gens s'écrient : « Mon Dieu, qu'arrive-t-il aux familles dans le monde ! Regarde toutes ces tensions et toutes ces crises ! », mais il n'est en général pas reconnu qu'il existe une relation entre, d'une part, l'instabilité familiale et, d'autre part, le chômage et le fait que l'économie globale ne fournit pas une quantité suffisante d'emplois pour les gens. Une famille dont les membres sont au chômage traverse des crises terribles qui mènent souvent à des disputes familiales (dont les femmes sont souvent les victimes) ou au travail des enfants, si les familles sont extrêmement pauvres, et à bien d'autres formes de tensions. Le travail est lié à la paix. Une communauté qui travaille est une communauté en paix, et une communauté dans laquelle il n'y a pas assez de travail constitue une menace pour la paix. C'est pourquoi il y a significativement plus de tensions et moins de stabilité dans les sociétés qui connaissent un chômage écrasant, le sous-emploi ou le travail dans de mauvaises conditions, comme on le constate dans certains pays en développement.

L'OIT affirme clairement sa conviction que le travail, la dignité de la personne, la stabilité familiale et la paix sont plus importants que le capital. Cela est soutenu dans un monde où cette équation semble bien trop souvent avoir été contournée. Rien qu'en allumant la télévision, on réalise qu'au cours des vingt ou vingt-cinq dernières années un nouveau personnage a fait son apparition sur la scène internationale : le marché. Quel que soit le journal télévisé que l'on regarde pour suivre l'actualité mondiale, il y a forcément une rubrique sur la manière dont réagit le marché : le marché est devenu un individu et les médias nous disent qu'il est crucial. Le marché est en effet important, mais il s'agit d'un instrument, d'un moyen d'obtenir des objets, d'améliorer la dignité et la qualité de vie des gens... finalement ce sont les gens eux-mêmes qui, à travers leurs interactions sociales, génèrent le bien-être, la stabilité et la paix pour eux-mêmes et pour les autres au sein de la famille et de la société.

## Mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent : les objectifs stratégiques de l'OIT

Le travail décent est ce à quoi les gens aspirent et, en même temps, ce que visent les objectifs stratégiques de l'OIT : le plein emploi, les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social. Ces objectifs stratégiques répondent non seulement aux besoins humains individuels et à ceux de la famille et de la communauté, mais aussi à la perspective de développement du pays.

Le plein emploi est le premier objectif de l'Agenda pour le travail décent. Les chiffres officiels du chômage, sous-estimés, ont commencé à augmenter au début des années quatre-vingt-dix, passant d'environ 100 millions de chômeurs à 160 millions en 1999 et, étant donné la hausse liée au 11 septembre, nous avons atteint en 2001 le chiffre de 190 millions de chômeurs environ dans le monde. Les chiffres qui reflètent davantage la réalité font état d'au moins un milliard de chômeurs ou de personnes sous-employées ou encore de travailleurs pauvres. Le terme de « sous-travail » est utilisé lorsque le système n'offre pas le droit fondamental de l'accès à l'emploi ; mais une personne a toujours besoin de travailler pour survivre. C'est cette incroyable capacité des gens à survivre qui jette les bases de l'économie informelle.

Les droits des travailleurs représentent le deuxième objectif. L'enjeu de la question est de passer du travail dans le secteur organisé à la réalité de la vie dans le secteur non-organisé ou l'économie informelle. La majorité de la population en âge de travailler dans de nombreux pays est active dans l'économie informelle. C'est principalement la raison pour laquelle l'OIT ne se focalise pas simplement sur le droit du travail ; sinon ce serait passer à côté de la majorité des travailleurs dans le monde qui sont au chômage et qui, ayant une activité dans l'économie informelle ne sont pas inclus dans les statistiques. Pour faire des droits des travailleurs une réalité vivante, il faut les lier à toutes les formes de fait que revêt le travail. Sinon nous ne ferions que considérer les droits d'une élite, ces travailleurs qui ont un emploi plus ou moins stable défendu par les syndicats dans une société organisée. Face aux chiffres du chômage et aux niveaux d'informalité en termes de régulation des conditions de travail, il pourrait être tentant de négliger les droits des travailleurs ou la protection sociale pour se contenter de donner aux gens n'importe quel type de travail ou de revenu. L'OIT est fortement opposée à ce raisonnement. L'OIT est toujours convaincue que toute personne au travail a des droits et que, quelle que soit la forme du travail, les droits doivent être respectés, ce qui n'est pas contradictoire avec la priorité donnée à la création d'emplois. L'un des droits clés est le droit de s'organiser. Ce droit des travailleurs à s'organiser représente pour l'OIT une valeur essentielle à sa structure même. Il est l'instrument permettant aux travailleurs de se rassembler en tant que citoyens, d'exprimer leurs opinions et de faire entendre leurs voix.

Un autre objectif est la protection sociale. C'est la réalité d'un très grand nombre de personnes dans le monde que de travailler au jour le jour et d'espérer que le futur s'arrangera de lui-même. L'objectif de l'OIT est de changer cette réalité en introduisant petit à petit les différents niveaux de sécurité sociale. Alors que l'on débat beaucoup des formes classiques de sécurité sociale, les activités de l'OIT s'intéressent non seulement aux systèmes de sécurité sociale formels, mais aussi à l'intégration de la sécurité sociale dans l'économie

informelle. Ses projets incluent ainsi le développement de projets de micro-finance et de micro-assurance pour ensuite les relier aux systèmes établis.

Le quatrième objectif stratégique de l'Agenda pour le travail décent concerne la méthode, celle du dialogue social. L'OIT est à cet égard une institution très spéciale : elle est la seule à être à la fois publique et privée. Les gouvernements constituent le noyau de l'institution, mais les délégués des travailleurs représentent un quart du Conseil d'administration du BIT et ceux des employeurs comptent pour un quart également. Sans une foi solide dans le dialogue, une institution telle que l'OIT n'aurait jamais pu fonctionner convenablement. C'est justement ce dont traite le quatrième objectif stratégique : le dialogue social ou tripartisme en tant que moyen, plus efficace que la confrontation, pour résoudre les conflits.

L'Agenda pour le travail décent est donc fortement rattaché à la manière dont les gens décrivent leurs besoins et aspirations, et est intimement lié au mandat de l'OIT car il promeut activement l'emploi, les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social. Ainsi ces quatre objectifs stratégiques représentent précisément l'origine, la logique et le résultat de l'Agenda pour le travail décent.

## Le travail décent en tant que fondation de l'économie globale

Certains secteurs dans la communauté internationale considèrent que des coûts de main-d'œuvre bas sont une bonne chose, que les dépenses sociales élevées doivent être réduites, que la délocalisation et la sous-traitance sont plus efficaces qu'une main-d'œuvre permanente, etc. Ces processus sociaux constituent une forme de globalisation qui est fragile parce qu'elle a été imposée par la force et parce qu'elle n'a pas acquis une légitimité. Dans le passé, nous avons vu des régimes, tels que les dictatures ou le régime de l'Apartheid, qui semblaient immuables, inébranlables, forts et sous contrôle, et aujourd'hui nous constatons un climat similaire avec l'économie globalisée. Pourtant, après une période relativement courte, un changement radical ou même un effondrement s'est produit, ce qui semblait impossible cinq ans auparavant. Il en est ainsi avec les systèmes, institutions ou régimes construits par la force et qui utilisent le pouvoir pour imposer leurs méthodes, et non à l'acceptation des gouvernements.

Il a fallu avoir recours à un autre type de force pour renverser de tels régimes et ainsi permettre un changement. Tôt ou tard, la légitimité est absolument fondamentale pour les institutions, mais les institutions de l'économie globale n'ont pas acquis cette légitimité. Voilà la principale faiblesse du système et c'est ce à quoi nous devons travailler : introduire un point de vue éthique pour s'attaquer à cette faiblesse. Si ce système ne s'intéresse pas à la question de la légitimité, il court droit aux ennuis. De plus il n'est pas possible de continuer à

construire et à développer sans prendre en considération les éléments clés que sont les valeurs morales et les concepts éthiques qui se cachent derrière cette construction – concepts sous-jacents aux buts et objectifs selon lesquels l'économie globale ou le processus de globalisation s'organisent.

L'OIT explore aussi la dimension sociale de la globalisation. La globalisation est généralement considérée comme un phénomène économique ou limité à des domaines purement financiers et monétaires. Lorsque l'on aborde des problèmes mondiaux, on cherche systématiquement les solutions dans les sphères financières. Pourtant, au sein de l'OIT elle-même, on cherche des solutions qui soient davantage en lien avec l'économie productive, et cette approche pourrait sans doute être adoptée à l'échelle mondiale.

Durant le Forum social mondial de 2002, organisé à Porto Alegre (Brésil), il semblait clair que, si l'Agenda pour le travail décent de l'OIT était promu, il permettrait d'apporter bien des solutions aux problèmes à propos desquels les gens protestaient dans les rues. Au cours de cette rencontre, on est passé de la « protesta » à la « propuesta » (de la protestation à la proposition), c'est-à-dire qu'il ne s'agissait pas de rejeter complètement la globalisation – ce qui a eu comme principale conséquence bénéfique pour ces personnes d'être plus volontiers écoutées – mais de protester contre un certain type de globalisation, celle qui est néolibérale. Ces gens disaient qu'ils aimeraient une économie globale respectueuse de la dignité et des personnes.

Au Forum économique mondial, organisé à New York en 2002, les PDG des compagnies multinationales ont reconnu que les choses ne pouvaient tout simplement pas continuer ainsi. L'Agenda pour le travail décent a été considéré comme une plate-forme pour le dialogue, en particulier parce qu'il souligne clairement la réalité de la globalisation où les affaires et les entreprises sont vues comme une source de création d'emplois. Il y a eu des désaccords à propos du rôle de l'OIT, mais cela a en réalité permis d'instaurer le dialogue. L'un des principaux problèmes qui entravent la progression du débat est justement qu'il n'y a pas suffisamment de plates-formes pour le dialogue. La tendance est également aux débats non informés, émotionnels et dictés par l'idéologie – alors que nous ferions mieux de nous asseoir calmement et de regarder ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. La globalisation a des avantages et offre des possibilités d'où peuvent émerger de bonnes choses : une communication et une information améliorées, la révolution technologique, etc. Pourtant, lorsque ces progrès surviennent dans des sociétés déjà inéquitables, ils ne font que creuser davantage le fossé entre les nantis et les démunis.

Une bonne chose produit un résultat inégal lorsqu'elle est appliquée dans un contexte inéquitable, mais cela ne signifie pas qu'il s'agit d'une mauvaise chose. A Porto Alegre, il était intéressant de noter que la dynamique du processus venait

de la société civile. Les syndicats internationaux ont déclaré faire partie de la société civile, ce qui pourrait impliquer une importante avancée. Les syndicats sont les principales structures organisées dont nous disposons aujourd'hui dans la société civile. Si quelque chose doit se passer à l'échelle mondiale d'une manière qui reflète toute la société, alors les syndicats joueront vraisemblablement un rôle important étant donné leur niveau d'organisation et leurs partenariats. Ce qu'il faut, c'est une modernisation de la pensée dans les syndicats et, en même temps, du mouvement de la société civile. Ils ont en particulier besoin de se concentrer sur les « propositions » et non plus sur la « protestation ».

La question n'est pas de protéger et de défendre la manière dont les choses étaient faites par le passé. Au contraire, l'Agenda pour le travail décent est un instrument moderne et adaptable. On peut prendre la pratique de la sous-traitance comme exemple : du point de vue de l'OIT, la sous-traitance pour mieux fonctionner n'est pas mauvaise en soi si le sous-traitant respecte les règles et valeurs de l'OIT. Le problème est que, dans la logique et la culture actuelles, la sous-traitance se transforme en zone franche d'exportation où certains pays suspendent leurs réglementations du travail afin d'attirer du capital. Il faut aussi tenir compte des différences de cultures. Certains pays, par exemple, ont développé une culture du travail dans laquelle il est beaucoup plus difficile d'embaucher et de licencier que dans d'autres sociétés. Une culture qui embauche et licencie permet plus de flexibilité et peut produire plus d'emplois mais moins sûrs. Ce sont des équilibres que chaque société doit considérer. La question fondamentale est de savoir si les règles du système mondial financier, social et économique sont justes pour tout le monde, autant pour les pays en développement que pour les pays développés. C'est à nouveau ici qu'émergent la perspective éthique et celle des valeurs, et qu'il est si important que toutes les traditions spirituelles réfléchissent ensemble en soulignant le lien entre travail et valeurs éthiques et en montrant qu'une société ne peut pas être moralement en ruines. Et que l'on ne peut pas non plus avancer à moins qu'il y ait une compréhension, une acceptation et une reconnaissance fondamentales d'un ensemble de valeurs essentielles auxquelles il faut s'engager pour organiser la manière dont la société progresse.

## Dimensions éthiques et spirituelles de l'Agenda pour le travail décent

Quel que soit l'angle sous lequel on aborde l'économie globale ou promeut l'Agenda pour le travail décent, on termine toujours avec des questionnements éthiques. Les questions de responsabilité, de transparence et de gouvernance démocratique relèvent toutes énormément d'une dimension éthique. L'Agenda pour le travail décent considère ce questionnement et il est essentiel pour l'OIT

d'attirer l'attention sur une option éthique, morale et spirituelle, qui est une «occasion à saisir» et qu'elle peut faire progresser dans sa politique. De plus, être capable de faire référence à ce que les traditions spirituelles et religieuses ont toujours dit représente un argument puissant.

Les traditions spirituelles et religieuses ont parfois été utilisées pour favoriser le conflit plutôt que la paix. Heureusement cela ne semble pas être le cas dans le domaine du travail, où nous observons un niveau de convergence qui peut aider à construire une base éthique pour les sociétés d'aujourd'hui. La question sous-jacente est de savoir comment l'importance du travail dans l'esprit et les aspirations des gens, en tant que point de départ de l'Agenda pour le travail décent, peut être reliée au rôle des traditions spirituelles et religieuses dans la mise en place d'une éthique de valeurs dans le monde actuel. Il est donc nécessaire de comprendre comment le travail est interprété par les différentes traditions. Les contributions écrites inspirées de vos traditions indiquent qu'elles attribuent toutes la même importance aux différentes dimensions du travail (dignité de l'individu, stabilité familiale, paix) et aux valeurs et objectifs de l'Agenda pour le travail décent. Cela légitime et renforce en quelque sorte la stratégie de l'OIT. L'Agenda semble à certains égards nager à contre-courant. Changer les choses en vue d'une amélioration est une tâche difficile et complexe, et il y aura toujours des intérêts qui tenteront de l'arrêter. Il est donc essentiel d'avoir la force intérieure et la conviction que la lutte pour le travail décent est une cause juste.

Du point de vue de l'OIT, c'est le tout début d'une démarche conduisant à se demander comment insérer la dimension éthique et morale dans les débats de la vie réelle à la fois au niveau de la personne individuelle et à celui de la communauté. En tant qu'individu, je ne peux pas me contenter de dire que je vais à la messe tous les dimanches (dans la tradition catholique) et que j'ai mis sur pied telle ou telle œuvre caritative. La question que je dois me poser est la suivante: Quelles sont les décisions que je vais prendre lundi? Qu'ai-je fait mardi qui ait pu affecter certaines personnes de telle manière qu'aucune œuvre caritative dans le monde ne pourra réparer les torts causés? Combien de fois a-t-on dit que si je n'avais pas soudoyé tel ou tel fonctionnaire, je n'aurais pas obtenu l'affaire? Ces conflits existent, particulièrement pour ceux qui ont le pouvoir de prendre des décisions. C'est le manque de certaines valeurs qui permet aux problèmes dans le monde de se déclarer. Si nous avons des croyances, alors nous devons être responsables et transparents, à la fois dans le secteur privé et public. C'est un combat de longue haleine et nous avons besoin en même temps de l'approfondir et de l'animer. Les différentes traditions spirituelles et religieuses seront donc un soutien inestimable pour l'OIT afin de l'aider à progresser dans ce domaine vital.

# Valeurs conflictuelles : Dialogue des cultures sur le travail décent

*Konrad Raiser, Secrétaire général, Conseil œcuménique des Eglises*

## Lier économie et société

J'aimerais commencer en faisant référence à quelques idées personnelles de Juan Somavia tirées d'une brève publication de l'OIT et traitant de la manière dont la notion de travail décent s'est développée dans sa propre pensée – qui est fortement liée à son engagement politique, du fait qu'il a été responsable de l'organisation du Sommet mondial pour le développement social qui s'est tenu à Copenhague en 1995. Je reviens sur cette origine du concept de travail décent parce que Juan Somavia fait remonter cette idée à ses rencontres avec les gens. Il ne s'agit pas d'un concept inspiré de principes, de positions politiques développées à partir du corpus peu à peu accumulé des conventions internationales du travail. Le Directeur général se réfère plutôt à ce que lui racontaient les gens par rapport à leurs préoccupations fondamentales et ce qu'ils considéraient comme y étant la réponse essentielle.

Tout d'abord, les réalités des vies des personnes sont un élément décisif pour mieux saisir ce que signifie le travail décent et quelles sont les implications de l'Agenda correspondant. Les gens ne font en général pas la distinction entre l'individu et la société. Dans l'expérience quotidienne des gens, l'individu fait partie de la communauté. Partir de la perspective des gens va plus profond et plus loin que l'assomption dominante en termes d'anthropologie de l'*Homo economicus* – celle qui isole l'individu radicalement dans la vie économique et sociale – et place l'individu dans le contexte de la communauté. C'est d'ailleurs précisément le travail qui établit ce lien indissociable entre l'individu et la communauté. Le travail est à la base de l'établissement de ce lien vivant, et il est donc aussi à l'origine du maintien de la vie de chaque communauté. Aucune communauté ne peut se maintenir sans travail.

Partir de ce point et faire progresser la notion de travail décent permet de rétablir le lien nécessaire entre l'économie et la société. Il resitue l'économie

dans le contexte de la vie de la communauté, de la société. Dans les deux cas, se focaliser sur le travail décent attire l'attention sur un lien d'intégration essentiel que la plupart des communautés religieuses – parmi lesquelles, certainement, les Eglises chrétiennes – ont eu tendance à sous-estimer dans sa signification. La discussion sur le travail décent est l'occasion pour les communautés religieuses de relever le défi bienvenu de redécouvrir que le droit au travail fait intégralement partie de la vie et de la dignité humaines dans la communauté. Si les préoccupations des gens sont bien identifiées comme étant la pauvreté et l'exclusion, il est évident que c'est le travail qui permet d'assurer un niveau de vie durable de base et de s'intégrer dans la communauté, ce qui est à la source du sentiment de dignité.

## Des inégalités croissantes dans l'économie globale

A partir de là, dans beaucoup de ses réflexions, Juan Somavia aboutit à une évaluation critique de la situation actuelle dans l'économie globalisée ou sur le marché global. Je n'ai pas besoin d'entrer dans les détails car il s'agit d'un problème connu et dont tout le monde se soucie. Le processus de globalisation a contribué à l'accroissement des inégalités. Bien que nous connaissions une période de croissance, les bénéfices sont distribués de manière inégale. Le fameux effet de la relance par le haut ne se produit pas et il devient de plus en plus clair que c'est structurellement impossible. C'est une idée fausse.

Dans la plupart des cas, la croissance économique a été non créatrice d'emplois et a généré une situation de chômage structurel. Le fait que le modèle économique dominant se base en réalité sur une stricte séparation de l'économie et de la société permet de comprendre cela. Il nie ce lien même. Le travail apparaît uniquement comme un facteur de coût devant être réduit pour accroître la marge de profit. Les compagnies qui licencient voient leurs actions monter, ironie cynique de ce type de système économique. Cela a pour conséquence de réduire le travail qui a du sens, et d'augmenter les emplois dans l'économie informelle qui n'est pas intégrée au système économique et social formel. S'il est vrai que c'est le travail qui établit le lien entre l'individu et la société, et entre l'économie et la société, il n'est donc bien sûr pas surprenant que le fait de réduire le travail et les tâches à un facteur de coût et d'établir une situation de chômage structurel amène à un processus de fragmentation et de désintégration de la société.

## Crise de légitimité

L'incapacité des Etats à aborder les questions du chômage et de l'exclusion, et l'impuissance des gouvernements à tenir leurs promesses quant à ce qui a été

décidé et accompli en ce qui concerne les droits fondamentaux, et en particulier les droits sociaux, économiques et culturels, ont été la principale source de l'érosion de la légitimité des gouvernements. Ce n'est pas uniquement dû au fait que la globalisation de la nouvelle économie limite de plus en plus les possibilités d'intervention au niveau des gouvernements nationaux et sape les notions traditionnelles de souveraineté nationale. En fait cela met en doute avant tout la légitimité des structures de gouvernement, qu'elles soient locales, nationales ou globales.

C'est la remise en question de la légitimité de l'ordre sociopolitique et économique actuel qui est à l'origine même de la tentative de faire de la notion de travail décent le point de départ crucial pour rétablir et retrouver le sens de la légitimité. La légitimité est en ce sens liée à la notion de droits et à la mise en œuvre des droits fondamentaux. Cependant l'intérêt pour le travail décent va bien au-delà de l'approche traditionnelle du travail en tant que droit fondamental, c'est-à-dire comme faisant partie des droits fondamentaux de la vie, tels que le droit à l'éducation, à la sécurité ou à l'alimentation. La notion de décence se réfère à ce sens de la communauté, de ce qui est nécessaire pour vivre bien et décemment au sein de la communauté. Ce sentiment de décence est transmis et exprimé par des valeurs qui s'enracinent dans la culture et les religions. Nous avons donc besoin de l'Agenda pour le travail décent pour nous aider à surmonter la crise de légitimité.

## Valeurs conflictuelles

En reconnaissant la crise de légitimité de toutes les formes de gouvernance, de plus en plus de leaders politiques se tournent vers les communautés religieuses et leurs représentants en espérant que ceux-ci puissent leur apporter un cadre nouveau de valeurs fondamentales. On attend de la religion qu'elle remplisse une fonction particulière dans le système, mais qu'en est-il de son intégrité par rapport à son propre agenda ? La question est de savoir dans quelle mesure et en fonction de quoi les leaders religieux et spirituels, qui sont liés à leurs communautés et devant lesquelles ils sont responsables, devraient céder à ce désir de restaurer la légitimité. Dans quelle mesure peuvent-ils aider à résoudre cette crise, ce conflit ? Je pense que l'on ne peut pas se lancer dans un séminaire comme celui-ci sans identifier clairement en même temps – avec des mots inévitablement controversés – les valeurs essentielles sur lesquelles est construit le système économique actuel.

Il ne s'agit pas d'un système sans valeurs, mais d'un système qui a déformé la notion de valeurs et dans lequel la valeur est essentiellement réduite à ce qui peut être mesuré quantitativement et, en particulier, en unité monétaire. Le

travail devient donc un facteur de coût et la valeur de la personne humaine est ainsi essentiellement mesurée par rapport à ce qu'elle peut se permettre de consommer. Le pouvoir d'achat définit la position et les possibilités d'intégration ou d'exclusion par rapport à la communauté. Toutes les autres valeurs sont reléguées au plan des préférences et des choix individuels, qui n'ont pas de rapport avec la cohérence de la société. Certains iraient jusqu'à parler non seulement du système de marché, mais aussi d'une société de marché. Cela signifie que les valeurs fondamentales qui sous-tendent le processus du marché sont devenues les valeurs dominantes de la société.

## « Ethos » de la communauté et spiritualité

Ainsi tout engagement des leaders religieux et spirituels envers les principaux acteurs dans ce cadre économique et social ne peut pas passer outre au débat controversé portant sur les valeurs gouvernantes. Toutes les cultures et religions traditionnelles ont une conception de ce qui est nécessaire pour vivre bien et dans la dignité, c'est-à-dire une conception de la notion de décence. Combiner le travail à la « décence » établit un lien avec ces notions qui font partie intégrante de notre culture et des traditions religieuses. Les « valeurs spirituelles » de justice sociale, de solidarité et de soin des autres, de compassion et de générosité, qui sont profondément ancrées dans les traditions culturelles et religieuses, doivent remplacer les « valeurs matérielles », des valeurs essentiellement quantitatives et monétaires.

Ce que l'on appelle l'ethos d'une communauté particulière de personnes est transmis sous des formes culturelles et religieuses, et c'est cet ethos qui assure finalement la cohérence de la communauté. Les divers concepts d'ethos, de spiritualité, de culture et de religion ne font que décrire différentes facettes de ce qui en définitive constitue, dans une perspective humaine, la base de la vie d'une communauté, ce qui dépasse les intérêts purement individuels. C'est pour cette raison que je suis personnellement très sceptique en ce qui concerne le fait de se focaliser sur les leaders religieux et spirituels, les séparant ainsi de ce qui constitue un ensemble bien plus vaste et riche de traditions culturelles dont la spiritualité est enchâssée dans les coutumes, la manière de vivre, etc. La spiritualité est finalement ce qui nous relie à la réalité qui dépasse le soi et qui rétablit ces liens sans lesquels nous, en tant qu'individus, serions condamnés à mourir. La spiritualité s'exprime sous différentes formes, à travers les différents comportements et langages, et elle se transmet de différentes manières. Mais c'est finalement à cette réalité, qui a été délibérément exclue de l'analyse économique et sociale conventionnelle, que nous devons nous raccrocher.

## Ethique globale

Je crois que la durabilité même de ce système global est menacée tant qu'il ne reconnaîtra pas le rôle des valeurs, de l'éthique, de la spiritualité et de la culture dans la vie quotidienne des gens. Il reste bien sûr encore des efforts à faire afin de formuler ce que l'on a nommé « éthique globale », en essayant de repérer, dans les différentes traditions religieuses et culturelles, ces valeurs essentielles qui semblent être compatibles les unes avec les autres. Je crois que cela représente un effort majeur qui nécessite tout notre soutien. Cela ne peut toutefois pas se borner à être un premier pas. Car, finalement, cette éthique risquerait de devenir un fondement de base, une formulation abstraite de concepts éthiques, et c'est à peine si les gens reconnaîtraient son lien direct avec l'ethos dans lequel ils sont eux-mêmes enracinés.

La recherche d'une « éthique globale » consiste davantage à s'efforcer de formuler ce cadre qui nous permette de mettre en relation les différentes traditions religieuses, spirituelles et éthiques les unes avec les autres. Elle fournit pour ainsi dire les clés herméneutiques qui permettent de passer d'un univers de discours éthique ou portant sur les valeurs à un autre univers. Même si nos différentes langues semblent au premier abord complètement incompatibles, même si les personnes ancrées dans un univers linguistique semblent incapables de communiquer avec des personnes d'un autre univers, il existe pourtant des manières de traduire ; il en va de même pour les univers éthiques, culturels et spirituels. Ils ne sont pas fermés les uns aux autres et ne s'excluent pas mutuellement. Ainsi, l'effort pour travailler à un cadre de notions essentielles de valeurs a pour objectif de nous aider à établir des liens de communication entre les univers, tous extrêmement différents et variés, dans lesquels nous sommes enracinés.

## Dialogue des cultures

Si l'économie et le système de gouvernance globaux doivent devenir durables, alors ils ont besoin d'être sensibles aux revendications de ce qui est désormais appelé la société civile. J'interprète l'introduction du concept de travail décent comme un effort pour accueillir dans l'orbite de l'OIT une représentation plus explicite des différentes expressions de la société civile au-delà des syndicats (qui sont bien sûr toujours une manifestation très importante de la société civile, mais qui ne constituent qu'un aspect d'une réalité beaucoup plus vaste).

Je crois que ces processus, décrits par certains comme « la globalisation par la base » et qui se sont manifestés par exemple dans le cadre du Forum social mondial de Porto Alegre, vont et devraient acquérir davantage de

reconnaissance dans le système international. C'est à ce niveau de la société civile que le réel dialogue entre les cultures doit s'instaurer. Ce n'est pas en marge du Forum économique mondial ou avec la Banque mondiale ou encore l'Organisation mondiale du commerce (OMC) que peut s'établir un authentique dialogue des cultures. Nous devons permettre aux différentes traditions de s'exprimer selon leurs propres termes et non par rapport à un agenda essentiellement dominé par des intérêts économiques et liés aux affaires. D'où mon scepticisme concernant les efforts visant à engager les leaders religieux et spirituels dans le Forum économique mondial.

L'enjeu est essentiellement d'adopter une logique différente. La logique de la culture et du dialogue culturel est différente de celle du système de marché ou de celle du pouvoir. C'est l'intégrité de cette logique qui doit être mieux comprise pour ensuite être soutenue et protégée par ceux dont la principale responsabilité est de maintenir la cohérence des communautés dans lesquelles les gens vivent au quotidien. Lorsque l'on entre réellement dans ce dialogue des cultures et des traditions religieuses, la principale tâche est alors d'apprendre à vivre avec la pluralité. Ce n'est pas une tâche aisée, surtout pour ces traditions religieuses et culturelles qui affirment être les seules à pouvoir prétendre à la vérité, ce qui est le cas pour le christianisme, le judaïsme et l'islam. Ces religions sémitiques partagent une tendance à l'exclusivité. Le défi à relever est donc de transformer notre propre notion de valeurs et de représentations spirituelles fondamentales pour créer un espace de rencontre avec les autres.

Cela est important du fait que le travail décent n'est pas seulement une revendication, une exigence en structures normatives, mais qu'il peut être aussi enraciné dans la vie des gens. Le dialogue des cultures est absolument nécessaire. J'espère que la coopération entre le BIT et le COE aidera à établir une plate-forme pour le dialogue des cultures et des religions sur le travail décent.

## DEUXIÈME PARTIE

---

# SYNTHÈSE : POINTS DE VUE CONVERGENTS SUR LE TRAVAIL DÉCENT



# Synthèse des contributions de différentes traditions humanistes, philosophiques, spirituelles et religieuses

## Les fondements des politiques de développement : paradigmes matériel, néo-humain et holistique

Une affirmation principale ressort des contributions des participants, reflétant les points de vue de différentes traditions humanistes, philosophiques, spirituelles et religieuses<sup>1</sup> sur les valeurs qui sous-tendent l'Agenda pour le travail décent de l'OIT : il est nécessaire d'inclure la dimension spirituelle de l'être humain dans la formulation et la mise en œuvre des politiques publiques internationales, en particulier de cet Agenda. Aujourd'hui, de nombreux instruments internationaux semblent être éthiquement et moralement remis en question. Le débat sur des questions telles que le travail, l'emploi, les moyens d'existence durables, la pauvreté et l'exclusion sociale a, jusqu'à présent, été principalement ancré dans un «paradigme matériel», renfermant les salaires et ce qui concerne la qualité physique du lieu de travail, la protection sociale, etc. Il s'agit là incontestablement de considérations importantes ; pourtant l'existence humaine englobe aussi la dimension non matérielle. Bien que le sujet du travail soit au cœur de la manière dont les gens perçoivent les solutions aux problèmes sociaux du monde, les fondations spirituelles qui sous-tendent la place centrale qu'occupe le travail dans la société sont rarement mises en avant.

Dans son discours d'ouverture lors de la réunion inter-religieuse, Juan Somavia, le Directeur général du BIT, reconnaît qu'« il est absolument essentiel que le monde devienne conscient de l'importance des valeurs et références

---

<sup>1</sup> Cette synthèse, préparée par Dominique Peccoud, se base sur les contributions écrites et les interventions orales d'experts et d'universitaires appartenant aux traditions suivantes : humanistes diversifiées, confucéenne, réformiste hindoue (mouvement Arya Samaj), Université spirituelle internationale des Brahma Kumaris (par la suite appelée Brahma Kumaris), bouddhiste, juive, chrétiennes et musulmanes. Les opinions exprimées ne reflètent ni ne prétendent d'aucune façon être une position officielle, que ce soit de l'OIT ou des traditions elles-mêmes. Les participants se sont exprimés en tant que personnes individuelles.

spirituelles dans la politique, les droits de l'homme et les questions sociales... D'où l'importance d'établir un lien entre le monde de la politique et le système international, d'une part, et ce que représentent les différentes traditions spirituelles et religieuses en termes de valeurs et d'aspirations de la société et de chaque être humain, d'autre part ». Il est important pour l'OIT de savoir comment les différentes traditions considèrent le travail et d'établir des parallèles avec les valeurs et objectifs de sa stratégie. Cela apporte en retour une « bénédiction », une certaine légitimité à l'Agenda pour le travail décent. A ce propos, le BIT invite les différentes traditions à offrir leur aide pour proposer des moyens d'insérer la dimension morale, éthique et spirituelle dans le débat sur le travail et la vie, à la fois au niveau de l'individu et de la communauté.

L'être humain a des besoins et dimensions qui sont non seulement matériels, mais aussi sociaux, éthiques et spirituels. Même s'il est vrai que le bilan de la globalisation apparaît en général positif, le progrès matériel a été largement inégal. Des millions de personnes souffrent de la faim et du chômage et vivent avec moins de 1 dollar par jour. On retrouve cette dualité sur le lieu de travail : dans certaines régions du monde, les travailleurs ont atteint des niveaux très élevés de confort matériel, alors qu'ailleurs l'esclavage, le travail forcé et les violations flagrantes des droits de l'homme sont toujours pratiqués.

### *Le paradigme matériel*

Plusieurs interventions, dont les discours prononcés par Juan Somavia et Konrad Raiser, le Secrétaire général du Conseil œcuménique des Eglises, attirent l'attention sur la fragilité de la globalisation économique et financière due à son manque de légitimité et au fait qu'à la base elle n'est pas suffisamment ancrée dans les valeurs morales et éthiques. Le système économique actuel est basé sur des valeurs déformées, où le terme de « valeur » se réduit à des unités quantitatives et monétaires. Le travail devient un facteur de coût qui doit être réduit pour le bénéfice des actionnaires. La valeur de l'être humain est essentiellement mesurée en fonction du profit lié au fait qu'il est consommateur. C'est souvent le pouvoir d'achat des gens qui décide de leur intégration ou de leur exclusion de la société. Nous sommes « non seulement dans un système de marché mais aussi dans une société de marché », et les valeurs qui ne sont pas pertinentes pour la société de marché sont considérées comme des choix privés. Lors du Forum social mondial organisé à Porto Alegre en 2002 – le rassemblement alternatif à la globalisation néolibérale – ainsi que lors du Forum économique mondial qui s'est tenu, la même année, à New York au lieu de Davos, l'Agenda pour le travail décent a été considéré comme une plate-forme pour le dialogue et pour une économie globale

réformée respectueuse de la dignité humaine, de la personne individuelle, de la famille, des nations, des cultures, de l'environnement, etc. Pour tenter de rétablir une certaine légitimité, les leaders politiques et économiques se tournent vers les communautés croyantes pour proposer un nouveau cadre de valeurs.

C'est la combinaison des termes de « travail » et « décence » qui établit le lien entre la communauté et les valeurs culturelles, éthiques, religieuses et spirituelles qui font partie intégrante des traditions des gens (l'ethos ou la spiritualité d'une communauté qui dépasse les intérêts purement individuels et matériels).

En critiquant le paradigme matériel exposé ci-dessus, les multiples contributions faites lors de la rencontre inter-religieuse défendent différentes approches, allant du paradigme « néo-humain » à un paradigme clairement « holistique ».

### *Le paradigme néo-humain*

Le paradigme néo-humain consiste largement en des efforts pour intégrer les droits de l'homme dans le développement économique, mais le paradigme matériel continue de constituer la principale force ou référence motrice dans la définition des politiques publiques. A première vue, l'Agenda pour le travail décent pourrait être considéré comme conforme à ce type de paradigme néo-humain ; mais nous verrons plus loin que ce n'est pas le cas.

On entend souvent l'argument selon lequel, quel que soit le droit universel proposé, il n'a aucune pertinence dans des contextes culturels et religieux à l'échelle régionale ou nationale. La convocation par le BIT d'un groupe de réflexion sur les différentes traditions humanistes, philosophiques, spirituelles et religieuses présente un intérêt dans le sens où il éclaire la manière dont les principes de l'Agenda pour le travail décent sont soutenus par les idées, préceptes et valeurs de ces traditions et incarnés en elles. Tout en appuyant cette approche, Konrad Raiser a exprimé son scepticisme face aux efforts fournis pour impliquer les chefs religieux et spirituels dans le Forum économique mondial : « Nous devons permettre aux différentes traditions de s'exprimer selon leurs propres termes et non pas par rapport à un agenda essentiellement dominé par des intérêts économiques et liés aux affaires ». Pour lui, la logique du dialogue culturel ou inter-religieux est différente de celle des agendas socio-économiques enracinés dans le paradigme de marché classique.

La méthodologie de notre exercice est d'établir des analogies entre les préceptes des traditions humanistes, philosophiques, spirituelles et religieuses, d'une part, et les instruments de l'OIT, d'autre part, afin d'ancrer profondément les principes et droits fondamentaux au travail dans les différents cadres

socioculturels. Cela permettrait ensuite d'améliorer la mise en œuvre régionale et locale de l'Agenda mondial pour le travail décent de l'OIT.

L'une des contributions écrites présentant une perspective musulmane sur le travail décent peut servir d'exemple pour illustrer cette méthodologie. Par rapport à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, une analogie est faite entre les préceptes islamiques et les instruments internationaux. L'article 11 *a*) de la Déclaration du Caire sur les droits de l'homme en Islam (1990) dit que « L'homme naît libre. Nul n'a le droit de l'asservir... », alors que, dans son dernier sermon, le Prophète dit : « Quant à vos domestiques, nourrissez-les de vos plats et habillez-les de vos vêtements ». C'est une injonction d'une grande portée poussant à surmonter les différences matérielles qui perpétuent l'exploitation de l'homme par l'homme <sup>2</sup>. Cela pourrait aussi inspirer la relation entre les travailleurs libres et les employeurs ! « Ecoutez et obéissez même si vous êtes gouvernés par un esclave... » dit le Prophète. Le fait que le leadership soit basé sur la piété et les bonnes actions et que les esclaves aient souvent été originaires d'autres tribus, nations et religions, confère à ces paroles certaines implications majeures quant à la question de la discrimination. Ce concept pourrait influencer le débat portant sur la question de savoir s'il faut permettre aux travailleurs migrants d'occuper des postes de dirigeants dans les organisations de travailleurs et d'employeurs.

En ce qui concerne l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, il est possible d'établir une analogie entre l'Agenda pour le travail décent et le dernier sermon du Prophète qui dit : « Vous êtes tous égaux. Aucune personne n'est supérieure à une autre, excepté en piété. Nous sommes tous les fils d'Adam ». Cela jette une base évidente et définitive pour l'égalité de traitement. De plus, il y a le fameux et très bel enseignement d'Ali, le quatrième calife : il y a deux types de sujets, ils sont soit frères de religion, soit égaux dans la création. Il s'agit sûrement d'une injonction à l'encontre de la discrimination quelle qu'elle soit et, même si elle était destinée à certaines situations de conquête, elle peut être transposée au domaine de l'emploi : c'est se tromper que de limiter l'accès d'un petit nombre aux postes clés de responsabilité.

Il y a un grand potentiel d'analogies entre les principes et droits fondamentaux au travail et les valeurs défendues par les différentes traditions. Certains mouvements de femmes musulmanes (du Maroc à l'Indonésie) ont

---

<sup>2</sup> Tout au long de ce livre, les noms « homme » et « hommes » – de même que les mots pronominaux « il » ou « ils » ou l'adjectif possessif « son » s'y référant – renvoient à l'être humain générique et s'appliquent donc également aux femmes.

en effet appliqué cette méthode consistant à revoir l'interprétation de la Sharia selon les orientations les plus utiles pour défendre leur cause.

### *Le paradigme holistique*

La limite du modèle néo-humain tient à ce que le paradigme matériel constitue toujours la force dynamique et le cadre de référence principaux dans l'élaboration des politiques publiques. Cependant les dilemmes créés par le paradigme matériel ne sont pas seulement de nature matérielle. Certains dilemmes sont en effet essentiellement moraux et éthiques, par exemple : comment est-ce possible que, dans un monde où tant de personnes souffrent par endroits de la faim, du chômage, de la pauvreté et de l'exclusion, il y ait ailleurs tant d'abondance, de richesse économique et de consommation ? Le Sommet mondial pour le développement social n'a pas seulement abordé les conséquences matérielles de la pauvreté, de l'exclusion sociale et du chômage, mais aussi la dimension spirituelle de ces questions. L'Agenda pour le travail décent découle largement du Sommet social – il est devenu clair pour l'OIT que les gens reconnaissent que les problèmes sociaux actuels sont en lien avec leur vie professionnelle et leurs attentes, aspirations et besoins quotidiens. De plus, ce à quoi les gens s'attendent et aspirent est intimement lié à leurs systèmes de valeurs culturels, religieux, spirituels ou philosophiques.

C'est par rapport au dilemme de l'inégalité et de l'exclusion d'une vie décente et du travail décent que le paradigme holistique cherche à être plus radical en allant au-delà du paradigme matériel. Sous un angle matériel et économique, l'être humain produit collectivement des biens, et individuellement il gagne sa vie. Sous un angle moral et spirituel, le travail est aussi un domaine de créativité humaine, de réalisation de soi et un moyen de contribuer au bien commun de la société.

Ce modèle holistique suppose que l'être humain est constitué de dimensions et de besoins matériels, sociaux, éthiques et spirituels ou transcendants. Pour les Brahma Kumaris, « la spiritualité est au cœur de ce que cela signifie réellement d'être humain. Ainsi le niveau le plus profond de notre identité est spirituel... chacun de nous est de nature spirituelle »<sup>3</sup>. Cette approche présuppose une révolution des valeurs plus profonde dans les prises de décisions. Elle vise une approche davantage holistique et réellement trans-

---

<sup>3</sup> La dimension spirituelle a été considérée comme une puissante force dynamique, y compris dans les sphères politiques. Le Mahatma Gandhi, Nelson Mandela et Martin Luther King, conduits pas leur « noyau dur » spirituel, ont mis un terme au colonialisme britannique, à l'apartheid et à la ségrégation raciale aux Etats-Unis.

formationnelle de la question du travail en se focalisant sur les dimensions qualitatives du développement humain et pas seulement sur ses dimensions quantitatives (matérielles). Cette notion de qualité va au-delà des aspects matériels de la qualité – comme par exemple un lieu de travail non contaminé, un travail sûr et un salaire minimum.

La qualité concerne tous les aspects de l'existence humaine. Les politiques publiques ont tendance à affirmer que les gens devraient d'abord satisfaire leurs besoins matériels et, ensuite, leurs aspirations immatérielles. Le débat sur le travail et l'emploi tend à se focaliser sur les aspects quantitatifs ou matériels de la qualité. Il serait bien sûr illusoire de se concentrer sur les aspects spirituels ou éthiques du travail sans reconnaître l'importance des besoins matériels fondamentaux des gens au travail. En effet, les besoins de base tels que se nourrir, se vêtir, se loger, se soigner et être en sécurité doivent être satisfaits pour permettre à une personne de développer pleinement la dimension éthique et spirituelle de sa vie. C'est pour cette raison que nous avons hésité à qualifier ce modèle alternatif de modèle « spirituel » comme cela a été suggéré dans plusieurs contributions. Nous préférons parler de modèle holistique.

Ainsi la quantité (matérielle) et la qualité (à la fois matérielle et spirituelle) sont deux aspects de la même réalité humaine et non pas deux éléments hiérarchiques distincts de la vie des gens à satisfaire dans un certain ordre chronologique. L'Agenda pour le travail décent adopte une approche centrée sur les gens : il se réfère particulièrement à leurs aspirations en ce qui concerne le travail et il est évident que leurs aspirations sont à la fois matérielles et spirituelles. L'Agenda est fondé sur certaines valeurs non matérielles telles que « le travail n'est pas une marchandise », « l'être humain est au cœur du travail », la « décence »<sup>4</sup> et le fait que le travail, plus important que le capital, constitue une source de dignité, de stabilité familiale et de paix. Le rapport du Directeur général du BIT, *Réduire le déficit de travail décent : un défi mondial*,<sup>5</sup> soutient que « ... Partout, et pour tout le monde, travail décent est synonyme de dignité humaine » : il est donc clair que l'OIT considère que la dignité n'est pas seulement une valeur matérielle « brute » ; elle inclut aussi des aspects non matériels de la vie des gens (tel que le fait d'être créatif au travail, d'avoir une vie de famille épanouie et d'éduquer ses enfants). Les déclarations internationales telles que la Déclaration de Dumbarton Oaks et la Déclaration de Philadelphie (datant toutes les deux de 1944) attirent également l'attention sur la dimension spirituelle : « Tous les êtres humains,

---

<sup>4</sup> La « décence » pourrait être décrite comme l'expression et la mise en œuvre de la dignité humaine dans un endroit et à un moment particuliers. Il ne s'agit donc pas d'un standard uniforme et elle peut revêtir différentes formes selon les personnes et l'endroit. Il y a une souplesse fonctionnelle dans son application.

<sup>5</sup> Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, Genève, 2001.

quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales... Tous les programmes d'actions et mesures prises sur le plan national et international, notamment dans le domaine économique et financier, doivent être appréciés de ce point de vue et acceptés seulement dans la mesure où ils apparaissent de nature à favoriser, et non à entraver, l'accomplissement de cet objectif fondamental »<sup>6</sup>.

Le paradigme holistique pourrait contribuer de manière significative au débat sur le travail décent. Chaque facteur concernant la qualité du travail décent devrait être filtré par ces valeurs éthiques, morales, spirituelles et même religieuses et informé par elles. Jusqu'à maintenant, seules certaines de ces valeurs ont été incluses, en général uniquement dans les limites du respect et de la mise en œuvre des droits de l'homme. L'Agenda pour le travail décent était considéré comme une mise en œuvre du « droit au travail » et comme faisant partie intégrante des droits sociaux, économiques et culturels. Une approche par les droits concerne l'égalité entre les individus et la protection de la dignité humaine. Là où cette approche n'est pas appliquée, les gens peuvent être privés de statut juridique, comme c'est souvent le cas dans l'économie informelle. Le droit le plus fondamental est le droit pour les travailleurs de s'organiser, de s'associer, de dialoguer et de négocier. Pourtant les droits de l'homme ne constituent qu'une dimension. Lors des échanges entre les différentes traditions, l'importance de combiner une approche par les droits de l'homme de l'Agenda pour le travail décent avec une approche politique ou de mise en œuvre pratique a été soulignée. La discrimination positive doit être pratiquée, tout comme l'éducation qui permettra aux gens de revendiquer et d'exercer leurs droits. Il était fait référence aux masses exclues que forment les chômeurs, les paysans privés de terres et les travailleurs sans statut juridique.

Même si les valeurs humaines telles que la décence, la dignité, l'équité, la justice sociale, la sécurité humaine, le dialogue, la liberté et la solidarité ont effectivement été introduites dans les déclarations de politique publique, peu d'efforts ont été faits pour définir et mettre en pratique ces valeurs. Dans le paradigme matériel, elles ont tendance à n'être que des mots, mais dans le paradigme holistique elles reflètent un état de l'« être » (dans lequel une personne s'identifie avec ces valeurs). Si l'on affirme que le travail décent est important pour atteindre des niveaux plus élevés de dignité humaine, cela implique que la dignité n'est pas seulement un aspect matériel de la vie, mais

---

<sup>6</sup> *Constitution de l'Organisation internationale du Travail*, Déclaration de Philadelphie, 1944, paragr. II a) et c).

plutôt un état de l'être qui embrasse toute la personne dans ses dimensions matérielle, personnelle, relationnelle, morale et spirituelle. Cela est également vrai pour la valeur de la décence : elle a besoin d'être autoréalisée, individuellement et collectivement. Il en va de même pour la notion du travail : du point de vue d'un paradigme holistique, le travail ne devient réellement « décent » que lorsqu'il est un moyen de transformation humaine ou de réalisation de soi, à la fois au sens matériel, éthique ou spirituel.

Cet argument est bien illustré dans la contribution écrite du mouvement réformiste hindou Arya Samaj, qui est clairement situé du côté du paradigme holistique. Il explique que le travail est censé être relié à une « mission » dans la vie pour que sa dimension spirituelle puisse être assurée (l'institution sociale des Varnas Ashrams a d'ailleurs été conçue par les sages anciens dans ce but). Toutes les pensées et actions entrent dans le cadre d'une certaine mission (par exemple la mission de promouvoir la justice ou celle de produire de la richesse pour éliminer la pauvreté) et devraient devenir une prière au Divin. Dans cette tradition, une culture du travail décent est fortement liée à une mission, ce qui rend les humains moins égoïstes, plus sociaux et « débordants de travail » (signification du mot ashrama). Le travail est donc placé au-delà d'un simple paradigme matériel, dans le spectre plus large de la mission : l'action détachée qui mène à l'objectif final transcendantal de l'existence humaine, à savoir la béatitude avec tous les êtres humains et l'univers entier. Un autre exemple, dans la tradition bouddhiste, est le mouvement Sarvodaya Shramadana au Sri Lanka qui se base sur la collaboration des efforts au niveau local. L'objectif spirituel de ce mouvement consiste en « une transformation totale de la conscience humaine » nécessaire pour « faire avancer l'humanité vers la paix et la justice », où les relations se développent sur des valeurs religieuses et spirituelles telles que la générosité et l'amour, qui s'opposent à la violence en pensée, en parole et par action.

Ainsi les politiques publiques ont besoin de développer le paradigme holistique, en prenant en considération et en développant les niveaux les plus subtils de l'existence humaine, même si l'amélioration de la qualité matérielle des conditions de travail et de vie demeure capitale. Il faut aborder le concept de travail décent de manière à élever le débat actuel au-dessus du niveau matériel brut pour qu'il englobe les dimensions spirituelles, éthiques et religieuses de l'existence humaine. C'est dans ce contexte que les différentes traditions devraient être intégrées, au sein d'un discours plus holistique, dans l'élaboration des politiques de l'OIT sur le travail décent.

Voici un extrait tiré d'un autre article du mouvement Arya Samaj : « La mission de l'OIT est donc de garantir les valeurs spirituelles dans la culture du travail dans son ensemble, pour en faire ainsi une culture du travail décent.

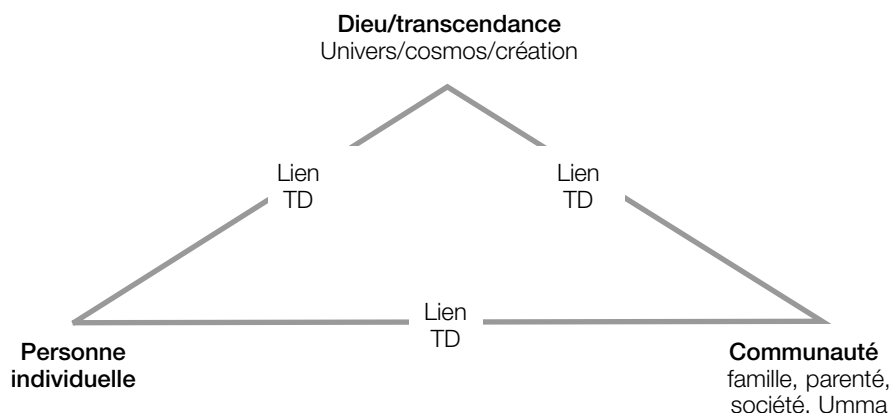
Nous avons ici un très fort paradigme spirituel concernant le travail décent, qui est très critique vis-à-vis de l'actuel paradigme économique néolibéral mondial qui prône la dérégulation, la privatisation, la flexibilité, le consumérisme et l'économie de marché libre privilégiant le profit, le capital et la richesse au détriment des personnes ». La doctrine sociale de l'Eglise catholique fait, elle-aussi, clairement référence au système économique : « Si l'organisation de la vie économique est telle que la dignité des travailleurs est compromise ou que la liberté d'action leur est refusée, alors l'Eglise n'hésite pas à qualifier d'injuste un tel ordre économique même s'il permet de produire une grande quantité de biens. On peut même parler de lutte contre un ordre économique qui maintient la prédominance absolue du capital et la possession des moyens de production, par opposition à la nature libre et personnelle du travail humain. »

Le Mahatma Gandhi préconisait la « production par les masses » plutôt que la « production de masse », et la « culture industrielle » plutôt que la « culture industrielle ». Par rapport au contexte visant à créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu, la contribution d'un musulman africain défend la réduction ou l'élimination des subventions agricoles (versées par l'Union européenne ou les Etats-Unis), qui empêchent les paysans locaux africains de gagner leur vie et de concurrencer des produits vendus bien en deçà de leur coût de production. Les subventions « tuent des paysans partout dans les pays en développement ». Que signifie donc « créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu » dans un tel contexte ?

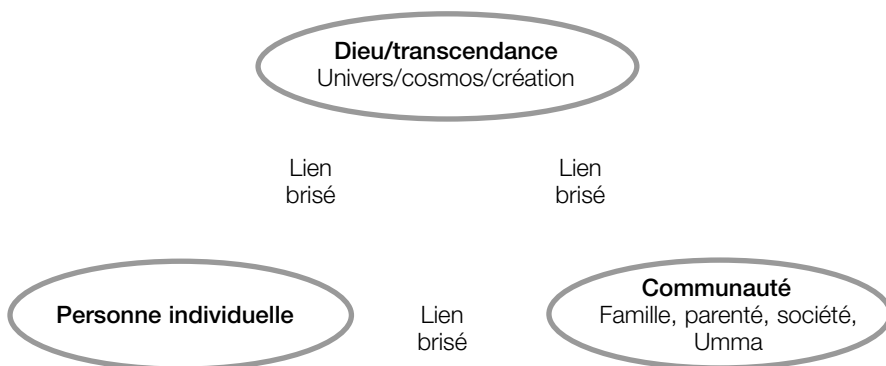
## Valeurs, droits et politiques

Les différentes traditions accordent une valeur éminemment positive au travail, basée sur le concept de l'« appel » divin au travail. Les traditions parlent du travail suivant sa dimension objective (le résultat ou le produit final du travail) et de sa dimension subjective (le travailleur en tant que sujet du travail, exprimant et développant son humanité à travers le travail). Cela suppose que le travailleur est d'abord un être humain qui a donc la priorité sur le travail et ses produits. C'est ce que l'on appelle la « primauté de l'homme sur le travail ».

Le travail en tant qu'activité humaine typique a trois dimensions : personnelle (réalisation de soi), sociale (le travail en tant que pont entre les individus et la société) et spirituelle ou transcendante (un moyen d'atteindre l'état de béatitude avec l'univers, le Royaume de Dieu ou le nirvana). Ces trois dimensions constituent les trois sommets d'un triangle formé par l'individu, la communauté et le cosmos (Dieu). Le travail décent (TD) peut être perçu comme le lien entre ces trois sommets, comme le montre le schéma ci-dessous.



Dans un second triangle nous voyons que l'absence de travail (le chômage) ou le travail indécent brise le lien entre les trois sommets du triangle. Les trois sommets s'excluent l'un l'autre : exclusion de soi, de la communauté et de la dimension cosmique. C'est le cas dans les situations d'emplois insuffisants, de protection sociale inadaptée, de déni des droits au travail et de manque de dialogue social. Cela permet de mesurer l'importance du fossé qui sépare le monde réel dans lequel nous travaillons de la possibilité pour les gens de vivre une vie meilleure et plus décente.



Le lien brisé mène à une triple exclusion :

- Premièrement, le chômage ou le travail indécent peuvent empêcher une personne d'exprimer sa dignité inhérente, ce qui aboutit à une aliénation de soi. Dans des situations extrêmes, une telle négation de la dignité mène à l'humiliation et à la déshumanisation. C'est essentiellement la soumission du

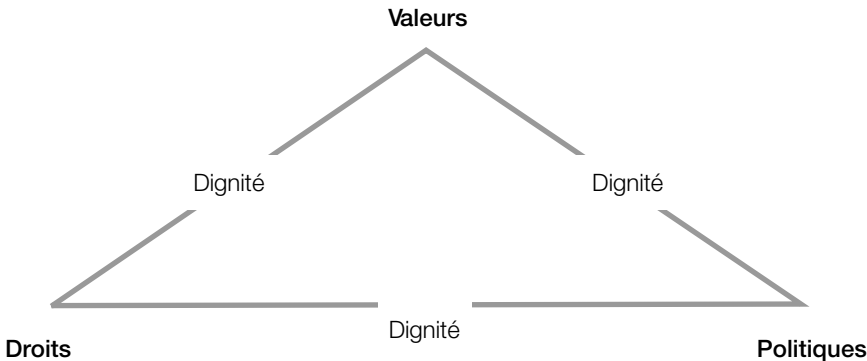
travail au capital comme facteur de coût – amorcée lors de la révolution industrielle et qui se poursuit dans la société de marché globalisé actuelle – qui amène à l'exclusion et à la désintégration du foyer, de la famille, de la parenté et de la société. Les exclus de nos sociétés en sont l'illustration : migrant, paysan privé de terre, chômeur, personne privée de droit à la parole ou sans aucun statut juridique soumise à des conditions de travail indécentes, majoritairement dans le secteur grandissant de l'économie informelle. Les autres n'accordent à ces personnes aucun respect de leur dignité et ne leur reconnaissent aucune place dans la société.

- Deuxièmement, l'exclusion de la dimension cosmique, de la dimension transcendante, par laquelle l'élément le plus sacré de la personne humaine est nié. Par exemple, bien qu'un enfant soit considéré comme le don le plus précieux de Dieu et de la création, il peut être soumis à l'une des pires formes d'exclusion ou d'exploitation et ne jamais se sentir intégré au cosmos.
- Troisièmement, l'exclusion individuelle peut devenir celle de toute une communauté : par exemple, les groupes dans une situation d'extrême pauvreté, les Dalits (ou les « intouchables »), les paysans privés de terre ou les travailleurs dans des situations de travail forcé, ... : ces groupes entiers peuvent être exclus d'une communauté plus grande, privés de dignité et de respect, ou se voir refuser l'expérience de l'unité avec la création.

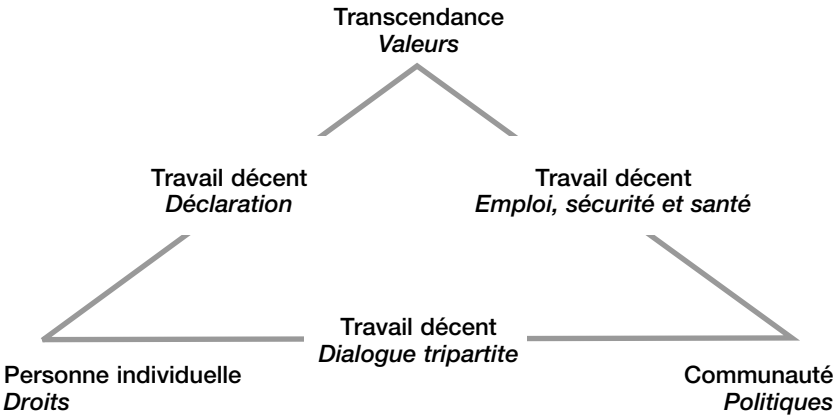
Il n'y a donc plus d'avenir sensé pour une telle communauté : lorsque le lien se brise entre un groupe d'individus et la communauté, entre eux et Dieu ou l'univers, la société, prise dans son ensemble, ne partage plus de valeurs et n'a plus de lien avec l'univers ou le Divin. Ainsi la crise engendrée par un manque de travail décent a partie liée avec la crise environnementale. L'environnement n'est plus reçu comme un don devant être protégé, et le développement est désormais dépourvu de tout sens transcendantal et finit par ne se préoccuper que de la génération actuelle.

Afin de réparer le lien, de rompre le cycle de l'exclusion et de rétablir les relations intégrées dans le triangle, nous devons promouvoir le travail décent. L'utilisation de l'expression « travail décent » est en elle-même positive et donne des moyens d'action puisque l'on fait référence aux exclus du point de vue de leur dignité inhérente (et non par rapport à ce qu'ils n'ont pas, que ce soit de la nourriture, un salaire, un travail ou une parcelle de terre). Une stratégie de travail décent doit s'appuyer sur des valeurs, et ces valeurs doivent être formulées dans une approche par les politiques et une approche par les droits. Les politiques ont pour objectif de permettre aux gens d'exercer leurs

droits. Ces droits sont ensuite le résultat, le fruit de la politique : par exemple, les politiques de « quotas réservés » menées en Inde accordent le droit à l'égalité des chances et à la non-discrimination. L'éducation est considérée comme l'objectif premier dans cette approche politique puisque c'est à travers elle que les valeurs de décence, d'amour, de justice, de service et de responsabilité sont transmises aux jeunes qui peuvent ensuite les intégrer dans leur travail. Les droits sont également le point de départ, la revendication fondamentale qui se cache derrière la politique. Ainsi le droit constitutionnel de l'égalité de tous les citoyens indiens représente la revendication qui sous-tend la politique de quotas réservés. Cela nous permet de tracer un second triangle ayant pour sommets les valeurs, les politiques et les droits, et la *dignité* pour lien entre ces trois sommets (voir l'illustration ci-dessous).



Ce deuxième triangle peut ensuite être superposé au premier, donnant le triangle suivant :



Les valeurs font référence à une dimension spirituelle et transcendante ; elles sont choisies par les individus et exprimées au sein d'une communauté en tant que droit de l'homme fondamental <sup>7</sup>. Que ce soit cachées ou explicitées, elles sont les principes de base des politiques.

Les droits déterminent largement la reconnaissance d'un être humain ou d'un groupe par une communauté plus large, et caractérisent leurs relations avec cette dernière. Mise à part la conception néo-utilitariste du droit, les droits reflètent les valeurs traditionnelles partagées de la communauté. Ils ont donc besoin d'être promus, mis en œuvre et défendus dans la communauté par des politiques.

Les politiques concernent toute la communauté ; elles devraient représenter la mise en œuvre concrète des valeurs partagées ; elles créent de nouveaux droits et défendent ceux qui existent déjà, et peuvent également promouvoir des valeurs par des incitations appropriées.

L'Agenda pour le travail décent semble ainsi être construit sur une triple approche des valeurs, droits et politiques à travers ses objectifs stratégiques :

- La promotion de la *Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail* (1998) se fonde sur des valeurs universellement reconnues devant être mises en œuvre dans des droits.
- Le développement de l'*emploi* et de la *sécurité et santé* au travail est un exemple de valeurs qui inspirent des politiques.
- Le *dialogue tripartite* est la meilleure manière d'articuler la relation entre, d'une part, les individus ou leurs représentants dans des sous-groupes (gouvernements, employeurs et travailleurs) et, d'autre part, la communauté tout entière afin de promouvoir les droits à travers des politiques adaptées.

C'est de là que provient une attitude critique partagée par toutes les traditions par rapport au paradigme matériel, économique et néolibéral de consumérisme et d'économie de marché, qui caractérise actuellement le monde et dans lequel le profit, le capital, la richesse et les actions sont plus importants que les gens. Cette critique explique aussi pourquoi les traditions défendent fortement la composante éthique du travail qui peut être définie comme la responsabilité de l'individu dans son travail et envers les autres sur le lieu de travail, envers la famille et la communauté plus élargie, comme cela est souligné dans l'Agenda pour le travail décent.

---

<sup>7</sup> Cf. la Déclaration universelle des droits de l'homme, article 18 : « Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction seule ou en commun, tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites. »

## Convergence des points de vue des différentes traditions

Voici cinq points de vue partagés par la plupart des traditions :

### 1. *Les différentes traditions valorisent positivement le travail en se fondant sur l'appel divin ou éthique au travail*

Aucune tradition n'a une image mauvaise ou négative du travail. Le travail n'est pas considéré comme un mal nécessaire ou comme une punition ou une dégradation de l'humanité. On devrait cependant garder à l'esprit qu'une tradition religieuse mal interprétée peut être à l'origine d'un paradigme déformé du travail. Cette déformation est soulignée dans la contribution d'une théologienne brésilienne. Elle affirme que les disparités sociales et économiques en Amérique latine ont pour origine des conceptions erronées du travail. Un groupe social (les indigènes) avait besoin de prouver sa valeur en travaillant, alors que les autres (les Européens et les chrétiens) avaient déjà hérité d'une valeur par leur naissance ou leur croyance. Cette déformation se fondait sur une mauvaise conception de la relation entre le travail et la valeur : une personne était identifiée à ce qu'elle était capable de produire, sa valeur était fonction de son travail. La dichotomie entre le corps et l'esprit (l'esprit ayant la priorité sur le corps) était sous-jacente à cette représentation, ce qui amenait à accepter un travail exténuant ou même forcé puisqu'à travers le travail le corps qui avait péché était mortifié et l'âme s'élevait. Le travail était présenté comme un moyen de surmonter le péché, et le fait d'être africain ou indigène comme un état de péché. Si une personne travaillait suffisamment, la récompense de Dieu suivrait (cf. la théologie de la prospérité des Eglises pentecôtistes). L'infériorité des femmes se fondait sur le fait qu'elles descendaient d'Eve (le deuxième être humain à avoir été créé, mais le premier à pécher). Cela a cantonné les femmes dans des tâches ménagères ou des travaux inférieurs et répétitifs, ce qui a débouché sur une conception négative du travail en tant que punition et activité désagréable et aliénante.

Le travail n'était pas censé donner de la dignité à une personne mais plutôt la déshumaniser. Il faut, au contraire, dissocier la notion de travail de celle de punition. En fait, Dieu a constitué l'homme et la femme gardiens du jardin d'Eden, et cultiver ce jardin implique la capacité de transformer les choses et changer l'environnement de manière créative. L'homme et la femme sont créés en tant que travailleurs. Cette responsabilité et ce devoir donnés par Dieu à l'humanité ne sont pas une punition, mais le moyen de participer au pouvoir créateur de Dieu. Le défi majeur est de changer une conception erronée du travail profondément ancrée dans la culture.

Le travail peut être défini comme tout type d'activité productive, qu'elle soit physique, intellectuelle, artistique ou spirituelle (comme par exemple la méditation). Même dans la tradition bouddhiste, on se focalise fortement sur la valeur du travail effectué par tout le monde, y compris par les moines. Le bouddhisme ne consiste donc pas seulement en une « méditation rêveuse ». Les dernières paroles du Bouddha ont été : « Faites votre possible avec application et travaillez consciencieusement ».

En tant que dimension essentielle de la vie quotidienne, le travail est donc doté d'une profonde dimension positive et créatrice qui, dans la plupart des traditions, est en lien avec le Créateur. La tradition chrétienne avance que c'est à travers le travail que l'être humain est invité à accomplir la création de Dieu, et, dans la tradition juive, les notions de *melakhah* (envoyés de Dieu ou encore les anges au service de Dieu) et de *avodah* (le service divin et également la participation de l'homme dans la réalisation de la création de Dieu) soulignent la valeur positive du travail. De plus, l'homme et la femme, en tant que co-créateurs, ont la responsabilité de travailler selon l'ordre divin initial exprimé dans le livre de la Genèse : accomplir, à travers son travail, la création (« soumettre la terre »). Dans le mouvement Arya Samaj également, le travail est un devoir divin et un moyen d'être fidèle à Dieu ou, comme cela est exprimé dans les traditions juives et chrétiennes, un moyen de glorifier le Créateur. Ce thème est développé dans la contribution intitulée « Le travail décent : une perspective catholique » (voir troisième partie).

La conception positive du travail se fonde sur l'idée, partagée de manière explicite par les musulmans, les chrétiens et les juifs, et qui se retrouve également dans la tradition du mouvement Arya Samaj, que Dieu, ou le Créateur, est l'archétype du travailleur. C'est à travers le travail qu'est exprimé l'amour divin. Dieu lui-même travaille et le travail effectué par l'homme, au lieu d'être une conséquence de la chute du péché original, s'inscrit comme coopération à cette activité divine<sup>8</sup>. Cela peut être mis en relation avec la conception chrétienne de l'économie divine par laquelle Dieu s'active dans un travail incessant de création, de soutien et de salut de l'espèce humaine et de l'univers : les trente années de « vie cachée » que Jésus a passées à travailler en tant que charpentier en sont un exemple. Toutes les traditions souscrivent donc à la dignité et à la noblesse du travail<sup>9</sup>, activité fondamentale à la nature humaine. C'est l'intention de Dieu dans la création et c'est le fondement de l'appel au travail. Dans la tradition islamique, le

<sup>8</sup> Cette croyance n'est pas partagée par les musulmans pour qui le travail n'est pas la coopération à l'activité créatrice divine, et n'y participe pas non plus, et pour qui l'être humain ne peut pas être qualifié de co-créateur étant donné la transcendance absolue de Dieu. Il est seulement appelé à être le bon gestionnaire de la création.

<sup>9</sup> Dans la tradition Arya Samaj, le mot *Arya* signifie travailleur noble.

travail (contrairement à l'usure) est l'unique moyen d'acquérir légitimement de la richesse et des biens. Dans la tradition bouddhiste, l'Ashram est un endroit où tout le monde travaille et où la dignité du travail est vécue et mise en pratique. Dans la doctrine de Jean Calvin, on retrouve cette idée de dignité du travail dans la communauté – d'ailleurs le dur labeur y est considéré comme une vertu.

## *2. Le travail est une expression fondamentale de la dignité humaine intrinsèque, qui a des dimensions à la fois spirituelles et matérielles*

Dans toutes les traditions, le travail décent est en relation avec la dignité de l'homme et de la femme, avec leur capacité de gagner leur vie et de mener une vie en plénitude. Le travail devrait permettre de s'épanouir et de donner de la dignité au travailleur, et ne consiste pas simplement à assurer un salaire minimum pour survivre. Selon le paradigme holistique, l'être humain est une entité globale ayant des besoins matériels, sociaux, psychologiques et spirituels, et le travail décent devrait répondre aux attentes du travailleur à tous ces niveaux. Un tel travail permet à une personne de se réaliser en tant qu' « être humain intégré » pour exprimer et développer compétences, personnalité, sagesse et potentiel, et, selon les choix, élever une famille, éduquer les enfants et participer à la vie sociale. En ce sens, le travail ne peut être comparé à la terre ou au capital. C'est pourquoi Calvin, en s'appuyant sur l'épître de saint Paul aux Thessaloniens, condamnait ceux qui vivent de leurs rentes et valorisait toutes les formes de travail (traitant sur le même pied le travail domestique et le travail professionnel).

Le travail décent est donc un moyen de s'éduquer soi-même et de progresser dans un contexte global ; il permet à une personne de réaliser sa vocation dans la vie. Nombreuses sont les traditions qui affirment que c'est à travers le travail que les êtres humains honorent les dons et talents qui leur ont été accordés, ou divinement concédés par le Créateur. Elles reconnaissent que chaque homme et chaque femme, en tant que gérant de ses talents, est appelé à faire fructifier ces compétences et ces aptitudes latentes. Dans différentes traditions chrétiennes (par exemple les traditions catholique et protestante réformée), l'être humain est appelé à travailler et à aspirer à devenir « à l'image et à la ressemblance de Dieu »<sup>10</sup>. Ce concept est également mis en valeur dans la tradition confucéenne qui considère que chaque personne a le devoir moral

---

<sup>10</sup> L'homme a été créé « à l'image et à la ressemblance de Dieu » (Genèse 1 : 27) : c'est à travers son travail qu'il répond à l'appel de Dieu lui demandant de réaliser cette image, sous la conduite de l'*Esprit* de Dieu.

de « travailler sans relâche à sa propre amélioration et de cultiver les germes de son potentiel moral inné ». Ce thème est davantage développé dans la contribution intitulée : « Le travail décent : une perspective confucéenne » (voir troisième partie).

La plupart des traditions soutiennent que notre vie est non seulement construite à travers nos propres efforts, mais qu'elle est aussi reçue comme un don de Dieu, du Divin, du transcendantal. Dans les traditions juive et chrétienne, le jour du shabbat ou le dimanche impliquent tous les deux un arrêt du travail et constituent l'un des principaux commandements. Le shabbat signifie qu'il n'y a pas seulement le travail dans la vie des gens et que ce que nous produisons est une combinaison du travail et des efforts humains avec la grâce divine.

La dignité personnelle peut aussi être exprimée dans la vie familiale, la religion, l'art, les loisirs, la musique et la littérature ; quant à ceux qui ne peuvent pas travailler, comme les enfants, les handicapés, les personnes âgées et les malades, ils ne peuvent en aucun cas être privés de leur dignité intrinsèque. Pour ceux qui ont la capacité de travailler, le chômage est souvent déshumanisant et les taux de chômage croissants représentent une tragédie humaine. C'est pourquoi, lutter contre le chômage et créer de nouvelles possibilités d'emplois et de revenus figurent parmi les priorités dans toutes les traditions.

L'homme et la femme sont sujets du travail, c'est-à-dire que toutes leurs actions, dont leur travail, doivent servir à réaliser leur humanité. En ce sens, toutes les traditions souscrivent à l'aspect du travail dit subjectif. Ce concept implique que la personne, au centre du travail, est prioritaire par rapport à la tâche accomplie. En tant que sujet du travail, elle ne devrait jamais être subordonnée au travail ou au capital. Ainsi tout travail, labeur ou tâche effectué par l'homme ne devrait jamais être réduit à son résultat matériel (la dimension objective du travail) et ne devrait pas être considéré comme un produit ou un simple facteur de production. « Nous sommes des êtres humains avant d'être des travailleurs » (Brahma Kumaris). Cela signifie que la dignité humaine est inhérente à chaque être humain et précède le travail. En réalité, le travail devrait permettre à notre dignité de rayonner. Le travail ne devrait pas être surévalué comme s'il était la source absolue de la dignité humaine. Sinon nous tombons dans le paradigme déformé selon lequel la valeur et la dignité d'une personne sont acquises par le travail et sont proportionnelles à la productivité, au niveau, au type, au résultat ou au succès de ce travail. Une contribution a indiqué certaines conséquences liées à une telle attitude dans la tradition protestante : les mots « son travail était sa vie » étaient autrefois gravés sur les tombes protestantes ; la mendicité, quant à elle,

était interdite et les gens étaient envoyés par la force au travail (ce qui s'appelait « le travail coercitif »).

La primauté de la personne sur le travail, dans le sens où la valeur humaine a priorité sur le type de travail que l'on exerce et en est indépendante, constitue une sévère critique du système des castes. Plusieurs contributions, en particulier celle de la tradition bouddhiste, celle des Brahma Kumaris et également celle du mouvement Arya Samaj, remettent ouvertement en cause le système des castes dans lequel le type de travail que l'on réalise est un signe de privilège ou d'infériorité déterminés par la naissance (les membres de la caste des Brahmanes sont exemptés de tout travail manuel, alors que les tâches les plus serviles doivent être effectuées par les Dalits, ou « intouchables »). Dans ce système, le travail est imposé arbitrairement selon la naissance et lie souvent les individus à leur travail dans des conditions d'esclavage : « ...cela a été largement responsable de la faible culture du travail et explique le manque de respect pour la dignité du travail ».

Dans sa contribution écrite, un défenseur séculier des droits de l'homme insiste sur l'égalité sociale comme fondation du travail décent. Cela revêt une importance capitale dans une situation où les deux formes d'inégalité les plus insidieuses se basent sur les questions de caste et de genre et sont de plus en plus renforcées et liées par les inégalités en matière d'éducation, de profession et de revenu. Cette évolution aboutit au découpage par segments du marché du travail, qui s'étend à la fois aux zones rurales et urbaines, et à l'économie formelle et informelle. Ainsi, par exemple, les balayeurs et les éboueurs, appartenant pour la plupart à la caste des Dalits, sont exclus de la législation en matière de prestations sociales qui permet la mise en œuvre du concept de justice sociale. Les Dalits sont nés pour faire le travail vil et sale qui est devenu légalement sous-payé et non protégé. Les droits à la mobilité sociale sont niés, les caractéristiques du système de castes sont donc maintenues. L'inégalité sociale structure les relations professionnelles, et pis encore, la reconnaissance légale de telles relations professionnelles flexibles conduira inévitablement à l'effondrement de la notion d'universalité et d'égalité devant la loi. Il est clair que, même au sein d'un Etat moderne démocratique, le système des castes continue à produire et à maintenir un résultat inégalitaire.

Il est par conséquent urgent de changer l'attitude qui consiste à mépriser le travail. Le Bouddha a fortement critiqué le système des castes et a défendu la dimension subjective du travail, dans laquelle celui-ci est entrepris pour le renouvellement et le développement spirituels de l'homme. En tant que sujet conscient et libre, il choisit son travail afin de réaliser son humanité. Dans le système des castes, le travail soumet l'homme et l'homme est créé pour

le travail ; alors que « dans la doctrine bouddhiste, le travail est fait pour l'homme ». Les gourous sikhs ont développé un sens de la dignité du travail duquel a émergé une attitude saine et énergique face au travail. De la même façon, au Kerala, la dignité du travail est largement reconnue à travers l'influence exercée par la tradition chrétienne.

Le fait de supposer que la dignité est une valeur intrinsèque à chaque être humain et que le travail est fondamental pour exprimer et valoriser cette dignité constitue la base des réglementations du travail relatives aux conditions de travail, aux horaires, à la rémunération adéquate, aux relations empreintes de respect et à la responsabilité sociale et environnementale, d'où proviennent les droits à la liberté d'association et à la négociation collective. Toute personne consciente de son droit naturel de mener une vie digne, dans laquelle tous les besoins fondamentaux et les droits sont satisfaits, se sentira ainsi humiliée ou verra sa valeur diminuée si elle est contrainte à souffrir de l'exploitation, de l'exclusion ou de la discrimination, de l'oppression ou de conditions de vie et de travail dégradantes. Dans toutes les traditions, le chômage, l'inégalité des sexes, le travail forcé, l'esclavage, le travail des enfants, etc. sont considérés comme incompatibles avec la valeur et la dignité humaines. Nier le droit au travail décent revient donc à dénier la dignité d'une personne.

### **3. *Le travail a non seulement une dimension personnelle (réalisation de soi), mais aussi une dimension sociale (le travail en tant que pont entre les individus et la société)***

Il est clair que le travail d'une personne est naturellement en corrélation avec le travail des autres. En prenant pour point de départ la perspective des gens, l'Agenda pour le travail décent va plus loin que l'affirmation populaire dominante qui isole radicalement l'individu dans la vie économique et sociale. La notion de travail décent établit la nécessité de « réintégrer » l'économie dans la société, comme l'a dit Karl Polanyi.

Le travail est à la base du lien entre la personne individuelle et la communauté, et donc à la base de la vie communautaire. Lorsque le travail est effectué en commun, lorsque les espoirs, les difficultés, les ambitions et les joies sont partagés, cela rassemble et unit fermement les volontés, les esprits et les cœurs des hommes et des femmes. Une personne travaille non seulement pour elle-même mais aussi pour les autres : pour sa famille, la société et le pays, et pour la famille des hommes. A cet égard, le travail améliore l'intégration dans la communauté. La tradition calviniste reconnaît qu'une famille ou une communauté ne peuvent être harmonieuses que si leurs membres travaillent

ensemble et les uns pour les autres. Le travail est une composante fondamentale de la stabilité familiale et il est également en lien avec la paix. Il y a de fortes chances pour qu'une communauté qui travaille soit en paix, et pour qu'une communauté dans laquelle il n'y a pas assez de travail constitue une menace pour la paix.

Les différentes traditions affirment que le travail a une dimension sociale et qu'une société s'enrichit de la contribution créative de ses membres. Le travail est plus qu'un simple moyen pour les individus de garantir durablement une vie et des moyens d'existence, et de se réaliser. En effet, la réalisation de soi est le contraire de l'égoïsme : les gens ne peuvent se réaliser véritablement qu'en relation avec les autres, en tant que membres d'une communauté. Le travail est une force créatrice et durable dans les relations humaines à tous les niveaux : famille, société, gouvernement, Etat, communauté internationale.

Les traditions chrétienne, bouddhiste, juive, confucéenne et musulmane reconnaissent que le travail ne devrait pas être un facteur d'isolement et de séparation entre les gens, mais plutôt un facteur d'unification faisant des gens des amis et des collègues travaillant ensemble à promouvoir le bien commun. Les traditions bouddhistes en particulier considèrent que le travail attribué en fonction de la caste est un facteur qui divise la communauté. Pourtant la spécialisation du personnel, en tant que moyen de développer les compétences et les talents, est acceptable et légitime (par exemple le statut laïque opposé au statut monastique choisi sur la base du tempérament et des aptitudes). Dans la tradition hindouiste, il est admis que le travail est également considéré comme un moyen de bâtir la communauté. Donc le système des castes, bien que largement critiqué, servait à l'origine de principe organisateur et structurant de la communauté sur la base de la conception hindoue de la réincarnation. Le contrat de travail était vu comme une relation religieuse entre les membres de différentes castes.

Un individu est au centre de ses relations avec les autres et a des responsabilités et des devoirs envers tous ceux qui l'entourent, qu'il s'agisse des parents, des enfants, des compagnons, d'autres travailleurs, des subordonnés ou des collègues. Le concept islamique de l'Umma, ou communauté, souligne que tous les musulmans sont frères et égaux et affirme que toute activité réalisée en groupe vaut toujours mieux que la même activité réalisée individuellement. L'Umma insiste également sur la complémentarité des différents types de travail et de rôles dans la communauté. Si le travail est « éthiquement correct », il contribue à la prospérité de la communauté (l'obligation des musulmans de faire des dons aux œuvres caritatives illustre ce principe). La notion de *takaful* dans l'islam traditionnel dénote la responsabilité sociale assumée par toute la communauté d'intégrer les sans-abris par exemple.

Même la tradition confucéenne, qui met l'accent sur l'amélioration de soi, affirme qu'elle est intimement liée à l'amélioration de ses propres relations et à sa propre contribution à la société et à la communauté plus élargie. Ainsi tout type de travail a besoin d'être considéré comme une contribution potentielle importante pour la société et le monde, considérés comme un système écologique.

Les différentes traditions partagent l'opinion selon laquelle les fruits du travail doivent servir à enrichir la communauté et non à alimenter la cupidité individuelle. Selon le mouvement Arya Samaj : « Le capitalisme dégrade l'esprit de gestion des ressources en esprit de possession... La possession fait passer de la satisfaction nécessaire des besoins à la cupidité inassouvie et fait donc du travail un domaine d'exploitation ». La doctrine sociale catholique reconnaît la légitimité de la propriété privée, mais ce droit est « subordonné au droit à l'usage commun ». Le capital est un instrument pour la communauté au travail mais jamais une fin en soi (priorité du travail sur le capital). Le mythe de la tour de Babel (Genèse 11 : 1-9) est un jugement sévère de la croissance sans limite du profit personnel, qui finit par devenir le but ultime d'une communauté. Si la propriété privée des moyens de production est considérée comme légitime, ces moyens ne peuvent être possédés au détriment de la population active. L'unique forme légitime de possession est celle où les moyens « servent le travail ».

Le but du travail est non seulement de construire des relations, une communauté et des biens communs, mais aussi de servir. Le renouveau du concept de service dans le travail est défendu par diverses traditions dont les Brahma Kumaris, le mouvement Arya Samaj, le bouddhisme, l'islam et la tradition chrétienne, en particulier en ce qui concerne la notion de *diakonia* (qui signifie « service » en grec et a donné lieu à l'ordination de diacres, des serveurs en charge de la communauté). Considéré par rapport au paradigme holistique, le travail n'a pas seulement une signification purement économique, il est également en rapport avec les valeurs et la société. Le travail est un service offert aux autres. Il ne vise pas seulement le développement de nos propres capacités et il est à la fois en lien avec la création et le don. Le service se rapporte à la qualité de la bienveillance à l'égard des autres sans attendre une récompense ou un avantage matériels en retour. Il s'agit d'un acte d'altruisme et, en tant que tel, il promet une récompense sous forme d'élévation spirituelle ou de générosité de l'esprit, qui ne peut être mesurée par aucun instrument matériel. Le service améliore la qualité des relations entre les gens. Introduire cette dimension du service dans le travail (rémunéré) revient à placer les gens au cœur du travail et à l'imprégner de la signification et du but qui lui manquent souvent. Cette position est explicitement défendue dans la

contribution d'un représentant de la tradition protestante réformée : « Si le produit de notre travail est aussi un don de Dieu, alors il ne peut pas être uniquement considéré comme une pure possession privée. Notre travail doit également être un don pour les autres ». Cela attire l'attention sur le fait que certaines activités ou vocations (comme par exemple être père ou mère, pasteur, leader spirituel, syndicaliste, défenseur des droits de l'homme ou magistrat) n'ont pas d'objectif qui puisse être mesuré de manière exacte et n'en sont toutefois pas moins du travail : elles sont réalisées en tant que service offert aux autres. Ainsi, c'est en introduisant la dimension de gratuité et de service pour les autres dans le travail qu'une bonne distance est prise par rapport au paradigme matériel productif.

#### *4. Au-delà de la dimension sociale du travail, les traditions religieuses et spirituelles attirent aussi l'attention sur sa dimension transcendante*

Le travail n'est pas seulement une activité routinière séculière dotée d'une valeur monétaire. Il devrait être considéré comme un moyen de viser un objectif plus grand, progressivement réalisé à travers les efforts individuels des hommes et des femmes. Dans les traditions juives et chrétiennes, les hommes et les femmes sont les gérants de la création de Dieu et sont des co-créateurs appelés à accomplir sa création à travers leur travail. Le message d'évangile de Jésus-Christ appelle chaque personne à travailler pour l'avènement du royaume de Dieu : le travail créatif présente donc un aspect de sanctification.

Dans la tradition bouddhiste, le travail a pour objectif à long terme de forger une communauté humaine mondiale à travers des actions motivées par l'amour. C'est ce que l'on appelle le travail de solidarité ou de compassion englobant tout l'univers. Les Bodhisattvas (saints) sont décrits comme poursuivant sans cesse le but de l'illumination cosmique pour tous les êtres. Le but ultime du travail est le nirvana, le bien transcendantal vers lequel toutes les réalisations du travail humain doivent être dirigées. Ainsi, dans la tradition bouddhiste, le travail est clairement doté d'une fin transcendante. Néanmoins, une telle conception diffère de celle des religions théistes en ce qu'elle ne fonde pas l'impératif de travailler sur le rôle d'une personne en tant que gérante de la création de Dieu ou co-créatrice de celle-ci. De plus, contrairement aux religions théistes, la transcendance, dans le bouddhisme, est en lien avec les relations qu'établissent les humains entre eux. De manière similaire, la nature est vue comme la matrice de laquelle jaillit une personne, en lien avec d'autres formes de vie – plutôt que d'être simplement la matière première, taillée ou modelée sur l'établi de l'homme en fonction de ses besoins.

C'est ici qu'apparaît à nouveau le paradigme holistique du travail décent. Les différentes traditions critiquent le paradigme mondial actuel, néolibéral, économique et matériel de consumérisme et d'économie de marché dans lequel le profit, le capital, la richesse et les actions passent avant les gens. C'est le paradigme matériel unilatéral qui mène finalement à l'exclusion, à l'exploitation et à la discrimination de groupes importants de l'humanité. Le marché est important, mais demeure un instrument soumis à la dignité des gens et à leur qualité de vie (priorité de l'être humain sur le capital) ainsi qu'à la manière dont ils génèrent, par leurs interactions sociales, le bien-être, la stabilité et la paix pour eux-mêmes et pour les autres, que ce soit au sein de la famille ou de la société plus élargie (priorité du bien commun sur le capital).

### **5. *Les traditions religieuses, spirituelles et humanistes sont vivement en faveur de la composante éthique du travail***

La composante éthique peut être définie comme la responsabilité et l'engagement des individus et des communautés dans leur travail et envers les autres, sur le lieu de travail, en famille, dans la communauté ou la société au sens large. Elle est intimement liée à la dimension personnelle et subjective du travail (l'être humain au cœur du travail) et à sa dimension sociale (le travail comme pont entre l'individu et la société). Ainsi l'universitaire confucéen écrit : « Le confucianisme est donc un exemple type de tradition éthique dont le but est l'amélioration des conditions humaines, pas tant par une approche fondée sur les droits et les lois, mais plutôt en misant sur les responsabilités humaines ».

Un individu a d'abord la responsabilité de maintenir la dignité personnelle et le respect de soi. Il y a eu au cours de la rencontre une discussion au sujet des prostitués ou des « travailleurs du sexe » : ont-ils choisi librement leur travail ou sont-ils engagés dans du « travail indécent » ? La dimension éthique du travail se limite-t-elle à l'objet du travail, qui est d'assurer des moyens d'existence à chacun, ou bien un emploi peut-il être intrinsèquement indécent s'il est moralement dégradant ou s'il trahit le caractère sacré du corps humain ?

Dans le travail, l'individu est également responsable des autres ; on attendrait donc de lui qu'il se demande si le travail, au-delà des bienfaits qu'il lui apporte, contribue également au bien commun. Ainsi un travail, tel que la construction de mines antipersonnel, peut être intrinsèquement décent pour l'individu, dans la mesure où il s'agit d'un bon travail en usine, bien réglementé. Mais quelles en sont les conséquences pour la société ? Son objet n'est-il pas la fabrication d'engins destinés à tuer ou blesser des gens, pour la plupart des paysans ou des enfants innocents, bien après la fin d'un conflit ? Un tel type de travail serait certainement qualifié d'indécent du point de vue de la communauté.

Dans la contribution inspirée de la tradition juive, la dimension de la sanctification dans le travail révèle ce que signifie être responsable devant le Créateur, amenant ainsi chaque personne à considérer l'autre comme l'un des siens. Un rabbin juif, Hillel l'ancien, a dit : « Ce qui est détestable pour toi, ne le fais pas à ton prochain »<sup>11</sup>. Cela signifie que nous sommes tous considérés comme égaux – nul ne peut être l'esclave d'un autre. La relation entre employeurs et employés a besoin de s'inspirer de ce principe.

Dans les traditions juive et chrétienne, le travail est considéré comme une obligation morale. Le calvinisme, en particulier, parle de la vertu d'être industriel en tant qu'obligation morale par laquelle une personne « devient bonne ». D'autres traditions invitent à « cultiver les germes de son potentiel moral inné » (confucianisme) ou à « faire de son mieux avec application et consciencieusement » (Bouddha).

Les traditions mettent l'accent sur des valeurs telles que celle qui consiste à avoir une mission dans la vie ou à se sentir personnellement responsable envers la communauté au sens large en travaillant. Le principe de leadership dans la tradition confucéenne s'articule autour de l'engagement social et de l'intérêt politique et éthique. L'objectif est de cultiver une conscience morale et un sens de la responsabilité parmi les membres de l'élite (intellectuels ou universitaires) pour mettre à profit leur autorité et leur charisme personnels afin d'éduquer les gens et de s'assurer que le travail est suffisamment ouvert et digne pour permettre à une personne de développer son propre potentiel. L'établissement, dans chaque communauté, d'une œuvre caritative à laquelle tout le monde est obligé de contribuer illustre l'éthique sociale de la tradition musulmane. C'est par rapport à l'impact sur la communauté que la différence est faite entre les actions légitimes et illégitimes. C'est le *contexte* de l'action, en particulier la nature éthique des relations entre employeurs et employés, qui détermine si une action est légitime ou pas (par exemple l'interdiction de tirer des bénéfices de l'usure permet de s'assurer que le profit ne peut être possible qu'en investissant de l'argent et en participant aux risques).

La plupart des traditions admettent que la santé et le bien-être d'une société dépendent de considérations éthiques qui sont la base de son ordre social, et donc aussi de ses relations de travail. Pour le Mahatma Gandhi, le progrès

---

<sup>11</sup> Cette règle se retrouve dans presque toutes les traditions. Voici quelques exemples : dans la tradition musulmane : « Aucun d'entre vous n'est vraiment croyant tant qu'il n'aime pas pour son frère ce qu'il aime pour lui-même » (Hadith du Prophète) ; dans la tradition confucéenne : « Un mot qui résume le fondement de toute bonne conduite... est la charité. Ne fais pas à autrui ce que tu ne voudrais pas qu'on te fit » (Confucius) ; dans la tradition hindoue : « Voici ce à quoi revient le devoir : ne fais pas aux autres ce qui, fait à toi même, te causerait de la peine » ; dans la tradition bouddhiste : « Ne blesse pas les autres avec ce qui te fait souffrir toi-même » (Bouddha) ; dans la tradition chrétienne : « Ainsi tout ce que vous voulez que les hommes fassent pour vous, faites-le vous-mêmes pour eux : c'est la Loi et les Prophètes » (Jésus-Christ).

d'une nation ou d'une société doit être mesuré en fonction de la situation du « dernier des derniers » dans cette nation ou cette société.

Toutes les traditions constatent qu'il existe de nombreuses pratiques et conditions de travail abusives et indécentes, et que de nombreuses aspirations au travail ne sont pas satisfaites. Pour beaucoup, le travail représente une expérience quotidienne déshumanisante. Il peut être utilisé de diverses manières contre une personne : il peut servir à punir l'individu à travers le travail forcé, l'oppression ou l'exploitation. La personne devient alors un simple objet ou produit, qui est abaissé et humilié par son travail, à la fois physiquement et spirituellement car cela touche à sa dignité et à l'image qu'elle se fait d'elle-même. Un des participants, le professeur Bêteille, un sociologue indien, a affirmé que les normes du travail décent sont à ce point violées « parce que nous vivons une période transitoire en ce qui concerne les normes » (les anciennes « ne sont plus » et les nouvelles « ne sont pas encore »). Au XIX<sup>e</sup> siècle, la révolution industrielle avait brisé les anciennes réglementations qui régissaient les sociétés corporatistes et agricoles, alors que les nouvelles normes n'étaient pas encore établies, ce qui a conduit à un vide ou une absence de normes dans les usines. Le professeur Bêteille fait le rapprochement avec le contexte actuel en Inde, où la société s'est rapidement adaptée à une culture économique mondiale moderne sans pour autant abandonner ses anciennes institutions sociales et culturelles, telles que le système des castes.

Un déficit de travail décent mène ainsi à un déficit éthique dans les relations qui, en général, se traduit ensuite par un déficit de justice sociale et de volonté politique. L'Agenda pour le travail décent a besoin d'aborder la question de savoir comment permettre davantage aux travailleurs d'exercer leur droit d'association et de négociation collective à travers la promotion de lois solidaires. Dans certains pays, le déficit de travail décent est d'abord un déficit en matière de statut juridique des travailleurs dans l'économie informelle (certains n'ont même pas de carte d'identité), qui, s'il était accordé, pourrait servir de base à l'exercice de leur droit d'association et de négociation collective. Ils sont ainsi privés de tout avantage social et juridique lié à cette identité juridique et sont donc forcés de vivre dans un monde d'existence illégale dans lequel ils sont vulnérables à une pression et une exploitation défiant la loi. L'Etat doit élaborer un mécanisme pour donner aux travailleurs une identité juridique afin de conférer un statut légal aux relations entre travailleur et employeur.

Lorsque les gens manquent de travail décent, ils finissent souvent par être exclus de la société et privés de leur dignité. Dans un tel contexte, la réflexion brésilienne sur le travail décent souligne le problème des travailleurs exclus, des

jeunes sans-abris qui dorment dehors et des paysans sans terre. Selon les Brahma Kumaris, « diviser le monde pour des raisons économiques, en utilisant les castes comme principe d'organisation pour structurer la société, est une forme particulièrement évidente de travail indécent qui peut entraîner des conséquences désastreuses pour le bien-être de toute la société ». Le mouvement Arya Samaj renforce cette déclaration en faisant référence à la lutte contre le travail des enfants et au combat mené pour élever ceux qui vivent dans la misère et dans des situations de déshumanisation abjectes : « cela ne peut être fait tant que l'on attribue un ordre de valeurs différent aux diverses classes et castes ».

Les différentes traditions sont d'accord sur le fait que réduire le « déficit de travail décent » nécessite un environnement culturel, éthique et spirituel guidé par un esprit d'intégration, d'équité et d'équilibre au sein d'une communauté de travail coopérative et caractérisée par le soin des autres et le partage. Cela pourrait déboucher sur la formulation d'un nouveau paradigme économique, fondé sur le modèle holistique. Les gouvernements ont la responsabilité d'assurer que le travail et les fruits qui en découlent soient distribués équitablement dans la société, que les enfants reçoivent une éducation gratuite, que les travailleurs touchent un salaire minimum et que ceux qui travaillent dans l'économie informelle jouissent d'une identité et d'un statut juridiques. Ces droits sont garantis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Nous avons déjà remarqué que, dans le paradigme matériel, les valeurs ne représentent essentiellement que des mots, sans expression concrète. Beaucoup de progrès ont déjà été réalisés dans la définition des objectifs du travail décent – les objectifs dits stratégiques de l'Agenda pour le travail décent. La véritable question se pose toujours : comment enraciner profondément l'Agenda pour le travail décent et son système de valeurs implicite dans une éthique du travail plus holistique ?

Le dialogue entre les différentes traditions religieuses, spirituelles et humanistes représente la première étape vers l'élaboration d'éthiques communes du travail. Les contributions inspirées par les Brahma Kumaris, les calvinistes et les catholiques soutiennent l'élaboration d'éthiques communes du travail acceptées par les différentes traditions au terme d'une collaboration entre représentants de traditions philosophiques, religieuses et spirituelles, d'organisations responsables des conditions de travail (comme l'OIT) et d'autres organisations (par exemple la Banque mondiale, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)). Ces éthiques du travail permettraient de distinguer le travail décent du travail indécent par

leur respect pour les facteurs humains (par exemple les valeurs éthiques, la dignité inhérente des personnes dans ses dimensions matérielles et spirituelles), d'identifier une base commune relative à ces facteurs humains et ainsi d'établir un modèle solide de travail décent (les gens au cœur des politiques d'emploi et la spiritualité au cœur de chaque être humain). Elles permettraient de mieux observer comment de telles valeurs sont transposées et exprimées dans le domaine du travail et pourraient déboucher sur des standards communs fondés sur les valeurs qui aident les gens à se valoriser et à faire de même pour leur travail. Cela permettrait aux gens de mieux comprendre le lien entre la décence et leur travail : « Mon travail me permet-il de subvenir à mes besoins matériels ? Améliore-t-il mon propre développement social, relationnel, éthique et spirituel dans la famille et la société ? Et contribue-t-il également au bien commun matériel et spirituel ? ».

En ce qui concerne la notion de « décence », les personnes qui ont participé à la rencontre inter-religieuse ne partageaient pas la même opinion. Certains ont défini le travail décent comme « le revenu assuré d'un travail effectué dans des conditions de liberté et de dignité », mais d'autres ont fait remarquer que, dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), le droit à un revenu assuré n'est pas mentionné bien que la Déclaration soit considérée comme le seuil minimal de la « décence » au travail. En fait, le combat pour un « salaire décent » suppose que l'on peut obtenir une identité juridique en tant que travailleur, ainsi que le droit de jouir de la liberté d'association et de négociation collective. Les gens ont d'abord besoin d'être ensemble pour pouvoir maintenir la dynamique d'un processus permanent d'ajustement des salaires décents au niveau de développement réel de la communauté.

Le seuil minimal de la décence fixé dans la Déclaration de l'OIT comprend : la liberté d'association et le droit de négociation collective ; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. L'Agenda pour le travail décent place la dignité humaine au centre, non pas dans la catégorie de l'« avoir » mais dans celle de l'« être ». C'est sur cette base que l'Agenda fixe un niveau minimal de décence dans le travail au-dessous duquel la dignité des gens n'est pas reconnue. Dans ce contexte, l'Agenda s'inscrit dans le paradigme holistique par lequel chacun de nous est appelé à devenir *quelqu'un*, contrairement au paradigme matériel dans lequel nous sommes seulement autorisés à *posséder quelque chose*.

Certaines contributions attirent l'attention sur le fait que les différentes sociétés ont développé différentes normes de travail. Il n'existe pas de concepts ou standards universels de travail décent qui soient identiques. Les normes de

travail décent dans les sociétés économiquement avancées sont le produit d'un processus qui a démarré avec la révolution industrielle au XVIII<sup>e</sup> siècle. Un standard uniforme de travail décent est en effet difficile à appliquer puisque les conditions de travail diffèrent d'une société à l'autre. Il est important d'être conscient du contexte historique et de la structure de l'emploi qui ont influencé la vie des gens : par exemple la Jordanie, société autrefois essentiellement nomade, est désormais un Etat de type protecteur. Les progrès réalisés dans les droits au travail et à l'emploi dans les pays développés sont souvent difficiles à transposer ailleurs.

Un représentant de la tradition protestante réformée a posé la question suivante : « Le travail décent reflète-t-il réellement une aspiration universelle ? Pour s'épanouir, il y a d'autres moyens que le travail rémunéré. » Cette conception du travail décent suppose, du moins dans cette perspective, que le travail se focalise davantage sur l'individu que sur la communauté, et que les aspirations matérielles, en tant que moyen d'améliorer sa propre condition, soient universelles. Les idées de service, de vocation, d'avoir une mission dans la vie et de se battre pour un objectif spirituel ont déjà été abordées.

Les différentes traditions se demandent comment combiner universalité des droits et respect des situations, cultures et contextes socio-économiques spécifiques. Le discours sur les droits de l'homme mentionne que les propres initiatives des gens ou leurs réseaux de solidarité actuels doivent être respectés dans le cadre plus large des droits universels. C'est ce qu'exprime le « principe de subsidiarité », qui signifie qu'une communauté d'ordre supérieur (par exemple l'Etat ou une institution supranationale) ne devrait pas s'ingérer dans les affaires internes d'une communauté d'ordre inférieur (par exemple la famille ou une culture régionale, ou même un autre Etat), privant cette dernière de ses fonctions ; au contraire, elle ne devrait proposer son aide qu'en cas de nécessité. Cette notion est particulièrement développée dans la doctrine sociale de l'Eglise catholique (voir en troisième partie).

La tradition confucéenne souligne que « nous pouvons imaginer la possibilité de mobiliser des forces spécifiques à chaque culture qui pousseraient à la réalisation des mêmes objectifs mais avec des moyens très différents. » Cela implique que les manières de mettre en œuvre les principes universels de décence dépendent de la situation dans chaque société. En ce qui concerne la mise en œuvre du travail décent à l'échelle universelle, il faut, localement, culturellement, économiquement et socialement adapter l'action aux coutumes, aux mentalités et aux systèmes de valeurs. L'adéquation du salaire et de la protection sociale, de la sécurité et de l'égalité des sexes dépend des différentes conceptions et des attentes qui varient selon les contextes culturels et socio-économiques. Par exemple, les pays ne peuvent pas faire

changer du jour au lendemain la situation concernant le travail des enfants. C'est pour cette raison que l'OIT a élaboré un mécanisme de « suivi » pour chacun des quatre points inclus dans la Déclaration de 1998.

Selon le dialogue actuel, il n'est pas difficile de trouver une base commune sur les questions de travail décent parmi les principales traditions dans le monde. Toutes convergent largement vers un ensemble de valeurs partagées, telles que la dignité, la confiance, l'impartialité, le respect, le traitement équitable, la responsabilité, l'honnêteté et la solidarité. Ces valeurs sous-tendent les objectifs de l'OIT qui visent le travail décent pour tous. Ce type d'éthique mondiale, distillée à travers les valeurs centrales compatibles des différentes traditions religieuses, spirituelles et humanistes, ne représente bien sûr qu'un premier pas. Elle est une base minimale, un cadre qui nous permet d'établir une corrélation entre les différentes traditions et de nous rendre compte qu'elles ne s'excluent pas mutuellement.

Ces éthiques mondiales inter-religieuses ou culturelles permettront de créer des liens de communication entre les univers culturels, religieux et spirituels extrêmement différents dans lesquels est enracinée l'humanité.

Si nous avons jusque-là mis l'accent sur les convergences de points de vue entre les différentes traditions représentées dans ce processus, des opinions spécifiques voire parfois opposées sont développées plus en détail dans les contributions, rédigées individuellement par les participants, et figurant en troisième partie.

## Engagement en faveur de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT

Que ce soit en se référant aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT ou aux principes et droits fondamentaux au travail inclus dans la Déclaration de 1998, toutes les traditions, à travers leurs contributions respectives, soutiennent la stratégie de l'OIT en ce qui concerne la dignité humaine, les valeurs morales et les dimensions sociales et spirituelles (transcendantales). Le travail est un moyen d'atteindre et d'exprimer chacune de ces dimensions tout en supposant un minimum matériel de qualité de vie (concernant l'alimentation, le logement, l'habillement, l'accès aux soins et à l'éducation). Lorsqu'une personne souffre de la faim, les dimensions spirituelles, éthiques et sociales ne peuvent pas être pleinement réalisées. Les traditions reconnaissent donc l'importance d'un salaire ou d'un revenu équitable permettant de nourrir la famille, et l'urgence de donner un statut juridique aux travailleurs.

Les différentes traditions affirment également que l'Agenda pour le travail décent de l'OIT reflète un réseau interconnecté de valeurs éthiques et

spirituelles, telles que la dignité, le respect, la responsabilité, la justice, la solidarité et le souci des autres. Cet argument est illustré par l'une des contributions musulmanes qui lie étroitement les objectifs stratégiques de l'Agenda pour le travail décent au principe islamique de respect et d'honneur. Puisque l'individu est le destinataire et le serviteur de la volonté de Dieu sur la Terre, le sens de la dignité, de la fierté et de l'honneur individuels est central. D'autres objectifs ont pour corollaires des valeurs telles que la justice, la solidarité et l'égalité. Par exemple, on peut établir un parallèle entre « la liberté d'association, de négociation collective et de dialogue social » et l'injonction de reconnaître que tous les musulmans sont frères qu'ils sont donc égaux dans l'Umma (communauté des fidèles) et qu'ils doivent communiquer et agir de leur mieux en groupe plutôt qu'en tant qu'individus « isolés ». La « protection sociale » est en relation avec l'interdiction de réaliser du profit de manière excessive, ce que l'on appelle l'usure, alors que des « possibilités pour tous d'accéder à un revenu convenable » reflètent les valeurs de dignité, de solidarité et d'égalité. La contribution inspirée par la tradition catholique explique largement dans quelle mesure la stratégie pour le travail décent de l'OIT trouve un écho dans les valeurs de la doctrine sociale de l'Eglise catholique. Pour sa part, l'article reflétant la tradition protestante réformée affirme sans hésitation que « les valeurs de l'Agenda pour le travail décent sont prêchées intégralement dans la tradition réformée » et que « la Déclaration de l'OIT de 1998 s'inscrit tout à fait dans une tradition intellectuelle et sociale réformée ». La proposition est faite d'adopter cette Déclaration à l'Alliance mondiale des églises réformées qui se tiendra à Accra, au Ghana, en 2004. « La Déclaration de 1998, tout comme l'ensemble des droits de l'homme, n'est pas seulement un agenda politique ou un problème de convenance économique. Elle est la face humaine de la justice de Dieu. »

Le travail forcé ou obligatoire et l'esclavage sont déshumanisants et font du lieu de travail un camp de travaux forcés. Dans un article, le mouvement Arya Samaj affirme que travailler au-dessous du salaire minimum devrait être considéré comme une forme de travail forcé. Les traditions protestantes réformées, telles que le calvinisme, sont des défenseurs de longue date des droits de l'homme et ont, dès leurs débuts, dénoncé cette forme de travail comme incompatible avec la volonté de Dieu <sup>12</sup>. L'islam condamne explicitement le travail obligatoire, et dans le Coran il est dit qu'affranchir un esclave représente l'une des meilleures actions qu'une personne peut accomplir.

Le travail des enfants prive immanquablement ceux-ci de l'éducation, étape formatrice de leur jeunesse et point de départ du processus d'humanisation.

---

<sup>12</sup> On peut faire référence aux opposants presbytériens à l'esclavage tels que Horace Greeley et Thomas McCabe.

Il entrave leurs possibilités de s'intégrer dans la société en tant que personnes responsables et les empêche enfin de réaliser leur véritable potentiel vocationnel, moral et spirituel. L'éducation gratuite est considérée comme le meilleur moyen de protéger les enfants et de les préparer à travailler plus tard ; d'ailleurs le fait d'insister sur l'éducation gratuite et obligatoire est typique de la tradition calviniste. Le représentant du mouvement Arya Samaj décrit la situation du travail des enfants et s'engage courageusement à mettre un terme à « ce scandale » (dans son pays, environ 120 millions d'enfants, âgés de 6 à 14 ans, ne vont pas à l'école et sont donc engagés dans une forme ou une autre de travail d'enfants). Dans la tradition bouddhiste, l'âge minimum requis pour une incorporation plénière dans la vie monastique est fixé à 19 ans, ce qui sous-entend un certain degré nécessaire de jugement et de maturité. Cela implique que l'incorporation d'un jeune dans le monde du travail ne doit pas avoir lieu avant cet âge. Dans leur stratégie de travail décent, les différentes traditions ont souligné l'importance de l'éducation en tant qu'objectif premier puisqu'elle permet aux enfants d'assimiler les valeurs de décence, de dignité, d'amour, de justice, de service et de responsabilité. Ces valeurs peuvent ensuite être incorporées dans leur travail, par lequel ils peuvent se réaliser, se consacrer à la communauté et viser un objectif spirituel plus haut dans la vie.

L'élimination de la discrimination est clairement considérée comme une exigence fondamentale de la justice. La discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la caste ou la croyance traduit l'incapacité de respecter la dignité inhérente à chaque être humain. Comme nous l'avons déjà signalé, les traditions bouddhistes présentent le Bouddha comme rejetant toute forme de discrimination institutionnalisée sur le lieu de travail, et la tradition juive insiste également sur l'interdiction de la discrimination. L'égalité de traitement entre autochtones et étrangers est absolue et sans cesse répétée dans la Bible. Les trois contributions musulmanes reconnaissent que le caractère non discriminatoire de la stratégie de l'OIT, particulièrement en ce qui concerne l'égalité des sexes, semble un défi plus important pour l'islam – même si, au commencement de la société musulmane, l'islam était assez progressiste par rapport à la position et au rôle de la femme.

Certaines traditions, telles que les traditions bouddhiste, catholique et calviniste, soutiennent ouvertement la liberté d'association et de négociation collective en tant que droit essentiel pour la défense des intérêts des travailleurs et des employeurs. Le droit de négociation collective était un thème récurrent chez les penseurs de la tradition protestante réformée tout au long du XVI<sup>e</sup> siècle et plus tard. Ils soulignent la nécessité d'établir une forme de contrat entre ceux qui détiennent l'autorité et les gouvernés.

L'idée de promouvoir le dialogue social entre les travailleurs, les employeurs et les autres partenaires sociaux trouve un écho dans la nature non hiérarchique de la gouvernance des Eglises réformées. La négociation sans agressivité et la responsabilité individuelle sont en particulier au cœur de la tradition protestante réformée. La tradition bouddhiste insiste sur le fait que la lutte pour la justice sociale doit rester subordonnée au bien commun et à la cohésion de la société, et ne pas se transformer en une bataille dans laquelle un groupe ou une classe renverse ou domine l'autre. Dans certains contextes, toutefois, il est important que les travailleurs acquièrent d'abord un statut juridique individuel et donc une reconnaissance légale qui leur permettra de jouir de leur droit à la liberté d'association et de formuler des revendications collectives pour des relations professionnelles équitables. Dans la tradition juive, la responsabilité commune des employeurs et des travailleurs dans leur mission d'accomplir la création de Dieu étaye l'importance de leur accord à propos du travail à faire, de ses modalités et de sa rémunération.

Dans la tradition juive, les principes et droits fondamentaux au travail sont clairement établis dans les textes et codes rabbiniques (par exemple les dix commandements). L'islam, en partant du principe que tous les musulmans sont frères et égaux dans la communauté et devraient donc agir ensemble en tant que groupe, soutient la négociation collective et la liberté d'association. Certaines traditions pourtant, comme le confucianisme, mettent davantage l'accent sur l'aspect moral que sur l'approche par les droits et les lois.

La plupart des traditions ne classent pas les quatre objectifs stratégiques de l'OIT par ordre de préférence, les considérant comme interconnectés et nécessitant donc d'être réalisés simultanément en adoptant une approche holistique. Toutes soutiennent une mise en œuvre globale de la stratégie du travail décent qui tienne compte des diversités ou particularités culturelles, économiques et sociales ; certaines d'entre elles suggèrent même de promouvoir cette stratégie en tant que premier pas vers l'élaboration d'une alternative à l'éthique du travail du capitalisme global.

Ainsi le message clé des différentes traditions humanistes, philosophiques, spirituelles et religieuses est que « les personnes sont au cœur de chaque tradition et aussi au cœur du travail ».

## TROISIÈME PARTIE

---

# OPINIONS PROPRES EXPRIMÉES PAR LES PARTICIPANTS



# Réflexions d'un économiste sud-africain anglican

*Francis Wilson, directeur, Data First Resource Unit, Centre de recherche en sciences sociales, Université du Cap, Afrique du Sud*

La pensée anglicane sur le travail s'est fortement développée en Angleterre lors des soulèvements qui ont accompagné la révolution industrielle du XIX<sup>e</sup> siècle et au cours des temps difficiles de la grande dépression des années trente. Elle a fortement été influencée, d'une part, par la théologie romaine catholique et, d'autre part, par les écrits, les sermons et les activités des méthodistes, des Quakers et autres penseurs non conformistes. Le livre de William Temple intitulé *Christianity and the social order* a exercé une grande influence à la fin de la seconde guerre mondiale et lorsque la Grande-Bretagne créa l'Etat-providence.

Cette pensée a également fortement été influencée par le mouvement œcuménique, avec l'intervention de chefs tels que les archevêques William Temple en Angleterre et Nathan Soderblom en Suède. En Afrique du Sud, le travail de plusieurs représentants de l'Eglise, religieux et laïcs, dont Ambrose Reeves (évêque de Johannesburg), Trevor Huddleston, Alan Paton, Z.K. Matthews, et plus récemment les archevêques Desmond Tutu et Njongonkulu Ndungane, ont attiré l'attention sur les discriminations au travail. De nombreux autres chefs religieux, juifs, musulmans, ainsi que catholiques et protestants, se sont également exprimés en faveur de la justice sociale au fil des années, même s'il est important de souligner qu'au tout début les syndicats ont trouvé leurs supports les plus solides et courageux parmi les chefs laïcs du parti communiste sud-africain. Il y avait néanmoins d'autres chefs politiques, tels que Albert Luthuli et Nelson Mandela, fortement influencés par l'éducation qu'ils avaient reçue dans les écoles religieuses, tout comme l'étaient certains chefs politiques plus au nord comme Julius Nyerere.

En termes laïcs, une grande partie de cette pensée a été révélée dans la Constitution sud-africaine, un document remarquable qui reprend des valeurs fondamentales, en rapport avec la dignité humaine, et qui ne fait pas seulement référence aux enseignements religieux des grandes croyances. En effet, il

constitue également une base commune pour une coalition de groupes d'intérêt dans la poursuite du travail décent.

L'expérience vécue par les Sud-Africains, au cours de la période allant de la découverte des mines de diamant en 1867 et d'or en 1886 à la fin de l'apartheid en 1994, pourrait très bien permettre de voir l'Agenda pour le travail décent à travers un prisme particulièrement utile. Durant cette période, une majorité de la population n'a pas seulement dû endurer une discrimination raciale légale, appliquée à tous les domaines de la vie. Elle a également souffert d'un système de migration pendulaire obligatoire qui s'est durci au fil des années, du moins jusqu'au milieu des années 1970, dans lequel quasiment tous les travailleurs noirs (des miniers ainsi qu'un nombre croissant d'autres ouvriers de l'industrie) étaient parqués dans des enceintes (appelées « labour batteries »), hommes et femmes séparés, en ne laissant aucune possibilité aux familles de les suivre. Ce système, tout en créant de la richesse, générait aussi de la pauvreté en particulier dans les « réserves » des zones rurales. Cette forme d'esclavage a joué un rôle central dans le déroulement de la révolution industrielle sud-africaine et elle est devenue un élément essentiel du système de l'apartheid. C'est le système de valeurs sur lequel se basait le pouvoir raciste du pays qui a permis tout cela.

Le mécanisme du marché capitaliste mondial est amoral en ce sens qu'il a été tout à fait capable d'adapter à son fonctionnement les réalités d'un système de travail sud-africain basé sur la migration. Seuls la détermination, le courage et l'acharnement, dont a fait preuve le mouvement de libération fondé sur un autre système de valeurs, ont finalement permis de mettre un terme au régime de l'apartheid. Cela prendra encore du temps pour effacer les dernières traces du système de migration, profondément ancré dans l'économie.

Si l'on réfléchit au sens du travail décent en gardant en tête l'histoire de l'Afrique du Sud et ses réalités actuelles, on peut retenir brièvement sept points :

1. L'importance cruciale des valeurs sur lesquelles se fonde toute économie politique : le système de travail fondé sur la migration forcée qu'a connu l'Afrique du Sud n'était pas une conséquence inévitable de l'industrialisation à la suite de la découverte des mines. C'est l'interaction entre le pouvoir et les valeurs partagées par la société qui l'a rendu possible.
2. Le travail est primordial : « J'ai l'impression que l'on m'a coupé les mains et que je suis inutile. Je suis incapable de nourrir mes enfants. » Ce sont les paroles d'un travailleur minier de Maseru, Lesotho, qui, au début des années quatre-vingt, cherchait, sans grand espoir, à retrouver du travail en déposant sa candidature au bureau des recrutements. Il faut réagir face à l'impact dévastateur du chômage sur l'estime de soi et aux conséquences qu'il peut

entraîner en termes de violence et d'abus (entre autres dans les familles). Face à un taux de chômage de 35% en moyenne en 2000, que ce soit en Afrique du Sud ou dans d'autres pays d'Afrique et ailleurs, il est essentiel que la communauté internationale, avec l'aide de l'OIT, travaille non seulement pour améliorer l'accès à l'emploi, mais aussi pour que celui-ci soit plus adapté.

3. Le « travail productif » tout seul n'est pas suffisant : dans un système de valeurs centré sur l'homme, le travail et les conditions dans lesquelles il est réalisé doivent également être épanouissants.
4. Le manque de travail, le chômage, pour ceux qui souhaitent travailler et qui en ont besoin, sont une douloureuse privation. Créer non seulement davantage mais assez de travail est d'une importance vitale partout dans le monde.
5. Les emplois ne seront jamais tous rémunérés de la même manière, il est cependant nécessaire d'établir un certain sens de la mesure dans l'extension des inégalités dans la société. Nous devrions évoluer vers plus d'égalité, et non pas vers un écart exagéré entre les classes.
6. L'insistance sur les droits du travailleur doit aller de pair avec l'acceptation par la personne concernée de la responsabilité d'accomplir un travail décent. C'est une question d'obligation mutuelle.
7. Le travail, ce n'est pas assez : la création d'emplois à elle seule ne peut suffire à assurer un revenu de base à tous. Il faudrait développer des mécanismes plus adaptés pour assurer une meilleure redistribution.

## Réflexion brésilienne sur le travail décent

*Wanda Deifelt, professeur, École supérieure de théologie, São Leopoldo, Brésil*

Dans son roman intitulé *Valsa para Bruno Stein*, l'écrivain brésilien Charlers Kiefer décrit une scène qui illustre le caractère flou de la notion de travail dans le contexte actuel. Un jeune homme, qui avait vécu avec sa grand-mère et travaillé depuis son enfance en tant que saisonnier dans de grands élevages et plantations, décide de partir à la recherche d'un avenir meilleur. C'est ainsi qu'il arrive à la briqueterie de Bruno Stein et demande un emploi. Le propriétaire lui demande alors : « Vous voulez du travail ou un emploi ? ». Sans trop savoir la différence entre les deux, le jeune répond : « Du travail. ». Bruno lui répond qu'il est embauché et qu'il peut commencer le jour suivant. Plusieurs mois après, le jeune homme demande enfin à Bruno ce qui se serait passé s'il avait répondu qu'il cherchait un emploi. Bruno lui répondit : « Je ne t'aurais pas embauché. – Pourquoi ? – Parce que tu te serais plus soucié de ton salaire que des briques ».

Dans le roman de Kiefer, le propriétaire de la fabrique est le premier à commencer à travailler le matin et le dernier à partir le soir. Il qualifie lui-même l'éthique de son travail de noble, étant donné que le travail révèle la valeur d'un homme. L'auteur présente le décalage culturel, dans le contexte brésilien, qui s'est produit avec l'arrivée des immigrants protestants au XIX<sup>e</sup> siècle, pour lesquels le travail, qui est une valeur en soi, détermine l'accès aux biens, au confort, à l'éducation, aux loisirs, etc. Une personne est ce qu'elle est capable de produire, elle est évaluée en fonction de son travail. Le personnage de Kiefer est différent des propriétaires de plantations de sucre ou de café et des éleveurs de bétail : contrairement à eux, Bruno Stein travaille vraiment à la fabrique, tandis que les *latifundiários* (les grands propriétaires terriens) employaient d'autres personnes pour superviser le travail des esclaves.

Il est vrai que la relation entre travail et valeur était déjà présente au tout début du colonialisme. Les *encomiendas*<sup>1</sup> furent créées par la Couronne

comme moyen politique et économique de distribuer les parcelles de terrain aux citoyens portugais et espagnols sur le Nouveau Continent, en échange de quoi ceux-ci s'engageaient, entre autres, à christianiser les habitants de ce continent. Au XVI<sup>e</sup> siècle, de nombreux débats ont porté sur la question de l'humanité des populations indigènes. Un des arguments démontrant qu'ils n'étaient pas humains concernait leur éthique du travail (pour les Portugais et les Espagnols, ils n'en n'avaient pas). Le travail forcé était employé pour les christianiser et les faire entrer dans la « civilisation ». C'est en se soumettant à l'esclavage, en obéissant à l'*encomendero* ou à l'*haciendero* et en participant à sa richesse que les peuples indigènes allaient gagner leur humanité. Le même raisonnement a été appliqué aux esclaves noirs d'Afrique, forcés à travailler dans les plantations.

Une dichotomie entre le corps et l'esprit (l'esprit ayant la priorité sur le corps) se cache bien sûr derrière cette idée. Par le travail exténuant et forcé, le corps qui avait péché était mortifié et l'âme s'élevait. Le même raisonnement permettait de justifier l'infériorité des femmes. L'argument religieux fondé sur le fait que les femmes sont les descendantes d'Eve (le deuxième être humain à avoir été créé, mais le premier à pécher, selon la définition de Tertullien) et le préjugé culturel sur leurs attributs et sur la proximité féminine de la nature ont cantonné celles-ci dans leur rôle de maîtresse de maison et de mère de famille, jusqu'au siècle dernier. Le travail répétitif et incessant que représentent le ménage, la cuisine, la lessive et le repassage était considéré comme un travail de femme et comme secondaire. Au début du christianisme, il était souvent fait référence au chapitre 3 de la Genèse pour forcer les femmes à se soumettre à leurs époux, en punition du péché commis par la première des femmes. Les lettres pastorales, dans le contexte chrétien, ont fait du silence et de l'obéissance des vertus féminines. Dans les ouvrages patristiques, un corps occupé et qui se consacre au travail n'a pas le temps de penser au péché et ne tente pas non plus le diable.

En Amérique latine, les disparités économiques et sociales ont pour origine une conception erronée du travail, héritée de la période coloniale, voire d'avant. Les chefs religieux et les chefs d'Etat employaient la même rhétorique à propos de l'esclavage et du travail forcé : une catégorie sociale devait prouver sa valeur en travaillant, alors que les autres, par leurs origines européennes et chrétiennes, avaient déjà hérité de cette valeur par leur naissance. Les réflexions théologiques du XVII<sup>e</sup> et du XVIII<sup>e</sup> siècle soutenaient que le travail était un moyen de vaincre le péché (ce qui est une interprétation erronée du chapitre 3 de la Genèse), à quoi

---

<sup>1</sup> Une *encomienda* est une institution espagnole créée en Amérique durant l'époque coloniale. Elle servait à diviser les indigènes en plusieurs groupes, chacun sous la surveillance d'un *encomendero*. Les gens devaient payer des impôts et travailler pour l'*encomendero* qui en retour devait les protéger et les christianiser.

s'ajoutait que le fait d'être de descendance africaine ou indigène faisait automatiquement de la personne un pécheur. Dieu avait déjà récompensé les Européens pendant leur vie, en leur donnant des possessions terrestres, il allait récompenser les autres au paradis.

Il est intéressant de constater que la théologie de la prospérité, largement répandue au Brésil par les églises néo-pentecôtistes (que certains sociologues de la religion appellent églises pentecôtistes « tardives ») se réfère directement à la notion de récompense disproportionnée présente dans la théologie coloniale (la théologie de la chrétienté), mais sous une forme plus moderne : Dieu vient en aide à ceux qui s'entraident. Ainsi ceux qui se trouvent en bas de l'échelle sociale doivent travailler dur pour bénéficier des mêmes privilèges que ceux qui se trouvent en haut de l'échelle. La religion, dans ce cas-là, sert à gagner la faveur de Dieu et à empêcher que le malheur ne s'abatte sur les croyants, à travers un système complexe de contributions financières, de rituels et de prières. Si une personne travaille suffisamment dur, la récompense de Dieu viendra.

Déplaisant et aliénant, le travail doit s'accompagner d'une récompense. Ainsi ce n'est pas une coïncidence si les éléments les plus forts de la culture brésilienne ne sont pas liés au travail mais au loisir. Les Brésiliens préfèrent par nature les vacances et le carnaval, plutôt que le travail. Le travail était perçu et utilisé comme une punition ; le loisir, au contraire, comme une récompense (sous les auspices du calendrier de l'Eglise). Le travail ne donnait pas la dignité aux travailleurs, il leur enlevait plutôt toute humanité. Certains compositeurs de musique populaire tels que Chico Buarque, Caetano Veloso et Gilberto Gil décrivent très bien l'aliénation causée par le travail, que ressentent beaucoup de travailleurs aujourd'hui. Dans leurs chansons, ils expriment les difficultés des ouvriers du bâtiment, des enfants qui travaillent dans les mines de charbon, des domestiques et des travailleurs du sexe.

Puisque l'on ne peut pas vivre sans travailler, il faudrait changer la perception du travail, les conditions dans lesquelles il est réalisé, ainsi que son résultat et la rémunération de ceux qui l'ont effectué. Le défi à relever est le suivant : comment donner de la dignité au travail et aux travailleurs ? Théologiquement parlant, on y arrive à travers une relecture des textes bibliques et des traditions, qui réclament sans cesse la justice, la dignité humaine et la lutte pour la vie, en affirmant la bonté de la création de Dieu, qui inclut l'humanité, et le fait que Dieu a créé l'homme et la femme à son image. Dans la tradition chrétienne, cette croyance est confirmée à travers le baptême, par lequel tous les croyants deviennent un membre du corps du Christ, chacun ayant même valeur. Pourtant cette notion était ébranlée par la praxis de l'Eglise (mise en pratique de la doctrine), qui voyait souvent le corps du Christ comme une représentation

eschatologique <sup>2</sup>, opposée à la possibilité d'être ici et maintenant le témoin du Royaume de Dieu.

C'est précisément sur la quête de la dignité humaine et sur les valeurs répandues à travers les sermons de Jésus (l'intégration sociale, la justice, le bien-être du corps, le respect, etc.) que se sont appuyés les chrétiens lors des mouvements sociaux qu'a connus le Brésil. Par exemple, Nisia Floresta faisait référence à des personnages bibliques féminins pour défendre le droit des femmes à l'éducation. Dans leur lutte, les paysans privés de terre, eux, avaient recours à des images bibliques de l'Exode, du fait de leur participation à l'Eglise et au travail pastoral. Ce sont les mêmes principes de justice qui ont poussé les chrétiens, une fois confrontés à la réalité sociale de l'exclusion, à s'intégrer dans les syndicats, les associations de quartier et les groupes de sans-emplois, en tenant compte du message de Dieu sur le bien-être et la vie en abondance.

L'apathie des chrétiens face au travail forcé, à l'esclavage, au travail des enfants, à la discrimination, à l'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale, aux violences et abus sexuels, n'est donc pas acceptable du point de vue de la religion, qui favorise la dignité humaine et l'égalité. La vie en plénitude fait référence à la qualité des relations humaines, non seulement sur le lieu de travail, mais aussi dans les sphères sociale, politique, économique et culturelle. Il ne s'agit pas seulement de la vie, parfois simplement interprétée comme la survie, où on vitote en essayant de joindre les deux bouts. C'est aussi la vie en abondance, avec tout ce qu'elle a de meilleur : la vie dans toute sa plénitude. La dignité humaine implique non seulement que les gens aient un travail qui leur permette de gagner suffisamment pour survivre, mais aussi que ce travail soit épanouissant. Cela signifie aussi que les personnes puissent avoir accès à du travail qui leur donne une certaine dignité.

Pour rendre le travail et les travailleurs dignes, il est nécessaire de se détacher de la conception du travail qui en fait une punition (comme cela est souvent dit, à tort, dans des interprétations erronées du chapitre 3 de la Genèse). Il vaut mieux se référer au récit de la Création (chapitre 1 de la Genèse), dans lequel Dieu demande à l'homme et à la femme d'être les gardiens du jardin, ce qui, en d'autres termes, fait référence au travail. Ce passage a parfois été compris comme la simple démonstration de la puissance de domination. Mais qu'est-ce que le travail si ce n'est la capacité à transformer et changer les choses de manière créative ? Cette responsabilité que Dieu donne à l'humanité n'est pas une punition, mais plutôt la reconnaissance que nous avons part à la

---

<sup>2</sup> Eschatologie : branche de la théologie en relation avec tout ce qui concerne la fin des temps : la fin du monde, la vie dans l'au-delà, le jugement dernier, etc.

puissance créatrice de Dieu et que nous sommes invités à en faire usage de manière constructive.

Le travail décent est donc étroitement lié à la dignité des êtres humains et à leur capacité de gagner de quoi vivre et de mener une vie en plénitude. Il est également une revendication de ceux qui sont socialement exclus de la population active, tels que les chômeurs ou les paysans privés de terre. Le travail est un des moyens de promouvoir l'intégration sociale et de répartir plus équitablement la richesse de la société. Mais surtout, le travail rend à l'homme sa dignité, il le valorise et reconnaît sa capacité de transformation créative dans le cadre d'un développement durable. Il est nécessaire de reconnaître que le travail dépasse la rémunération, mais il implique que l'on admette l'importance des actions de chacun pour le bien commun.

# Problèmes liés au travail décent dans un pays en développement : une perspective humaniste indienne

*Ashim Kumar Roy, chercheur et militant social pour les droits de l'homme et au travail, Centre for Education and Communication, Centre for Workers Management, New Delhi*

## L'égalité sociale : une assise pour le travail décent

En Inde, les deux formes les plus insidieuses d'inégalité sociale ont leur fondement dans les discriminations de caste et de genre, qui se renforcent l'une l'autre. Elles s'inscrivent dans la continuité et la légitimité d'un héritage des temps anciens transmis à la société moderne, et sont donc plus ancrées dans cette société que dans n'importe quelle autre. Le mouvement national pour la liberté, qui existait déjà avant l'indépendance de l'Inde en 1947, a donné un nouvel élan à la quête pour l'égalité, ce qui a permis de remplacer la légitimité politique hiérarchique de la société traditionnelle par l'égalité juridique et politique de la Constitution indienne. En réalité, dans la société actuelle, l'érosion des inégalités liées aux castes et au genre se fait peu sentir. Le processus de délégitimation du système des castes et les quelques mesures de discrimination positive ont engendré des aspirations et des revendications, faisant de la lutte contre le système oppressif des castes l'axe majeur de la mobilisation sociale et politique, démocratisant ainsi la société et l'Etat.

La pratique de l'intouchabilité a donc diminué, tout comme, dans une moindre mesure, l'exclusion sociale et la ségrégation en matière de logement. Mais cela ne s'est pas fait de manière consensuelle ou non violente (la preuve en est le nombre croissant d'atrocités commises contre les Dalits, la caste des opprimés).

L'une des principales composantes du régime des castes dans l'économie traditionnelle est l'accès exclusif à certaines professions pour différents groupes sociaux. Avec l'arrivée de l'économie moderne industrielle, de nouvelles activités se développent et les emplois traditionnels font place à de nouveaux emplois. Un grand nombre d'études montrent comment les artisans traditionnels et les travailleurs manuels intouchables s'adaptent à l'économie moderne. Il est

prouvé qu'il existe un lien très étroit entre cette adaptation et les différents marchés du travail intervenant dans l'économie. Les deux principales formes d'inégalités, liées aux castes et au genre, sont de plus en plus renforcées par les inégalités en matière d'éducation, de profession et de revenu. Cette évolution aboutit au découpage par segments du marché du travail, à la fois dans les zones rurales et urbaines, et dans l'économie formelle ou informelle.

Cette segmentation du marché du travail se manifeste en termes de degré de vulnérabilité, d'immobilité et de discrimination. Une étude du marché du travail à Mumbai, la principale ville industrielle en Inde, a montré que sa segmentation est socialement et économiquement marquée par celle des zones rurales. De plus ceux qui, parmi les trois types d'emplois (occasionnel, dans un petit établissement ou dans une usine), ont un emploi occasionnel, touchent les salaires les plus bas, bougent moins et font partie pour la plupart de la caste des opprimés.

La non-application des lois en matière d'emploi dans le secteur informel n'est pas seulement due à un édifice juridique et une mise en œuvre inadéquats, mais aussi au manque de volonté politique des responsables provenant de la perception et l'expectative d'une soumission servile de la part des classes inférieures de la société. Cela cause de grands problèmes à l'organisation des syndicats dans l'économie informelle. Il serait bon de reconnaître qu'en Inde, même si les syndicats défendent l'égalité sociale, il leur faut désormais mobiliser les ressources nécessaires pour faire évoluer une stratégie qui prenne en compte le régime des castes au travail et pour construire une alliance sociale pour encourager les initiatives d'organisation.

La justice sociale apporte les principes pour les lois-cadres et les procédures destinées à réguler les relations professionnelles, ainsi que les valeurs politiques sur lesquelles sont ancrées les institutions chargées des jugements et de leur mise en application. Si la mondialisation force aujourd'hui certains pays à adapter leurs lois sur le travail pour les rendre plus flexibles, elle a aussi un impact plus profond : l'érosion des valeurs politiques, telles que la justice sociale, chez les législateurs, les juges, les représentants et les créateurs d'opinion.

La Cour suprême de l'Inde a récemment constitué un comité, en réponse à une assignation d'intérêt public, pour soumettre aux services municipaux des grandes villes un rapport sur la question de l'amélioration du traitement des déchets solides. Les balayeurs et les éboueurs travaillant dans les municipalités pour le nettoyage des déchets solides sont presque tous des Dalits, la communauté des intouchables. Il n'y avait dans le comité aucun représentant de cette communauté, ni des syndicats, ni de la Commission Safai Karmachari ou de la Commission nationale pour les castes et tribus enregistrées (commissions statutaires du gouvernement chargées de veiller aux intérêts des Dalits et des

tribaux)<sup>1</sup>. De plus, le comité a émis deux recommandations spécifiques ayant d'importantes implications pour les employés des services municipaux du pays : elles recommandent que les balayeurs et les éboueurs soient exclus de la loi de 1989 relative aux castes et tribus enregistrées et à la prévention des atrocités à leur égard, et de celle de 1970 sur la sous-traitance (réglementation et abolition). Socialement parlant, les deux lois sont positives et permettent la mise en œuvre du concept de justice sociale.

Les employeurs souhaitent modifier les lois du travail pour les adapter à leur concept de « cœur-de-métier » /externalisation dans le processus de production. L'argument, selon lequel les différents types de travail qui existent dans le processus de production n'ont pas la même valeur, relève de l'idéologie. Le nouveau mantra des relations professionnelles flexibles est un élément clé dans les stratégies de gestion. Une de ces mesures consiste à établir des contrats de travail flexibles. Mais, si de tels contrats sont flexibles en termes de durée, ils manquent cependant souvent de réel engagement garantissant le respect des droits des travailleurs. Ainsi derrière l'accent mis sur la flexibilité se cache un programme dans lequel même les droits au travail les plus fondamentaux ne figurent pas.

Il y a une différence entre la flexibilité des relations de travail en tant que pratique acceptée de gestion dans le cadre de la négociation collective et la flexibilité des relations reconnue, légitimée et soutenue par la loi. Dans une société où les relations de travail sont structurées par l'inégalité sociale, la reconnaissance par la loi de leur flexibilité mènera inévitablement à une division et à la rupture de la notion d'universalité de l'égalité devant la loi.

La conception libérale entraîne des conceptions juridiques et sociales de l'égalité. Dans un tel ordre, toutes les inégalités sociales doivent alors disparaître. Les communautés opprimées ont foi dans le processus législatif et les organes représentatifs, dans lesquels elles ont mis tous leurs espoirs de voir rectifier l'injustice sociale et économique, cet héritage de l'histoire. Pourtant, le rapport entre les efforts menés par les gens pour s'attaquer au problème de l'inégalité de manière démocratique et la persistance avec laquelle les institutions politiques et judiciaires s'emploient à les saboter montre bien le fossé entre le discours et la réalité. De plus, le recours actuel au pouvoir législatif pour anéantir même les petites avancées remet en question cette conception et cette foi. Avec les institutions « modernes » de l'Etat démocratique, le système des castes continue, comme par le passé, à produire et maintenir un résultat inégalitaire.

---

<sup>1</sup> On appelle également les Dalits les « hors caste » ou les « intouchables » (Gandhi les appelait les Harijans, « les enfants de Dieu »). Ils appartiennent à la cinquième caste du système hindou. Les tribaux sont des indigènes animistes. Leur existence précède l'hindouisme, ils sont donc complètement en dehors du système hindou.

Les deux caractéristiques du système des castes sont l'immobilité professionnelle et la sanction institutionnelle liée à cette immobilité. Dans la société prémoderne, cette sanction venait de la religion institutionnalisée. La proposition de donner aux éboueurs et aux nettoyeurs des contrats de travail permanents, en leur refusant toute possibilité légale d'évoluer vers un poste régulier et sûr, renforce ces caractéristiques du système des castes. Dans la société moderne, la loi est utilisée pour restreindre la mobilité professionnelle et créer ainsi un marché du travail segmenté. Les Dalits sont nés pour faire le travail vil et sale, et ce travail est en train de devenir légalement sous-payé et non protégé. Les droits à la mobilité sociale sont niés, les Dalits sont donc condamnés à vivre ainsi.

Le déficit de travail décent est un déficit en termes de justice sociale et il est aussi la négation de la justice sociale en tant que principale valeur politique.

## L'identité juridique comme possibilité d'exercer les droits au travail

Le travail décent a été défini comme le droit à la liberté d'association et le droit de négociation collective. Il s'agit là de droits reconnus par la loi dans la plupart des pays en voie de développement, mais qui souvent ne peuvent pas être exercés. Une approche par les droits est positive, mais ne s'attaque pas de manière adéquate au problème réel du déficit de travail décent. L'Agenda pour le travail décent doit pouvoir définir la manière de permettre aux travailleurs de mieux exercer leurs droits, avec le soutien de la loi et des institutions. La plupart des lois sont fondées sur l'hypothèse que, dans les usines, l'identité juridique d'un travailleur n'est pas un problème. Or, dans l'économie informelle c'en est un, de taille.

En Asie du Sud, et probablement dans la plupart des pays en développement, l'identité juridique est pratiquement toujours refusée aux travailleurs de l'économie informelle (un peu moins à ceux de l'économie formelle) car elle pourrait servir de base à l'exercice du droit d'association et de négociation collective. En général, une lettre d'embauche et une carte d'identité font office de document légal.

Par conséquent, de tels travailleurs ne sont pas socialement considérés comme des travailleurs citoyens et n'ont donc pas droit à tous les avantages sociaux ou juridiques attachés à cette identité juridique. De plus, sans cette identité, les travailleurs – comme simples résidents dans une ville – sont obligés de vivre dans un monde d'existence illégale concernant l'accès à la nourriture, etc. Cela rend le travailleur vulnérable à des pressions illégales pour lui soutirer de l'argent et même l'accuser de crime devant les tribunaux. Les

nombreuses lois qui traitent de l'indigence, du vagabondage, de la construction sur les terres d'autrui et des activités antisociales font de ces travailleurs des criminels. Cela renforce les préjugés sociaux et protège les employeurs qui font de toute revendication des travailleurs pour leurs droits un acte criminel, justifiant une répression policière. C'est la fluidité et la flexibilité de l'économie informelle qui permettent à l'employeur de dénier au travailleur une identité juridique.

Il devrait être interdit de profiter des relations employeurs/employés, flexibles et instables dans l'économie informelle, pour compromettre la stabilité de l'identité des travailleurs. Si l'employeur ne respecte pas le droit à une identité, l'Etat doit mettre sur pied un mécanisme permettant de le faire. Un forum tripartite donnant aux travailleurs d'un secteur industriel particulier une identité juridique pourrait être constitué. Cela prouverait que, même si les relations entre employeurs et employés évoluent dans le temps, l'employeur a une responsabilité clairement établie pendant la période durant laquelle il emploie le travailleur. De la sorte, si un avantage était refusé au travailleur, une simple plainte suffirait à ce que cela fasse l'objet d'un litige, le droit légal à déposer une telle plainte n'étant pas exigé.

Le déficit de travail décent traduit ainsi le manque de reconnaissance de l'identité juridique des travailleurs dans l'économie informelle.

## Légiférer sur les droits au travail dans le cadre de la chaîne de production mondiale

A l'heure de la mondialisation, les économies formelles et informelles sont intégrées dans une chaîne d'offre. Les systèmes de production sont restructurés en fonction d'une chaîne de production mondiale, qui entraîne une forte dispersion des étapes de la production hors des frontières nationales, suivant la structure organisationnelle de firmes ou entreprises fortement interconnectées. C'est un réseau de processus de production qui met en relation les différents marchés du travail, ainsi que l'économie formelle et informelle. Cela est particulièrement valable pour les biens de consommation, dont la production demande une utilisation intensive de main-d'œuvre et se trouve pilotée par le design et les marchés. Les sites de production ne sont pas fixes et sont sensibles aux conditions variables sur différents marchés du travail, dès lors que le coût du travail représente la majeure partie du coût total.

Les relations sociales et économiques au sein de la chaîne d'offre matérialisent la mondialisation. Elles sont reconnues par le droit commercial qui évolue rapidement pour pouvoir traiter de la complexité des transactions intragroupe au sein de la chaîne. Pourtant dans un tel contexte de production en réseau, le

droit international n'a pas évolué dans le sens de la reconnaissance et de la réglementation des relations de travail.

Dès lors que les entreprises font du profit et en bénéficient, il semblerait normal de les imposer à proportion de leur importance et de leur rentabilité dans la chaîne de valeur. Certaines d'entre elles, souvent des entreprises multinationales, dominent ces chaînes en contrôlant la mise au point du produit, le design, la publicité et les réseaux informatisés de magasins pour mettre un produit sur le marché et réaliser le maximum de profits. De telles entreprises devraient accepter l'héritage de la responsabilité et de l'obligation de mettre en œuvre les droits légaux et les avantages liés au travail fourni dans la chaîne de production. Pourtant les Etats-nations, étant donné la concurrence avec les investissements directs étrangers (IDE) et les marchés d'exportation, sont incapables d'imposer aux multinationales un quelconque cadre réglementaire.

Le déficit de travail décent dans les pays en développement est dû à ce manque de législation dans le domaine des relations de travail. L'OIT doit lancer, dans ce domaine, un processus de développement des conventions internationales.

# Spiritualité et politique publique pour le travail décent : la réalisation de soi au nouveau millénaire

*Alfredo Sfeir-Younis <sup>1</sup>, représentant spécial de la Banque mondiale auprès des Nations Unies et de l'Organisation mondiale du commerce à Genève*

Une grande partie des discussions a porté sur la nature et la portée du travail décent. Alors que le débat s'intensifie à propos de l'élaboration des politiques publiques, particulièrement à l'échelle internationale et globale, le temps est venu que nous considérions le travail décent à travers différents points de vue, tout en gardant à l'esprit les aspects normatifs de notre évolution. Le caractère actuel des décisions de politique publique sera sûrement une des dimensions qui orientera et définira le présent débat. Cependant, vu l'état actuel des affaires politiques et sociales dans le monde, il est facile de remarquer que nous avons encore beaucoup à faire avant de pouvoir prendre en compte les dimensions humaine et spirituelle dans le processus de décision. Ces dimensions sont oubliées et les instruments de décision sont dictés dans un vide éthique et moral.

Que cela nous plaise ou non, la présente contribution n'a pas pour but de faire le choix d'une loi normative ou d'une proposition plutôt que d'une autre. Le pluralisme et la diversité doivent tous deux être le moteur de la transformation humaine dans laquelle il faut pouvoir renforcer nos identités personnelles et sociales à travers nos différences, au lieu de vivre dans des sociétés étouffantes qui visent l'uniformité et le consensus de façade.

Le temps est venu de construire les bases d'une nouvelle forme d'élaboration des politiques dans nos sociétés et dans les principales organisations qui participent aux plus importants processus de prises de décisions. La religion et la spiritualité peuvent sans aucun doute participer significativement à ce processus de construction en stimulant, enrichissant et réalisant l'Agenda pour le travail décent défendu dans chaque nation.

Dans cette contribution, l'accent est tout particulièrement mis sur les dimensions spirituelles du travail décent, afin d'envisager de possibles implications pour la politique publique.

---

<sup>1</sup> Les opinions exprimées dans la présente contribution sont celles de l'auteur et non celles de la Banque mondiale ou de ses institutions affiliées. L'auteur assume toute erreur ou omission.

Autour de ce débat gravitent de nombreuses questions en relation les unes avec les autres et qui nécessitent une certaine retenue lorsque sont abordés les sujets de la spiritualité, du travail décent et de la politique publique. Pour cibler un peu plus la portée de cette contribution, je vais mettre l'accent sur l'élaboration des politiques publiques et la mettre en relation avec le lieu de travail, à l'échelle nationale et mondiale. Parmi les thèmes discutés, souvent complexes et problématiques, figurent des dimensions ou dilemmes liés au rôle de l'éthique et des valeurs éthiques dans le processus de décision, au rôle et à l'importance du respect des droits de l'homme dans l'élaboration des politiques, à la redéfinition des relations au sein de la société, aux liens à établir avec certains principes fondamentaux, à l'intégration d'objectifs en relation avec l'Agenda pour le travail décent et au cheminement vers une base commune dans la prise de décision.

Permettez-moi de commencer avec une hypothèse de travail importante : il est essentiel d'inclure le rôle de la spiritualité, en tant qu'ultime paradigme du développement humain, dans la formulation et la mise en œuvre des politiques publiques, à l'échelle nationale et internationale. Cela a du mal à être compris et demande de dépasser le paradigme matériel, auquel nous faisons souvent référence de nos jours. Il faut entamer une révolution des valeurs, une révolution de la pensée, une révolution de la manière dont nous comprenons notre processus d'évolution. S'il y a une conclusion à tirer de cette contribution, c'est que le paradigme spirituel peut enrichir de manière significative notre débat aujourd'hui.

Tout d'abord quelques mots à propos du travail décent.

## Le travail décent au niveau matériel (niveau brut)

Une grande partie des débats sur le travail décent, et la littérature, les déclarations, les dépêches qui les accompagnent est enracinée dans le paradigme matériel. Je ne suis pas en train d'insinuer qu'une telle approche est moins bonne qu'une autre ou qu'elle n'a pas de sens. Elle permet d'identifier efficacement le « niveau brut » des dimensions du travail décent, comme, entre autres, la qualité physique du lieu de travail, la présence de pollution, le salaire ou la rémunération. Ces dimensions sont extrêmement importantes dans le débat sur le travail décent, étant donné que notre existence est matérielle et que de telles dimensions doivent être de la meilleure qualité possible. Ne pas prendre en considération ces dimensions matérielles a eu et continuera d'avoir des effets dévastateurs sur notre bien-être. Les impacts négatifs sont bien connus : mauvaise redistribution comme conséquence de la création de richesse, possibilité de contracter des maladies

du fait de la pollution et des autres formes de contamination, risques pour la santé, etc.

Au-delà du lieu de travail, on peut raconter qu'aujourd'hui le paradigme matériel a bénéficié à des milliards de personnes. Il s'agit là d'une déclaration empirique mais, malgré un formidable développement, un certain pessimisme règne à cause des inégalités croissantes, de la dégradation de l'environnement et d'autres problèmes importants qui affectent une grande partie de la population. Certes on peut raconter que dans notre monde l'analphabétisme a reculé, l'espérance de vie a augmenté, la production de biens et services s'est accrue, la technologie a progressé, la production alimentaire s'est améliorée, la médecine a fait des découvertes, et bien d'autres choses encore. Il ne faut pas non plus oublier les progrès significatifs faits sur le lieu de travail. Pour beaucoup (dont les millions de personnes qui ont effectivement un travail), le bilan matériel est plutôt positif.

Mais c'est l'envers de la médaille qui nous intéresse aujourd'hui, ce monde où le progrès matériel a été dans une large mesure inégal et où des millions de personnes souffrent de la pauvreté, de la faim, du chômage et de la malnutrition. Ce monde où de nombreuses personnes vivent avec moins d'un dollar par jour et où les questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'analyse de la pauvreté sont de plus en plus importantes. Le système économique et social semble avoir une « clause d'exclusion » qui expliquerait la présence de toutes ces personnes laissées pour compte qui n'ont désormais pas le droit à la parole, qui sont marginalisées et impuissantes. En réalité, le débat n'est plus de savoir si la coupe est à moitié vide ou à moitié pleine. Il s'agit d'attirer l'attention sur le fait que, pour beaucoup de citoyens de ce monde, seul un quart ou presque de la coupe est plein !

Le même dualisme de la pensée et de la pratique se retrouve sur le lieu de travail. Dans certains endroits de la planète, les travailleurs ont atteint d'incroyables niveaux de confort matériel, alors qu'ailleurs l'esclavage est toujours pratiqué, les droits de l'homme sont en grande majorité violés, les enfants sont poussés à travailler de manière insensée, les lieux de travail sont pollués et comportent de graves risques pour la santé, etc.

On ne peut pas parler dans le vide des injustices sociales. Il est essentiel de faire le lien entre ce débat et les questions issues des formes actuelles de gouvernance et des types de règles économiques et sociales imposés dans nos sociétés pour s'engager (comme les structures du pouvoir), qui limitent les possibilités d'une véritable transformation vers une meilleure humanisation. Ces problèmes rendent pratiquement impossible toute construction d'un monde plus juste et équitable. Ces formes de gouvernance, en tant que base de décision politique, sont largement contestées pour des questions de responsabilité, de

participation, de transparence, etc. Au niveau mondial, on a l'impression d'un grand vide et c'est pourquoi le progrès semble être le fruit du hasard ou inexistant.

Les dirigeants de ce monde connaissent eux aussi les limites des instruments utilisés pour atteindre les objectifs fixés dans les domaines mentionnés ci-dessus. Les limites des solutions matérialistes sont évidentes, mais la capacité et la volonté de passer à d'autres instruments et pratiques sont bien en deçà du désir de tous. Cela a été confirmé par la Déclaration du Millénaire des Nations Unies et par l'approbation des objectifs correspondants appelés Objectifs de développement du Millénaire, un effort concerté visant à éliminer la misère. En plus de l'exclusion, des faibles structures de gouvernance, des formes bien établies de la recherche du pouvoir et de la fragilité des institutions, la pauvreté semble être devenue un résultat inévitable, inhérent au paradigme actuel du développement matériel. Ainsi rencontrons-nous des problèmes majeurs pour créer des emplois décents, stopper la dégradation de l'environnement à tous les niveaux, améliorer la sécurité sur le lieu de travail, permettre aux pauvres d'accumuler davantage de capital sous ses différentes formes (physique, financier, humain, naturel, institutionnel et culturel), éliminer le mépris pour les droits de l'homme et pour d'autres normes sociales, et arrêter la grave déshumanisation des politiques et des processus économiques. Il règne aujourd'hui un profond sentiment de perte en termes de sécurité humaine, de cohésion, participation et représentation sociales, de consolidation de la paix, de résolution des conflits, de stabilité et de confiance.

Le pessimisme se fait sentir dans tous nos projets de développement, malgré l'enthousiasme de ceux qui tentent désespérément de sensibiliser l'opinion publique. En ce qui concerne notre existence et notre spiritualité, les communautés sont de plus en plus mécontentes de leur situation. Notre capital spirituel diminue à une rapidité vertigineuse.

La politique publique actuelle a envisagé deux manières de résoudre ces dilemmes. La première consiste à approfondir et accélérer les réformes traditionnelles (matérielles), économiques et sociales, pour tenter d'améliorer les indicateurs du développement matériel. La seconde vise à considérer un nouvel ensemble d'instruments et de réformes correspondantes, focalisés sur les droits, les normes, les standards et les règlements. J'appelle cela le paradigme « néo-humain » qui devrait permettre d'améliorer les approches matérielles du développement. Les efforts récemment faits pour intégrer les droits de l'homme dans le développement économique, recommander de nouvelles formes de gouvernance, réformer le rôle de l'Etat, améliorer la participation et l'autonomisation, etc. sont un exemple de ces réformes de second niveau. Dans la pratique, on voit ces deux approches à l'œuvre (matérielle et néo-humaine), mais aucune des deux n'a conduit à se demander

si un changement plus radical de paradigme ne serait pas désormais nécessaire. Dans les deux cas, même lorsque le terme de « droits de l'homme » est utilisé, le paradigme matériel constitue toujours la force centrifuge qui définit à la fois les moyens et les fins de toute décision politique.

En un sens, les descriptions actuelles de l'Agenda pour le travail décent semblent à première vue se conformer au paradigme néo-humain.

Nous savons pourtant que la plupart des citoyens ressentent profondément que les dilemmes causés par le paradigme matériel ne sont pas uniquement de nature matérielle. Certains sont clairement d'ordre moral ou éthique et abondent dans les programmes de développement. Le dilemme le plus courant consiste notamment à se demander comment il est possible que dans un monde où tant de personnes souffrent de la faim et de la maladie, il y ait tant d'abondance et de gaspillage d'aliments. On peut aussi avoir mauvaise conscience face au traitement réservé aux personnes âgées en général et à la manière dont le paradigme matériel les a complètement dépouillées de tous leurs droits réels sur les richesses productives d'une économie qu'ils ont contribué à créer en toute première place.

## Le travail décent au niveau spirituel (le niveau subtil)

Dans toute société, il est fondamental de se demander si le paradigme qui a contribué à générer un problème, quel qu'il soit, sera suffisamment efficace pour apporter une solution à ce problème. La plupart des personnes savent qu'il est impossible (certains diront que ce n'est pas moralement acceptable) que l'ancien paradigme, celui qui est à l'origine des problèmes, apporte des solutions appropriées dans les domaines non matériels de notre existence.

Un paradigme humain/spirituel peut faire avancer énormément le débat sur le travail décent. Tout d'abord, il permettra une approche plus holistique et réellement innovante de la création d'emplois. Les décideurs politiques devront préalablement porter leur attention sur un certain nombre de points. En voici quelques-uns :

- Premièrement, nous devons centrer nos efforts sur les aspects qualitatifs du développement humain, et non pas uniquement sur les aspects quantitatifs. Notre but n'est donc pas seulement de créer des emplois, même si cela reste essentiel, mais d'en créer qui, sur le lieu de travail, englobent tous les aspects de notre vie. Cette notion de qualité dépasse largement les aspects qualitatifs purement matériels (comme par exemple demeurer sur des lieux de travail exempts de risques de contaminations). Elle concerne tous les aspects de notre existence.

- Deuxièmement, les valeurs éthiques et morales jouent un rôle essentiel. En effet, elles permettent de distinguer le vrai du faux. Tous les facteurs de qualité, dans le travail décent en particulier et dans les politiques publiques en général, doivent d'une certaine manière passer par le filtre des valeurs éthiques et morales et y puiser leur inspiration. Jusqu'à présent, le débat sur le travail décent a uniquement pris en compte certaines de ces valeurs éthiques dans le cadre du respect et de la mise en œuvre des droits de l'homme et de ceux qui en découlent. Les droits de l'homme n'en sont pourtant qu'un aspect, mais de taille. Le débat sur les valeurs humaines doit aller bien plus loin !
- Troisièmement, des déclarations internationales ont reconnu le rôle fondamental de la spiritualité dans les processus de décisions des politiques publiques. La plupart d'entre elles ont été ignorées. Prenons-en deux pour exemple : la première est la Déclaration de Dumbarton Oaks, datant de 1944, qui a identifié les différentes fonctions assignées aux Nations Unies. Parmi ces fonctions figure la suivante : « l'aspiration à la liberté humaine », définie à la fois en termes de développement matériel et spirituel. La seconde est la Déclaration de Philadelphie de l'OIT (1944), qui souligne que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ». Malheureusement aucune de ces deux déclarations ne propose une approche instrumentale ou pratique du sens et du rôle de la spiritualité dans la réalisation de ces objectifs.
- Quatrièmement, il est essentiel d'intégrer, d'adopter, de mettre en pratique et de vivre certaines valeurs fondamentales. De nos jours, de nombreuses déclarations de politiques publiques s'accompagnent d'une série de mots visant à attirer notre attention sur d'importantes valeurs humaines telles que l'équité, la justice sociale, la sécurité humaine, le dialogue, la participation, l'autonomisation, la protection, l'égalité des chances, la liberté et la fraternité. Pourtant nous n'avons pas fait grand-chose soit pour définir vraiment ces valeurs, soit pour proposer des solutions concrètes pour les mettre en pratique. Nous devons maintenant formuler les principes holistiques qui, du fait de leur caractère englobant, vont promouvoir ces valeurs humaines jusqu'à leur autoréalisation.
- Enfin, il faut s'efforcer de rendre rapidement le concept de travail décent significatif aux niveaux politique, institutionnel et opérationnel, tout en étant politiquement acceptable et prêt à être mis en œuvre. On a eu tendance à prôner certaines façons de soumettre les systèmes de valeurs à un processus déterministe en espérant que la société se comporterait de la

manière désirée. La relation entre les valeurs liées aux droits de l'homme et les valeurs économiques dans la politique en est un exemple. Pour certains, les valeurs économiques doivent être dictées par les valeurs liées aux droits de l'homme, alors qu'en réalité ce sont les valeurs économiques qui dominent. Cela mérite que l'on se pose une question : serait-il vraiment souhaitable que les valeurs économiques soient ainsi dictées et soumises à d'autres valeurs, ou ne vaudrait-il pas mieux changer le système des valeurs économiques pour faire en sorte que des valeurs supérieures puissent coexister avec lui ?

## Considérations supplémentaires

J'aimerais partager avec vous trois autres points importants – peut-être fallacieux.

### *Hiérarchies*

Une grande majorité de personnes croient que l'existence humaine est organisée selon une hiérarchie qui dépend du niveau de bien-être matériel. Par conséquent, les personnes doivent satisfaire d'abord leurs besoins matériels et ensuite leurs besoins non matériels. Ainsi un estomac vide doit d'abord être rempli avant que l'on puisse commencer à parler d'autre chose. Les politiques économiques et sociales doivent avant tout se focaliser là-dessus.

Les mêmes principes s'appliquent aux problèmes liés à l'emploi et au lieu de travail, ainsi qu'à l'environnement. En ce qui concerne le travail et les possibilités d'emploi, l'attention se porte en premier lieu sur les aspects quantitatifs et matériels (avoir un emploi par exemple), et l'on ne s'intéressera qu'après à la dimension qualitative. Il faut donc d'abord gagner sa vie, et l'on se souciera du travail décent après. En ce qui concerne les politiques environnementales et la croissance économique, la plupart des pays ont adopté la stratégie suivante : « la croissance économique d'abord, le nettoyage plus tard ». Certains décideurs politiques se posent des questions : à quoi cela sert-il d'avoir des sources d'eau dans les montagnes alors que les pauvres n'ont pas accès à l'eau potable ? Pourquoi garder ici une forêt sur pied alors que, là-bas, les pauvres n'ont pas même de bois pour cuisiner ou se loger correctement ? Ce fut l'occasion de grands débats que de se demander s'il était sensé d'aborder ainsi ces problèmes dans toute leur étendue spatiale et diachronique.

Un certain nombre d'arguments fallacieux se cachent dans ces approches hiérarchiques :

- Tout d'abord, le fait de ne prêter attention qu'aux effets immédiats des programmes de développement. Ainsi lorsqu'un pays pauvre a besoin de se développer (effet immédiat), le prix à payer est souvent la surexploitation et la dégradation des ressources naturelles. Cela suppose que ces effets secondaires, de longue durée, se prendront en charge d'eux-mêmes et s'atténueront de manière significative. Le problème, c'est qu'aucun pays n'a encore réellement prouvé qu'il pouvait, ou même voulait, nettoyer plus tard.
- Ensuite, le fait de rendre la pauvreté et les pauvres responsables des conséquences négatives du développement, alors que ce sont les déviations du processus de création de richesse et d'accumulation des pays riches qui le sont. Ce sont la richesse et la concentration des biens qui devraient être dépeintes afin de ne plus faire accroire que ce sont les pauvres qui sont responsables de la dégradation de l'environnement.
- Enfin, le fait de déclarer qu'une plus grande satisfaction matérielle (en se focalisant sur les questions de quantité) améliorera nécessairement le bien-être de l'homme (en se focalisant sur les questions de qualité). En réalité, la quantité et la qualité sont les deux aspects de la même question et non pas deux éléments hiérarchiques distincts à satisfaire l'un après l'autre.

Ces erreurs s'étendent également aux concepts matériels de « réalisable » et de « pouvoir d'achat ». La plupart des positions politiques suggèrent qu'il faut d'abord s'offrir la quantité (l'accès à l'éducation par exemple), car la qualité n'est pas un droit essentiel (l'accès à une meilleure éducation). Si les sociétés continuent de fonctionner selon ces hiérarchies, nous allons à notre perdition dans une voie suicidaire.

### *Les valeurs sont plus que de simples mots*

Beaucoup des valeurs et des mots que nous utilisons pour aborder les différentes dimensions du travail décent (par exemple la paix, les droits, la justice, l'égalité) sont plus que des mots dans le paradigme spirituel. Ils se bornent à être des mots dans notre seul paradigme matériel.

Dans le paradigme spirituel, ces mots représentent un « état de notre être » unique. Ces mots n'auront donc réellement de sens que s'ils sont *autorisés*. La paix et l'amour, par exemple, ne peuvent pas être achetés dans un supermarché ou simplement proclamés à haute voix. Le véritable sens spirituel des mots justice, égalité et droits ne deviendra réalité que s'ils *adviennent en nous* comme un état personnel de notre être. Les sociétés doivent être la représentation concrète de la justice, puisque la justice n'est pas un concept matériel (même si elle s'est toujours manifestée sous une forme matérielle).

Par conséquent, en soulignant l'importance du travail décent pour atteindre de plus haut niveaux de sécurité humaine, il faut comprendre que la « sécurité humaine » n'est pas une chose matérielle (même si elle peut se manifester sous des formes matérielles), mais plutôt un *état de notre être*. Ce n'est pas parce que vous avez une certaine richesse et des biens matériels que vous serez durablement à l'abri du danger. Ce n'est pas parce qu'un pays a de l'argent et des armes sophistiquées que la sécurité y règnera. Adopter les mesures matérielles les plus fortes, c'est-à-dire une politique de retranchement derrière ses frontières à l'écart du reste du monde, à supposer que cela puisse être temporairement justifié, ne pourra parvenir à garantir la sécurité humaine. Cela ne peut aboutir que si toutes les personnes ainsi retranchées se sentent toutes également en sécurité à l'intérieur d'elles-mêmes ! De même, la stratégie visant à éviter ou éliminer les conflits n'est pas l'équivalent d'un climat de paix. La paix commence par la paix intérieure, c'est-à-dire la réalisation en nous-mêmes de la paix.

Dans un tel contexte, la « décence », une autre valeur humaine, doit, elle aussi, d'abord être autoréalisée, individuellement ou collectivement.

### *Le travail comme forme de réalisation de soi*

D'un point de vue spirituel, les sociétés doivent complètement revoir leur compréhension des mots « travail » et « emploi » et le sens qu'elles leur donnent, afin d'atteindre les buts et objectifs du travail décent. En définitive, pour que le travail devienne réellement du « travail décent », nous devons admettre que le travail est un instrument de réalisation de soi.

C'est pour cela que le travail doit être considéré comme une source fondamentale de transformation et d'évolution spirituelles de l'homme. Autrefois dans beaucoup de sociétés, ou chez les peuples indigènes, lorsque l'on donnait un « job » à une personne, ce n'était pas pour des raisons matérielles (comme le fait d'avoir une productivité marginale élevée, des compétences et d'être performant), mais ce choix se fondait sur un ensemble de conditions très profond et spécifique. L'une de ces conditions consistait à se mettre d'accord sur un niveau de réalisation de soi, avant d'être « autorisé » à travailler.

De nos jours, le paradigme matériel a transformé ce processus en un processus simple : accumuler juste le nombre de crédits nécessaire à l'obtention de votre doctorat et c'est tout ! Ainsi le travail et le travail décent doivent être considérés comme des instruments clés de la réalisation de soi. C'est le point de vue du paradigme spirituel. C'est là que commence la poursuite des objectifs de l'Agenda pour le travail décent.

## Quelques implications politiques

Il est essentiel que nous ne perdions pas de vue la nécessité d'englober la dimension spirituelle dans l'élaboration des politiques, une dimension négligée et mal comprise de nos jours. Cela tient à plusieurs facteurs : le sentiment selon lequel intégrer la dimension spirituelle dans le domaine politique, c'est aborder des sujets épineux ; l'idée que l'on s'aventure sur un terrain inconnu où les divergences entre religions (ou dogmes) risquent d'être longues à résoudre ; enfin l'opinion de certains selon laquelle le « paradigme spirituel » est beaucoup trop « tiré par les cheveux » et pas encore assez développé pour être introduit en politique. Il faut que les sociétés dissipent ces idées fausses. Certes, en comparaison, regarder le travail décent à travers le paradigme matériel apparaît simple. Qu'est-ce que les sociétés doivent faire dans le futur ? Plusieurs étapes sont à suivre :

- Premièrement, elles doivent continuer à faire du paradigme spirituel une base solide pour l'élaboration des politiques. Ce paradigme permet de considérer des niveaux plus subtils de notre existence, sans pour autant en négliger les dimensions matérielles. Les dimensions matérielles et spirituelles sont finalement deux aspects de la même question. C'est pourquoi il est nécessaire de réconcilier la spiritualité et l'économie.
- Deuxièmement, la réflexion sur le concept de travail décent et les pratiques y associées doit dépasser le niveau brut lié au débat sur le travail décent. Je me fais comprendre : le niveau brut est important, mais la structure sous-jacente, l'empreinte personnelle et l'identité seront déterminées par les dimensions non matérielles de notre existence humaine.
- Troisièmement, le travail doit devenir l'instrument clé de la transformation de l'homme et de sa réalisation. Savoir si quelqu'un désire prendre ce paradigme à bras le corps est sans importance, dès lors que ce niveau subtil existe de toute façon et répond à des dimensions importantes de la loi naturelle, en donnant forme et orientation aux niveaux matériels de notre existence.

Evoluer vers l'intégration du paradigme spirituel dans la politique publique n'est pas une affaire de choix ni de changement total de direction. Il s'agit de comprendre notre propre destinée en tant que civilisation.

# Le travail décent et les biens universels : la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels

*Berma Klein-Goldewijk, directrice de programme, Cedar international, Centre pour la dignité et les droits, Forum de la Haye pour les droits économiques, sociaux et culturels*

Si l'on considère la condition humaine dans sa totalité, le bien commun et la pleine jouissance des droits économiques, sociaux et culturels sont devenus des problèmes cruciaux. Le concept de biens universels est apparu il y a quelques années lors du débat sur le développement durable. J'utilise ici l'expression « biens universels » comme principe de conduite majeur selon lequel les êtres humains ont tous le même droit de disposer équitablement de certains biens communs d'intérêt public et de services publics. Cela ne reflète pas du tout le schéma actuel des relations économiques, politiques, sociales et écologiques dans le monde. Il faudra que la communauté internationale atteigne un niveau sans précédent en termes de coopération et d'accords afin de pouvoir construire et mettre en œuvre une série de politiques, stratégies et pratiques différentes capables de permettre à tous d'accéder au bien commun.

L'Agenda pour le travail décent de l'OIT est présenté comme une nécessité et un défi majeurs pour toute l'humanité. Le défi est de continuer à développer un cadre social et à déterminer des priorités de mise en œuvre afin de mettre en relation les différents systèmes de valeurs, les préoccupations sociales globales et une visée commune parmi les acteurs sociaux. Une partie de ces efforts consiste à poursuivre l'élaboration d'un cadre pour la coopération entre l'OIT et le Conseil œcuménique des Eglises.

Pour soutenir ces efforts, ce papier a pour objectif de considérer l'Agenda pour le travail décent de l'OIT comme une contribution importante à :

- la quête des principes fondamentaux (le bien commun à l'échelle mondiale, les biens universels et des standards humanitaires minimaux) ;
- la construction de stratégies permettant une meilleure mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels.

J'aimerais commencer par l'introduction de deux propositions en relation avec le rôle essentiel que peuvent jouer l'OIT et le Conseil œcuménique des

Eglises dans la progression du dialogue social sur le bien commun de l'humanité. Une troisième proposition sera faite à la fin de cette contribution.

## Deux propositions corrélées pour développer davantage le cadre de la coopération internationale

Selon le rapport du Directeur général du BIT, l'Agenda pour le travail décent est une source d'inspiration car il offre la possibilité de voir l'économie mondiale à travers le regard des travailleurs : par exemple, la possibilité d'obtenir un travail et un salaire, de se sentir en sécurité, de vivre dans la dignité, de jouir des libertés et de permettre à chacun d'exprimer son talent et tout son potentiel <sup>1</sup>. Si cela est bien compris, il nous reste encore à faire en sorte que les bénéfices de la mondialisation soient partagés et qu'ils servent réellement les gens et non pas seulement le profit. Cela implique une solide approche intégrée des droits fondamentaux des travailleurs, tels que l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, la liberté d'association et d'expression, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'élimination de la discrimination au travail, mais pas seulement cela. Le principal défi est désormais de placer et d'intégrer le droit au travail et les droits des travailleurs <sup>2</sup> dans le cadre juridique et politique déjà existant afin de mettre en œuvre les droits économiques, sociaux et culturels. En considérant et en réaffirmant l'indivisibilité et l'interdépendance des droits de l'homme, nous aurons en effet quelques chances de créer un élan et des opportunités <sup>3</sup>.

Ma première proposition est que l'OIT et le Conseil œcuménique des Eglises établissent un lien clair et explicite entre l'Agenda pour le travail décent et les processus actuels de mise en œuvre du droit à la santé, à la nourriture, au logement, à l'éducation, etc. Le déficit de travail décent, le déni des droits de l'homme et le déficit de protection sociale (selon les mots de Juan Somavia) devraient transformer l'Agenda pour la gouvernance mondiale, considéré comme l'art complexe de travailler avec les différentes agences, institutions et systèmes, qui sont à la fois autonomes et structurellement liés à travers diverses formes d'interdépendance réciproque. Plus précisément,

---

<sup>1</sup> BIT: *Réduire le déficit de travail décent. Un défi mondial*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, Genève, 2001.

<sup>2</sup> Articles 6, 7, 8, 10/3 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

<sup>3</sup> En 1976 sont entrés en vigueur le PIDESC et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP). Ces traités, tout comme leurs organes de surveillance composés d'experts indépendants, ont élaboré des standards, en travaillant sur le fond, et ont permis de rendre les procédures de surveillance plus significatives. Les comités adoptent des conclusions, à la fois dans le cadre de la procédure des rapports de gouvernement et de la procédure de plaintes individuelles (qui pour l'instant n'est prévue que dans le PIDCP). Suivant la procédure de rapport, ils adoptent des commentaires ou des observations conclusives, qui font suite à l'examen du rapport d'Etat, ainsi que d'importants commentaires généraux, en relation avec différents droits.

j'aimerais réfléchir à des mécanismes concrets permettant de relier l'Agenda pour le travail décent et la mise en œuvre des droits à la santé, à la nourriture et au logement. La nomination d'un rapporteur spécial sur le travail décent pourrait en être un exemple. La Commission des droits de l'homme et le Conseil économique et social ont établi des procédures et des mécanismes extraconventionnels tels que la mise en place de rapporteurs spéciaux et d'experts indépendants. On appelle généralement ces procédures ou mécanismes les « Procédures spéciales de la Commission des droits de l'homme ». Les mandats des rapporteurs spéciaux sont d'examiner, de surveiller et de faire des rapports publics sur des thèmes spécifiques en relation avec les droits de l'homme (mécanismes par thème) ou bien sur des pays ou territoires particuliers (mécanismes par pays). En ce qui concerne le PIDESC, il y a par exemple un rapporteur spécial sur le droit à un logement convenable, un rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation, un autre sur le droit à l'éducation, un autre encore sur l'extrême pauvreté. Pour le cas précis de la mise en œuvre du travail décent, un rapporteur spécial présenterait des rapports, émettrait des appels et des recommandations d'urgence et continuerait à développer les trois dimensions de l'Agenda pour le travail décent : *a)* la légitimité et justiciabilité du droit au travail et des droits des travailleurs ; *b)* l'encouragement et la visibilité des acteurs tripartites de l'OIT dans la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent (relations extérieures) ; et enfin *c)* le contrôle de processus concrets.

Ma deuxième proposition, qui concerne davantage le Conseil œcuménique des Eglises et son engagement pour le développement durable, consiste à mettre en relation l'Agenda pour le travail décent avec des biens universels qui satisfassent les droits fondamentaux des personnes en matière de moyens d'existence. Je fais particulièrement référence aux biens communs (l'eau, la terre, l'air, les forêts), à l'intérêt public et aux services publics (l'électricité, les transports). Cela se rapporte bien entendu au contexte de mondialisation économique et de privatisation. Il peut être pertinent de distinguer les ressources physiques communes (l'eau, l'air, les forêts, les ressources halieutiques), qui sont essentielles à la vie, des ressources qui sont le fruit d'efforts collectifs (la lutte pour la mise en place des services publics de base et pour la liberté d'association (syndicats), le droit à la santé et à l'éducation résultats de la lutte contre l'Etat). L'une des principales questions à ce sujet est de savoir si certains biens communs et services publics, au lieu d'être régis par les accords commerciaux, ne devraient pas plutôt être soumis à différents standards, restrictions ou sanctions dans le système économique mondial. Le fait de se focaliser sur le bien commun et les services publics renforce la nécessité de progresser dans une approche du développement ou de la

coopération internationale fondée sur les droits (Programme des Nations Unies pour le développement).

A cet égard, je souhaiterais réaffirmer le principe de *subsidiarité* et en débattre. Le processus de décision devrait toujours être le plus décentralisé possible. Là où la mondialisation économique a eu des effets et des impacts paradoxaux, selon le sens commun de tous les acteurs sociaux, nous devons inverser de telles tendances et créer de nouvelles structures pour favoriser le local et renforcer le principe de subsidiarité. Si une décision peut être prise au niveau local, elle doit l'être. Si une activité internationale supplémentaire est nécessaire et qu'elle ne peut se faire au niveau local, les décisions peuvent se prendre au niveau supérieur (national, régional).

## Les principes et droits fondamentaux au travail comme « plancher » de la décence

Un large consensus pourrait être recueilli au niveau des valeurs, principes et normes partagés, lorsque l'on affirme que tout le monde a droit au travail, à l'alimentation, à la santé, au logement et à l'éducation. La question est désormais de savoir comment passer de la croyance générale dans les principes des droits de l'homme à leur mise en pratique effective et aux mécanismes permettant de les réaliser au niveau local, national et international.

Les documents de l'OIT reflètent un engagement profond pour les normes universelles de dignité et de décence humaines, de justice et de respect de la vie. J'aimerais considérer en particulier la dignité et la décence (considérées comme le « plancher » de l'Agenda pour le travail décent) comme faisant partie d'un nouvel ensemble de valeurs et de principes opérationnels dans la société internationale.

*« Le travail décent est synonyme de dignité humaine »  
(Juan Somavia)*

Dans l'Agenda pour le travail décent, la dignité humaine est présentée comme une fondation du travail décent et comme faisant partie de son objectif. La Déclaration de Philadelphie affirme le droit de chacun à « la liberté, la dignité, la sécurité économique et à des chances égales ». De telles conditions sont présentées comme la fondation du travail décent. De plus, Juan Somavia souligne que le travail décent rejoint les espoirs de chaque femme et chaque homme d'« accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Il s'agit non seulement d'un but à atteindre individuellement, mais aussi d'un objectif de développement pour

les pays ». Il fait également remarquer que le travail est le lieu où surgissent les contradictions entre les valeurs fondamentales et les conditions de vie réelles. L'une de ces contradictions, explique-t-il, est que le travail peut obliger les gens à renoncer à leurs droits, à leur autonomie, à tel point qu'il peut sérieusement porter atteinte à la dignité humaine. En effet, le travail peut créer des biens et des services qui sont insignifiants, inutiles ou même nuisibles pour nous et les autres.

Que penser de cette notion de dignité humaine et de décence présente dans l'Agenda pour le travail décent ? Le sens de tels concepts est d'éviter de créer des problèmes liés à la globalisation économique (qui touchent uniquement à la distribution inégale des biens et du pouvoir) l'unique préoccupation de la discussion sur le cadre social, pour l'orienter sur le sens qu'ont les personnes de l'intégrité et du respect humains fondamentaux. Dans l'Agenda pour le travail décent, la dignité humaine est présentée sous l'angle suivant : elle fait avant tout référence à la transformation urgente des réalités humiliantes et déshumanisantes. De telles conditions de vie de base, dont le droit au travail, se retrouvent en effet dans le droit à un niveau de vie acceptable, qui figure dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

### *La dignité humaine et l'humiliation*

La dignité humaine a été reconnue par la communauté internationale comme la base universelle pour la protection des droits de l'homme. Depuis l'établissement de l'Etat comme l'autorité suprême, le concept de loi relative aux droits de l'homme est devenu, pour tous les citoyens, le droit d'être protégé contre la maltraitance et la mauvaise gouvernance due à l'échec des acteurs étatiques. De plus un vaste ensemble de « règles non contraignantes » existe sous la forme de résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies, de « codes de conduite » et de directives pour le secteur des affaires.

L'Agenda pour le travail décent contribue de manière très significative à mettre la dignité humaine au centre du débat international sur les droits de l'homme. La dignité et les droits s'impliquent mutuellement dans une spirale ascendante. Selon le préambule de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la dignité est la source du concept de loi des droits de l'homme, et la fonction principale des droits de l'homme est de protéger la dignité humaine. En effet, bien que la dignité humaine représente le noyau et la fondation des droits de l'homme, c'est à travers la mise en œuvre de ces droits que la dignité est protégée. C'est avant tout dans les processus de mise en œuvre des droits de l'homme que cette interaction entre dignité et droits est rendue possible.

Mais qu'est-ce que la dignité humaine ? La dignité est inhérente à chaque personne simplement par le fait d'être humain. La dignité est donc une

catégorie de l'être, et non pas seulement de l'avoir. En effet, elle ne peut pas être limitée à une chose que les gens « possèdent », elle doit d'abord être considérée comme quelque chose qui fait partie de leur « être ». Elle n'est pas liée au statut, à la nationalité, à l'ethnicité ou à une quelconque réalisation de l'homme. Même si votre dignité peut être fortement diminuée, personne ne peut vous l'ôter, que vous soyez pauvre, d'une minorité ethnique, handicapé physique ou mental. Dans le même ordre d'idées, la dignité signifie le respect de tous, quelles que soient leurs capacités ou leurs conditions de vie. Comme Gustavo Gutiérrez l'a dit, il n'y a pas de « no-personas », de « non personnes »<sup>4</sup>. Le point de départ pour accéder aux droits de l'homme est donc la dignité. Chacun(e) sait lorsqu'il/elle est humilié(e) ou sa dignité humaine violée. La dignité humaine fait partie de notre condition humaine à tous, c'est un standard fondamental pour l'humanité, une règle de base pour le concept de loi relative aux droits de l'homme et pour le droit humanitaire<sup>5</sup>. S'attaquer au problème des violations de la dignité humaine peut donc être considéré comme le noyau dur des stratégies de protection des droits de l'homme. Ce sujet a beaucoup attiré l'attention lors des récentes discussions qui ont eu lieu aux Nations Unies sur les normes humanitaires minimales, à la fois à la Commission des droits de l'homme et à la Sous-Commission sur la prévention des discriminations et la protection des minorités.

Dans certaines cultures il est largement fait référence à la notion de dignité humaine ; dans d'autres par contre cette notion est à peine utilisée. Les violations de la dignité humaine sont donc comprises de manière différente. En effet, ce qu'une personne vivra comme humiliant sera peut-être vécu par une autre personne comme une simple gêne ou un manque de considération mais pas une humiliation. On a reconnu que les différences dans les besoins et les situations de certains groupes méritaient une attention particulière dans la protection et la promotion des droits : ces droits demandent d'agir spécialement contre la discrimination et l'oppression.

L'humiliation et la déshumanisation peuvent être considérées comme l'envers de la dignité humaine<sup>6</sup>. Si l'humiliation a toujours existé, elle n'a pratiquement jamais occupé de position centrale dans les discussions définissant les politiques et stratégies des droits de l'homme, dans lesquelles on

---

<sup>4</sup> Gustavo Gutiérrez : *La fuerza histórica de los pobres* (Salamanque, Sigueme, 1982), p. 248.

<sup>5</sup> Voir Berma Klein Goldewijk et Bas de Gaay Fortman : *Where needs meet rights : Economic, social and cultural rights in a new perspective*, Risk Book Series, n° 88 (Genève, Publications du Conseil œcuménique des Eglises, 1999) ; voir en particulier le chapitre 5, « Human dignity humiliation ».

<sup>6</sup> Steven Lukes : « Humiliation and the politics of identity », dans *Social Research*, vol. 64, n°1, 1997, pp. 36-52 ; Frederic Schick : « On humiliation », *ibid.*, pp.131-47.

s'intéressait souvent davantage aux concepts d'injustice, d'inégalité, de discrimination, de non-reconnaissance, de marginalisation et d'exclusion.

Selon le philosophe politique Avishai Margalit<sup>7</sup>, l'humiliation est une forme de cruauté qui détruit la capacité des gens à croire en eux, à prendre des initiatives et à changer leur propre situation. Il faut vraiment faire attention à l'humiliation et à la déshumanisation parce qu'elles affectent non seulement les libertés fondamentales des personnes, mais aussi leur capacité individuelle à être des agents de changement de leur propre situation. La notion d'agent humain est en effet essentielle dans cette discussion : les personnes se respectent les unes les autres sur la base de leur autonomie et de leur capacité à agir comme des agents humains pour changer et remodeler leurs vies<sup>8</sup>.

### *La décence et la société décente*

Lorsque l'on parle de l'élimination de l'humiliation institutionnelle systématique, on peut distinguer la société civilisée de la société décente. A. Margalit met l'accent sur ce cadre normatif de la décence et propose quelques outils conceptuels. Une société civilisée, dit-il, est une société dans laquelle les individus ne s'humilient pas les uns les autres ; une société décente est une société dont les institutions n'humilient pas ses membres. Une société décente combat les conditions qui permettent de justifier l'humiliation<sup>9</sup>. Ce concept de décence est marquant dans le débat sur le travail décent. Mais le débat sur la distinction entre société décente et société civilisée n'est pas terminé, puisque la distinction entre comportement individuel et comportement institutionnel n'est pas toujours facile à établir<sup>10</sup>.

## La mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels

Les droits de l'homme offrent une protection légale à la dignité humaine fondamentale. Pour beaucoup de personnes cependant, leurs droits sont une idée abstraite et très lointaine. C'est pour cela qu'il est si important de fixer un point de départ dans la dignité humaine. La pauvreté a souvent été considérée comme un problème de développement. Pourtant les populations pauvres sont

---

<sup>7</sup> Avishai Margalit est un philosophe politique israélien. Son livre le plus connu, dans lequel il a élaboré la notion d'humiliation, s'intitule *The decent society* (Cambridge, MA, Harvard University Press, 1996), p. 9.

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 70.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 10.

<sup>10</sup> Voir également Bas de Gaay Fortman et Berma Klein Goldewijk : *God and the goods. Global economy in a civilizational perspective* (Genève, Publications du COE, 1998).

avant tout des populations qui ont des droits : leur dignité doit être protégée. Les droits économiques, sociaux et culturels permettent précisément la protection légale de la dignité humaine, des besoins humains fondamentaux et des libertés fondamentales. Cela implique que les droits économiques, sociaux et culturels sont des acteurs importants du changement. Ils offrent un cadre légal aux processus de changement social et culturel. Les droits de l'homme doivent donc simultanément être vus comme des ressources légales et des instruments politiques de la transformation.

La mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels s'est imposée comme l'un des thèmes les plus essentiels pour l'humanité. Cet ensemble de droits de l'homme inclut les droits fondamentaux tels que le droit à un logement, le droit à la santé, le droit à l'alimentation (qui comprend également le droit à l'eau potable) et le droit à l'éducation. Dans le contexte de la globalisation et de l'évolution des dynamiques du pouvoir, aucune tâche ne peut être plus urgente que la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels.

Dans le contexte actuel, cela implique de réduire le fossé grandissant entre, d'une part, un système de marché global qui met en relation l'intégration économique et la libéralisation politique et, d'autre part, un système international pour les droits de l'homme qui appelle à la justice, au respect des libertés fondamentales, à la discrimination positive et à la régulation des marchés. Ce fossé a de lourdes conséquences dans la mise en œuvre de tous les droits de l'homme dans leur dimension universelle, en particulier en ce qui concerne le *droit à un niveau de vie acceptable*. Au cours des dernières années, la communauté de défense des droits de l'homme a exprimé ses inquiétudes face à cette évolution, et a lancé des appels pressants à la Banque mondiale et à l'OMC <sup>11</sup>. En effet, elle a à maintes reprises réaffirmé la primauté des obligations liées aux droits de l'homme sur les politiques économiques.

### *Les questions de mise en œuvre : approches, instruments, sujets et stratégies*

La mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels a différentes dimensions : premièrement, l'émergence d'approches du développement fondées sur les droits et leur impact sur la coopération internationale ; deuxièmement la création et l'amélioration d'instruments juridiques pour la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels. De tels instruments peuvent être

---

<sup>11</sup> Nations Unies : *La mondialisation et ses effets sur le plein exercice des droits de l'homme* (UN Doc. E/CN.4/SUB.2/RES/2001/5) ; *Propriété intellectuelle et droits de l'homme* (UN Doc. E/CN.4/SUB) ; *Libéralisation du commerce et des services, et droits de l'homme* (UN Doc. E/CN.4/sub.2/RES/2001/4).

trouvés dans les rapports de la société civile sur le respect par l'Etat du PIDESC. La troisième dimension de la mise en œuvre est liée aux sujets et processus qui modèlent et développent des approches fondées sur les droits et qui utilisent les nouveaux instruments pour transformer la société. Quatrièmement, il est nécessaire de continuer à développer des stratégies en concertation. Les approches et les instruments, les sujets et les stratégies sont considérés ici comme faisant partie d'une approche qui implique plusieurs acteurs, à savoir la société civile et l'Etat, les institutions financières internationales et, de manière différente, le secteur des affaires.

Ces défis nous amènent au cœur des problèmes liés à la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels, qui, je pense, se résume en quatre points :

### *Les contenus des droits et les mécanismes de protection institutionnels*

Premièrement, il est nécessaire de mettre en place les mécanismes de protection institutionnels tout en continuant à développer et interpréter les contenus (minimaux) des droits économiques, sociaux et culturels. Le flou continue de régner sur le sens, l'interprétation, la jouissance et les implications de ces droits. De plus, les droits économiques, sociaux et culturels ne sont pas seulement systématiquement menacés et violés, ils sont aussi méconnus et ignorés dans une large mesure. La mise en œuvre de ces droits doit être considérée comme une lutte de longue haleine pour développer à la fois les contenus et les mécanismes de protection reconnus par les institutions. Dans le développement concret de l'histoire, les mécanismes de protection institutionnels devront apparaître non pas avant mais en même temps qu'une claire compréhension des contenus et du sens des différents droits économiques, sociaux et culturels. Dans cette lutte, les personnes dont les droits ont été violés doivent être considérées comme les tout premiers agents du processus de mise en œuvre. Tout comme dans le domaine des droits civils et politiques, le cadre institutionnel et les mécanismes de protection légale et sociale émergent de la lutte pour les droits de l'homme de ceux qui n'en jouissent pas.

### *La pauvreté et le côté de l'« offre » des droits*

Deuxièmement, les droits économiques, sociaux et culturels présentent les droits de l'homme comme une chose dont la plupart des populations pauvres n'a jamais pu jouir : un logement et une alimentation convenables, une bonne santé et l'accès à l'éducation. Cela implique que la mise en œuvre de ces droits s'accompagne de processus de transformation sociale complexes ayant de réelles implications en matière de redistribution. Le point que j'aimerais

soulever ici concerne l'« offre » de droits, un sujet très discuté <sup>12</sup>. On considère souvent que les droits au travail, à l'alimentation et au logement peuvent être concrétisés seulement en obligeant les gouvernements, au niveau local ou national, à fournir plus de travail, de nourriture et de logements. En réalité, le droit au travail, à l'alimentation ou à un logement convenable met les gouvernements face à des obligations capitales. Selon le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et les articles 25 et 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Etats sont responsables d'assurer l'accès aux services sociaux de base de la manière indiquée dans les deux textes. Mais, d'un point de vue critique, le principe sous-jacent à cela semble être que, s'il y a suffisamment de nourriture et de logements, tout le monde peut jouir de ces droits. Un autre principe sous-jacent, en relation avec le premier, semble être que l'on peut accéder à un droit tout simplement en augmentant l'offre <sup>13</sup>. C'est se tromper que de penser que les droits fondamentaux sont principalement satisfaits si l'on donne l'accès aux biens et services ou si l'on donne une aide financière. Si l'on ne s'intéresse qu'à l'aspect « offre » des droits, les inégalités fondamentales ne disparaissent pas. En définitive, les personnes ne jouissent pas plus de leurs droits, mais elles sont devenues plus dépendantes de leur gouvernement.

Comment faut-il donc s'attaquer à l'aspect offre des droits ? Selon le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les Etats sont légalement obligés de prendre les mesures appropriées pour faire respecter les droits économiques, sociaux et culturels. Cela signifie que la mise à disposition par l'Etat de services sociaux de base doit être en lien avec les activités régulatrices des Etats dans les domaines de l'économie et de la gouvernance mondiales. Ce lien est fondamental pour la réalisation des droits essentiels. La libéralisation et la privatisation actuelles de tous les services sociaux ont de sérieuses conséquences sur le caractère équitable et non discriminatoire de l'accès aux services de base. Les services sociaux de base sont de plus en plus hors d'atteinte pour les populations pauvres. C'est pourquoi la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels ne peut pas se borner à la simple revendication des personnes pour leurs droits et ne peut pas non plus se limiter à l'accès fourni par l'Etat aux services sociaux de base. Elle se rapporte avant tout à la lutte quotidienne des personnes pour l'équité et l'égalité dans l'accès aux droits de l'homme universels, et aux mesures adéquates que l'Etat doit prendre pour réguler et remédier à

---

<sup>12</sup> Bruce Porter (du Canada) a contribué de manière décisive à ces approches. Voir par exemple son article : « Socio-economic rights advocacy – Using international law: Notes from Canada », in *Revue ESR (Droits économiques et sociaux en Afrique du Sud)*, vol. 2, n° 1, juillet 1999.

<sup>13</sup> Berma Klein Goldewijk et Bas de Gaay Fortman : *Where needs meet rights. Economic, social and cultural rights in a new perspective*, Collection Risk Book, n° 88 (Genève, Publications du COE, 1999).

des situations qui ont mené aux violations des droits de l'homme ou qui étaient incompatibles avec les obligations légales relatives aux droits de l'homme.

### *Droits, objectifs sociaux et politiques*

Troisièmement, les droits économiques, sociaux et culturels sont souvent évoqués comme un objectif social ou sont vus comme une aspiration sociale au lieu d'être compris comme l'institutionnalisation d'une pratique. En effet les droits économiques, sociaux et culturels sont traditionnellement vus comme des aspirations ou des objectifs sociaux, auxquels les Etats ont adhéré, mais qui ne peuvent pas être réalisés par les citoyens, conception qui est rejetée de manière explicite par les rédacteurs de la Constitution de l'Afrique du Sud. Quelles sont les implications de cette représentation par rapport à l'économie mondiale de marché ? Dans le contexte de la mondialisation économique, les gens se tournent souvent vers les marchés privés pour trouver des conditions satisfaisantes en matière de santé ou de logement. Permettre l'exercice du droit à l'alimentation, à la santé ou à un logement convenable dans un tel environnement relève en premier lieu de l'obligation pour les gouvernements de protéger et de satisfaire ces droits en régulant le marché ou en intervenant sur ce dernier afin de protéger les groupes pauvres et vulnérables <sup>14</sup>.

### *Développement et démocratie*

Dans les débats actuels sur la mise en œuvre, on ne prend souvent pas assez en compte le fait que les droits économiques, sociaux et culturels font partie des valeurs fondamentales de la démocratie. Cela est lié à un ensemble de pratiques sociales et politiques ancrées dans la participation et dans la libre détermination des citoyens et des peuples <sup>15</sup>. La sécurité humaine fait aujourd'hui plus que jamais partie de l'Agenda pour la démocratie et la bonne gouvernance, ce qui élargit le concept classique de sécurité de l'Etat. La sécurité humaine ne se limite plus à la souveraineté des Etats, elle inclut désormais aussi la sécurité des personnes et la sécurité environnementale. Jouir réellement du droit à un environnement qui ne soit pas dangereux pour la santé et le bien-être, du droit à l'alimentation et à l'eau potable, et donc du droit à la sécurité humaine, est une manifestation concrète de la démocratie et du caractère durable du développement <sup>16</sup>. En effet, un déficit de

---

<sup>14</sup> Voir également Celso Later et Paulo Sergio Pinheiro : « Globalização econômica, política neoliberal e os direitos econômicos, sociais e culturais », in *Lo encontro brasileiro de direitos humanos* (São Paulo, Centro de Estudos, 2001), pp. 47-55.

<sup>15</sup> Cela a été reconnu de manière explicite par la Déclaration de Quito, sur la réalisation et l'exigibilité des droits économiques, sociaux et culturels en Amérique latine et dans les Caraïbes, 24 juillet 1998.

<sup>16</sup> Union mondiale pour la nature (UICN) : *Projet de Pacte sur l'environnement et le développement* (déposé aux Nations Unies en 1995) ; *Notre diversité créatrice*, Rapport de la Commission mondiale sur la culture et le développement, 1995 ; *Notre voisinage mondial*, Rapport de la Commission sur la gouvernance globale, 1995 ; *Caring for the future*, Commission indépendante sur la population et la qualité de vie, 1996.

développement économique et social ne peut en aucun cas être présenté comme une justification des violations des droits civils et politiques, ou des droits économiques, sociaux et culturels. Dans son Plan d'action visant à renforcer l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, l'ancien Haut Commissaire des Nations Unies pour les droits de l'homme, Mary Robinson, a exprimé explicitement son inquiétude à ce sujet. Elle a souligné que le contexte actuel mondial, dans lequel la majeure partie de la population mondiale se voit nier l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels, met en péril les éléments fondamentaux et les postulats sur lesquels repose le système international des droits de l'homme.

## Un objectif ciblé : l'établissement d'un Forum permanent sur les droits économiques, sociaux et culturels

Dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels, il faut créer des mécanismes de protection institutionnelle tout en continuant à promouvoir et interpréter les contenus particuliers des droits économiques, sociaux et culturels.

Le Forum sur la dignité et les droits de l'homme, récemment développé, aurait besoin du soutien de l'OIT et du Conseil œcuménique des Eglises pour promouvoir activement l'élaboration d'une telle approche intégrée. Plus concrètement, l'OIT entretient avec la société civile des relations qui présentent de nombreux aspects et intègre également des secteurs de la société civile dans sa propre structure. D'après la Déclaration de Philadelphie (Annexe I d)) une telle intégration apporte « un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun ». C'est une avancée essentielle de l'OIT : les représentants des travailleurs et des employeurs bénéficient du même statut que les représentants des gouvernements. Dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels, il n'existe pas encore d'espace similaire dans la structure et le système des Nations Unies réservé à la société civile. Le Forum pour la dignité et les droits de l'homme contribue activement à la création d'un tel espace pour la société civile. Il a été créé à Dakar, en octobre 2001, lors de la réunion du Conseil international pour la préparation du second Forum social mondial. Il est le résultat d'une initiative de réseaux internationaux et complémentaires de défense des droits de l'homme. Son objectif principal est d'unir tous les efforts afin de s'assurer que le domaine des droits de l'homme est abordé de manière cohérente et de travailler à l'élaboration de propositions et d'alternatives viables.

Le Forum pour la dignité et les droits de l'homme tente de contribuer activement à la création et à l'amélioration d'instruments et de mécanismes pour la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels. Les instruments formels des Nations Unies pour la mise en œuvre sont les Rapports de conformité des Etats et les organes de surveillance des traités. Les instruments informels, aux conséquences très étendues, sont les rapports de la société civile sur les mesures adoptés par les Etats par rapport au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Le Forum propose désormais de passer à l'étape suivante et d'établir un Forum permanent sur les droits économiques, sociaux et culturels.

Cette proposition de forum est la réponse à la non-mise en œuvre structurelle de ces droits, ce qui mine la dignité et la décence, la vérité et la justice.

Premièrement, elle s'inspire du Forum permanent sur les questions autochtones, récemment créé. En effet, le 28 juillet 2000, le Conseil économique et social des Nations Unies a décidé d'établir, par une résolution consensuelle, cette instance permanente comme organe subsidiaire du Conseil <sup>17</sup>. Elle intègre de manière formelle les peuples autochtones et leurs représentants au sein de la structure des Nations Unies. Cela est unique, car c'est en effet la première fois que des représentants d'Etats et des acteurs non étatiques sont mis sur un pied d'égalité dans un organe représentatif permanent au sein des Nations Unies.

Deuxièmement, la proposition de Forum permanent pour les droits économiques, sociaux et culturels s'inspire de l'initiative de la Sous-Commission de la protection et de la promotion des droits de l'homme de créer un «Forum social», dont le but est de donner un nouvel espace à la société civile au sein du système de protection des droits de l'homme des Nations Unies. Il s'agit d'un espace d'échange sur les droits économiques, sociaux et culturels, dans le contexte de la mondialisation notamment, pour un large éventail d'acteurs, dont le FMI, la Banque mondiale, l'OMC, les syndicats, les représentants des milieux d'affaires et les mouvements sociaux.

Le mandat de ce forum permanent pourrait être le suivant : établir la vérité partout dans le monde à propos des violations les plus sévères des droits économiques, sociaux et culturels, tout en créant des conditions plus efficaces pour permettre aux gens d'accéder à leurs droits. L'OIT et le Conseil œcuménique des Eglises pourraient être un grand appui pour continuer la discussion sur ce mandat et soutenir l'initiative.

De nombreuses questions doivent être abordées, davantage explorées et débattues lors du Forum social mondial : un tel Forum permanent se réaliserait-il à l'échelle nationale ou bien, comme cela est suggéré ici, à l'échelle

---

<sup>17</sup> Résolution ECOSOC 2000/22.

internationale, sous le contrôle des Nations Unies (ou d'un organe subsidiaire tel que l'Instance permanente sur les questions autochtones) ? Quels seront les membres de ce Forum et qui décidera de sa composition générale ? Sur quelle base légale s'appuiera-t-il ? Quelles seront les relations entre le Forum permanent et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies ?

En conclusion, le sens de l'objectif commun et le besoin de créer des processus plus efficaces de mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels, qui influent sur l'avenir des gens, nécessitent de coordonner davantage les efforts aux niveaux local, national et international. Aucune tâche ne pourrait être plus urgente que celle-là.

# Le travail décent : une perspective confucéenne

*Dominic Sachsenmaier, docteur, professeur associé, Université de Californie, Santa Barbara*

La réflexion confucéenne suivante sur le travail décent et les possibilités de le réaliser s'inspire essentiellement des ressources de cette tradition comme idéal éthique et religieux, comme système d'espoir. Je m'intéresserai surtout à la nouvelle école confucéenne, qui compte, parmi ses penseurs éminents les plus récents, Mou Zongsan, Xiong Shili et Tu Weiming, et qui a pris de l'importance au cours des dernières années. L'effort de tels penseurs vise à réconcilier le confucianisme avec la condition moderne, en tant qu'exigence préalable à sa revitalisation, en Chine et ailleurs, et système de pensée qui pourrait et devrait fournir une inspiration pour l'avenir. La discussion se déroulera en trois étapes successives : premièrement, j'aborderai le concept de travail décent à la lumière du telos confucéen (c'est-à-dire l'intention ou le but) de l'éducation de soi-même. Deuxièmement, je décrirai le modèle confucéen de leadership pour donner un aperçu de la manière dont la tradition confucéenne conceptualise la mise en œuvre de son propre programme spirituel et éthique. Enfin, j'ébaucherai brièvement quelques conditions de base nécessaires pour développer une notion culturellement spécifique du travail décent dans l'Asie orientale contemporaine.

## Le travail décent et l'éducation de soi-même

Dans son essence, le confucianisme peut être décrit comme la foi en l'amélioration de la condition humaine à travers l'effort personnel. L'idée de l'éducation de soi-même est une notion centrale du programme confucéen, qui est particulièrement pertinent pour les questions de conceptualisation du travail décent et de création des conditions pour sa mise en œuvre. Dans la pensée confucéenne, particulièrement dans la tradition prédominante de Mencius <sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup> Philosophe qui vécut environ un siècle et demi après Confucius (ce dernier est mort en 479 av. JC). La pensée de Mencius s'est imposée au cours de la seconde vague du confucianisme, qui débuta pendant la dynastie Song (960-1273).

chaque personne est dotée d'un potentiel et a en elle les germes de son propre perfectionnement. C'est le devoir moral de tout être humain de travailler sans relâche pour cultiver ces germes. Pourtant, contrairement à d'importants courants de la tradition occidentale, les confucéens ne considèrent pas le moi comme un individu isolé, mais plutôt comme le centre d'un réseau complexe de relations, allant du cercle fermé de la famille à la communauté, à la société ou au monde au sens large. Le telos confucéen consistant à *apprendre pour soi-même* constitue donc un programme de développement éthique et spirituel intimement lié à l'amélioration des relations personnelles et de la contribution de chacun à la société, et à la communauté humaine au sens large. Par conséquent, les germes innés de l'éducation de soi-même représentent des forces morales qui mettent en relation l'individu avec son environnement : la générosité, la justice, le sens du vrai et du faux et la sagesse.

Le programme de développement personnel confucéen met l'accent sur la position d'une personne dans son environnement social, politique et historique. Etant tout à fait conscient du fait que la condition de chaque personne est influencée par des facteurs tels que le statut social, les conditions familiales et les défis spécifiques liés à son style de vie et à son époque, le confucianisme ne formule pas un programme uniforme de perfectionnement personnel. Au contraire, il suppose que chaque être humain doit trouver une voie (*Dao*) adéquate pour se cultiver, qui soit compatible avec son environnement personnel, son rang dans la société et les conditions générales liées à l'endroit et à l'époque. Autrement dit la voie (*Dao*), qui dans la perspective confucéenne constitue une force de transformation transcendante, n'est pas déjà toute tracée, elle est à redécouvrir et à redessiner dans chaque vie de manière unique. Cependant la principale motivation, le devoir moral de la transformation de soi, est la même pour tous les êtres humains : il s'agit du raffinement de ses émotions et de ses pensées, et du perfectionnement de ses actions et de ses interactions avec la société humaine et, au-delà, avec l'ensemble du monde. L'idéal poursuivi est de devenir une personne authentique, avec son véritable soi accordé aux vibrations harmoniques des forces de l'univers.

L'idéal confucéen du travail est donc étroitement lié aux concepts de perfectionnement personnel et de responsabilité. Le travail n'est pas seulement une corvée, un mal nécessaire pour garantir les conditions de survie matérielle. Il s'agit d'une activité inséparable de toutes les autres voies qui contribuent au réseau personnel de relations. Seul un travail qui peut servir de cadre permettant le développement d'un individu peut être qualifié de « décent » selon la pensée confucéenne. Dans la perspective de cette tradition, un postulat du travail décent implique nécessairement qu'un individu puisse exprimer librement son potentiel de création et sa volonté de contribuer à son

environnement, pour que le travail puisse, dans l'idéal, devenir à la fois la base de l'accomplissement personnel et son expression. Le taylorisme, comme d'autres schémas d'organisation du travail qui réduisent le travail de l'homme pratiquement à une fonction mécanique, continuerait d'être inacceptable du point de vue d'une matrice confucéenne même si les conditions liées au travail, telles que la sécurité sociale et la rémunération, étaient justes. De tels schémas ne laissent pas la possibilité aux personnes de développer leur véritable humanité.

## Comment améliorer la condition humaine : le concept de leadership

Sous bien des aspects, le confucianisme se rapproche de l'éthique politique, Confucius ayant lui-même tenté d'occuper des postes administratifs à une époque difficile, mais ayant largement échoué parce que ses propres standards normatifs étaient trop élevés. De nombreux passages écrits par des auteurs confucéens classiques abordent la question du bon leadership dans la société et les idées clés, même si elles concernent plus particulièrement le gouvernement, peuvent s'appliquer à n'importe quel type de relation entre employeurs et employés. En s'enracinant dans la quête de l'éducation de soi-même, l'idéal confucéen de leadership s'articule autour de l'engagement social et de l'intérêt politique. Un vrai leader est censé affiner son caractère et, parallèlement à ce processus d'approfondissement personnel continu, être sans cesse très critique sur lui-même quant à l'étendue et l'efficacité de ses rôles et devoirs sociaux. Les décisions des leaders sont considérées comme des décisions morales, prises dans le meilleur intérêt des subalternes. Les gens devraient s'en remettre à la confiance dans l'intégrité des leaders et à la reconnaissance de leurs standards moraux pour suivre ces décisions. Dans la tradition confucéenne, l'un des principaux objectifs d'un vrai leader est d'éduquer et de transformer les gens, non pas de manière coercitive, mais en utilisant la rigueur morale et le charisme personnel pour les convaincre. Confucius a déclaré explicitement que la mise en œuvre de lois amènerait les gens à obéir aux ordres par peur, entre autres, d'être punis, ce qui ne pourrait pas constituer la base d'une société harmonieuse.

Le confucianisme est donc un exemple type de tradition éthique dont le but est l'amélioration des conditions humaines (au travail par exemple), pas tellement par une approche fondée sur les droits et les lois, mais plutôt en misant sur les responsabilités humaines. Parmi toutes les mesures concrètes permettant d'établir des conditions de travail décentes, une approche confucéenne aurait pour objectif de cultiver une conscience morale et un sens des responsabilités parmi les membres d'une élite qui, à leur tour, utiliseraient leur

position privilégiée afin d'éduquer et de transformer les gens. De plus, selon le confucianisme, c'est aux intellectuels et aux érudits qu'incombe la responsabilité directe de tenter d'influencer les leaders qui ne répondent pas à l'idéal de leur position.

## Résumé de la réflexion confucéenne sur le travail décent

Dans la pensée confucéenne, la société humaine est vue comme une constellation de couleurs, dans laquelle les êtres humains jouent chacun un rôle à part entière, aussi important pour les uns que pour les autres. C'est le devoir moral de chaque être humain que de participer à l'amélioration de cet individu en développant autant que possible son potentiel moral inné. Ainsi tout type de travail, que ce soit dans la direction ou l'enseignement, l'industrie ou l'agriculture, peut potentiellement être une importante contribution à la société dans son ensemble et au monde en tant que système écologique.

Le terme « décent » dans un postulat confucéen donne donc lieu à deux interprétations qui font référence aux mêmes questions mais sous deux angles différents : d'un côté, il implique que la nature et le type du travail soient dignes et suffisamment ouverts afin d'assurer qu'un être humain puisse pleinement grandir selon ses paramètres. Le travail doit permettre, ou donner la possibilité, à une personne de participer à son environnement. Tandis que la mise en œuvre de la première exigence relève, dans une certaine mesure, principalement du domaine et de la responsabilité des leaders et des élites, un deuxième postulat confucéen concernant le travail décent accorde la même importance à l'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur position dans la hiérarchie : chaque individu est supposé utiliser son travail comme un cadre et comme une opportunité pour se développer personnellement et apporter sa contribution à l'ensemble plus vaste. Dans le langage occidental plus récent, cela signifie que les droits du travail décent doivent s'accompagner du sens des responsabilités de la part des travailleurs.

## Confucianisme, Asie orientale moderne et travail décent

Au cours des dernières années, on a généralement admis l'idée selon laquelle les types de comportement au travail varient profondément selon les cultures parce que les gens n'agissent pas seulement en fonction de logiques systémiques, même sur le lieu de travail. Des études ont montré que des comportements culturels spécifiques amènent à des modèles très différents

d'interaction humaine (allant des styles de négociation au processus de décision), même entre succursales régionales d'une seule et même multinationale. Même si dans de nombreuses sociétés le confucianisme n'est plus un système éthique courant, les « habitudes du cœur » (Robert Bellah), c'est-à-dire les mentalités communes des personnes, se façonnent encore sous l'influence historique de cette tradition.

Voici ce que Lucien Pye écrit sur les styles d'autorité :

Dans la plupart des cultures asiatiques, on attend des leaders qu'ils éduquent, qu'ils soient généreux, bons, compatissants, des personnages qui inspirent l'engagement et le dévouement. Le concept occidental du leader comme cadre qui commande, ferme dans ses décisions, ... est moins apprécié en Asie. La relation entre pouvoir et responsabilités des positions repose sur des concepts assez différents de pouvoir et d'autorité <sup>2</sup>.

Dans beaucoup de sociétés de l'Asie orientale, ces mentalités caractéristiques sont aujourd'hui considérées comme des expressions d'une forme distincte de la modernité avec sa culture des affaires particulière, qui est de plus en plus considérée comme une alternative viable, et tout aussi efficace, aux formes de capitalismes occidentaux en général et à l'éthique au travail en particulier. Dans les cercles universitaires, en Asie et en Occident, on affirme de plus en plus que tout modèle ou toute approche prétendant être universellement valable échoueront car ils ne prendront pas en compte les particularités culturelles. Cependant, lorsque l'on pense aux implications de cette nouvelle sensibilité culturelle, ce serait certainement commettre une lourde erreur que de renoncer à toute notion d'objectifs universels et de programmes mondiaux pour leur mise en œuvre. Par exemple, en ce qui concerne la mise en œuvre du travail décent, les organisations de travailleurs devraient être encouragées à l'échelle mondiale ; pourtant il paraît être évident que de telles organisations devront nécessairement être adaptées aux mentalités locales et aux systèmes de valeurs. De plus, nous pouvons envisager la possibilité de mobiliser des forces spécifiques à chaque culture qui poussent à la réalisation des mêmes objectifs mais avec des moyens très différents. Trouver le juste équilibre entre universalisme et particularisme demandera beaucoup d'ouverture d'esprit, de flexibilité et d'esprit d'initiative.

---

<sup>2</sup> Traduit de Lucien W. Pye, Mary W. Pye : *Asian power and politics* (Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1985), p. 28.

# Travail décent : perspective du mouvement Arya Samaj, mouvement réformiste hindou

*Swami Agnivesh, président du Fonds de contributions volontaires de l'ONU pour la lutte contre les formes contemporaines d'esclavage, président du Bondage Labour Liberation Front, leader du mouvement Arya Samaj, New Delhi, Inde*

## Le travail en tant qu'action dotée d'une mission

« L'action avec une efficacité éthique, c'est le yoga » : voici une définition du Yoga, pratique qui devient de plus en plus populaire dans les sociétés occidentales. Afin d'assurer que tout travail effectué par des êtres humains soit fait suivant des valeurs éthiques, morales et spirituelles, les anciens sages ont élaboré une institution sociale unique appelée Varna Ashram. Le message universel des Védas, hautement inspirant, a été traduit en quatre Varnas et quatre Ashramas.

Si l'on simplifie, Varna implique le choix d'une certaine mission dans sa vie. Les pensées et les actions doivent donc toutes être dédiées à cette mission. Les quatre Varnas sont les suivantes :

- |                                                                                                                                                         |                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 1. Répandre la connaissance et chasser l'ignorance                                                                                                      | pouvoir du savoir      |
| 2. Promouvoir la justice et combattre l'injustice                                                                                                       | pouvoir politique      |
| 3. Créer des richesses et supprimer l'insuffisance                                                                                                      | pouvoir de la richesse |
| 4. Ceux qui n'ont pas les compétences pour réaliser<br>l'un de ces points doivent se joindre à un<br>missionnaire et se mettre<br>au service des autres | pouvoir du travail     |

Les quatre Varnas représentent donc les classes fonctionnelles de la société.

Chaque enfant, fille ou garçon, devrait s'imprégner d'une mission durant ses années de formation. L'éducation devrait donc produire des missionnaires et non pas des mercenaires. Pour instaurer une culture du travail décent, il faudrait faire en sorte de donner une mission à chacun dans sa vie, cela rendrait les gens moins égoïstes et plus sociaux. La vie elle-même devrait être un pèlerinage sur cette planète, et une action accomplie avec une mission devrait devenir une prière au divin.

Le mot Ashrama signifie littéralement « débordant de travail » et correspond à une étape spécifique dans la vie d'une personne. Chaque vie individuelle, divisée en quatre Ashramas, devrait construire et renforcer dans le processus biologique les valeurs transcendantes par lesquelles l'individu rejoint les valeurs universelles. Les quatre Ashramas sont :

1. Les vingt-cinq premières années de la vie devraient être dédiées à l'éducation dotée d'une mission.
2. Les vingt-cinq années suivantes, la vie conjugale, devraient être dédiées à l'accomplissement de la mission avouée.
3. La troisième période est dédiée au travail social volontaire.
4. La dernière période (à partir de 75 ans et plus) consiste à vivre comme un citoyen du monde, à partager avec chacun et avec tous son amour et sa sagesse, sans pratiquer de discrimination et sans demander de compensation.

Du point de vue des Védas, cette vie d'action désintéressée constitue l'objectif le plus grand dans la vie, qui mène finalement à l'amitié, à l'harmonie et à la béatitude dans les relations avec la nature, le monde animal et tous les êtres humains.

Les Védas préviennent cependant toutes les générations successives que ces valeurs spirituelles suprêmes ont sans cesse besoin d'être renouvelées et réformées, sinon, elles dégénèrent rapidement en système de caste, racisme, injustice liée au genre, exploitation et autres formes de dépravation humaine. C'est pour cela que l'OIT a un mandat spirituel qui est de garantir ces valeurs dans notre culture du travail et d'inaugurer l'ère de la culture du travail décent.

## Ajouter de la dignité au travail

De l'aveu de tous, notre attitude face au travail est l'un des grands points faibles dans la société et la culture d'aujourd'hui. C'est le signe de la dégradation qui nous a rattrapés et qui nous amène à déprécier ceux qui travaillent et à attacher trop d'importance à ceux qui sont des parasites pour notre société. Il n'en a pourtant pas toujours été ainsi. D'un point de vue spirituel, la dignité du travail n'a jamais été mise en doute. Il vaut la peine de souligner que pratiquement tous les réformateurs religieux ont défendu la dignité du travail et ont tenté d'inculquer aux gens un esprit de service. L'idée spirituelle de base est que, malgré la diversité des vocations, le travail n'est pas doté d'une hiérarchie de valeurs aux yeux de Dieu. Tous les travailleurs ont la même valeur, pourvu que leur attitude face au travail soit saine et honnête.

Le travail est fondamental à la nature humaine. Il semble que cela réponde à l'intention de base de Dieu dans la création au sens général. Parmi tous les

animaux, les êtres humains sont manifestement faits pour travailler. Cela étant, il est tout à fait naturel que notre attitude face au travail ait un impact profond sur nous-mêmes et sur notre environnement. Il est donc important d'avoir une compréhension spirituellement saine du travail. Tant que le travail sera considéré et évalué uniquement en termes économiques, sa dignité continuera d'en souffrir. D'un point de vue économique, l'homme est socialement un producteur de biens, et individuellement une personne qui gagne sa vie en travaillant. D'un point de vue moral et spirituel, le travail est également un domaine de créativité, de réalisation et de grandeur humaines.

En travaillant, un être humain produit des biens qu'il peut partager avec les autres, ceux qui sont dans le besoin par exemple (quelqu'un de fainéant ne peut pas faire l'aumône !). Limiter le travail uniquement à un moyen de gagner sa vie est insuffisant d'un point de vue religieux. Le travail sert de pont entre l'individu et la société.

Dans le contexte industriel, le travail est redéfini comme une tâche. Il faut bien faire la différence entre les deux. Dans la société préindustrielle, un travailleur, un artisan dans un village par exemple, contrôlait parfaitement sa situation. Il faisait l'expérience de sa création dans sa totalité, il partageait sa beauté, sa forme et sa signification. On ne peut pas en dire autant d'un travailleur industriel, comme, par exemple, une personne sur une chaîne de montage : sa situation est légèrement meilleure que celle d'un robot qui est programmé pour une tâche spécifique, telle que souder ou fixer un élément. Il est complètement soumis au processus de production. Sa valeur se limite strictement à la fonction qu'il remplit, pour laquelle il est toujours payé bien moins que son travail n'a de valeur réelle. Comme Marx le soulignait, ce surplus de valeur s'accumule dans les mains d'une minorité, créant une situation qui n'est pas favorable aux travailleurs. Enfin nous évoluons vers une situation où le travail (et tout spécialement le travail manuel) est dissocié de l'élite. Cela a pour corollaire que le besoin de travailler devient un signe d'appartenance à une classe sociale défavorisée ou inférieure. Chaque classe étant elle-même organisée en strates, les gens commencent à mépriser ceux qui se chargent du travail considéré comme « inférieur ».

Dans le contexte indien, ce problème s'est aggravé avec le système des castes dans lequel les Brahmanes étaient dispensés de travail manuel. Ceux qui effectuaient tout le travail étaient socialement dévalués. Cela nous a coûté cher et porte largement la responsabilité de la faible culture du travail qui nous paralyse encore. Les Indiens sont des travailleurs qui ont potentiellement d'excellentes compétences, comme le prouvent les communautés d'expatriés et nos professionnels du logiciel. Mais notre manière de travailler est en général tellement dépassée que notre société et notre nation ne profitent pas des vastes

ressources humaines dont elles disposent. C'est une plaie dont nous sommes la cause et qui doit être soignée.

Le cas de l'Etat de Panjab est instructif sur ce point. Les gourous Sikh avaient une attitude très libérée face au travail. Ils rejetaient la doctrine selon laquelle le monde est une illusion et la manière dont nous le gérons matériellement n'importe donc pas. Au contraire ils soulignaient que ce monde est une réalité essentielle qui doit être prise au sérieux. De cette conception a émergé une attitude saine et énergique face au travail, ce qui explique en grande partie le progrès actuel constaté dans l'Etat de Panjab. La dignité du travail est à la source du miracle de Panjab.

Prenons les enseignements de la Gita : on nous demande de travailler sans nous soucier des fruits de ce travail. Cela signifie que dans le travail nous rendons des comptes à quelque chose qui nous dépasse. Ce n'est pas ce que nous pouvons puiser dans le travail qui importe, mais plutôt ce que nous exprimons à travers lui. L'inégalité est inévitable au niveau de la récompense. Dans le cas du travail en tant que devoir divin, tous les travailleurs ont la même valeur, cela est clair et indiscutable. Mais, dans une telle situation, le problème est que l'intention individuelle de travailler peut diminuer, étant donné la nature humaine. Dissocier complètement travail et récompense ne semble pas être possible dans la pratique. Essayer de maintenir un équilibre entre approches spirituelles et approches économiques du travail peut et doit être fait. La perspective économique doit sans cesse être rachetée par le spirituel.

Afin de réaliser cela dans une société ou culture quelle qu'elle soit, il est nécessaire d'éduquer le sens du service des gens. Livrés à eux-mêmes, les êtres humains prendraient plus de plaisir à se faire servir qu'à servir. Seule une révolution morale et spirituelle permettrait de renverser cette tendance. Jésus-Christ lavant les pieds de ses disciples pour leur apprendre ce principe fondamental du service est un exemple pertinent ici. Ce passage de la culture chrétienne a eu un impact profond dans le monde – c'est d'ailleurs le secret du dynamisme historique de cette foi.

Dans notre culture ancienne, la noblesse du travail n'a jamais été mise en doute. *Arya*, par exemple, signifiait « travailleur noble » et *dasyu* « voleur, parasite ». Un Ashram était un endroit où tout le monde travaillait, où la dignité du travail était vécue et pratiquée, comme dans le cas de la vie en Ashram promue par Gandhi, dans laquelle le travail faisait partie des règles de vie.

De l'autre côté, nous avons l'ironie de la culture moderne occidentale. Sans une culture du travail positive, le progrès matériel atteint par l'Occident n'aurait pas été possible. Pourtant un élément de ce progrès est que la marge laissée aux loisirs dans la société a énormément augmenté, particulièrement

grâce aux technologies à faible besoin de main-d'œuvre. Avec, disons, quatre à six heures de travail, les gens arrivent à gagner leur vie. Cette augmentation des loisirs a créé ses propres problèmes. L'énergie humaine disponible en excès n'a pas débouché sur des résultats productifs. C'est l'origine du nombre croissant d'aberrations sexuelles et de la montée de la violence en Occident.

Plus important encore, l'être humain est en train d'être redéfini comme quelqu'un qui travaille et entretient des machines et des gadgets ! L'humain est en train d'être subordonné au mécanique et au technologique.

Parler simplement de la dignité du travail ne nous aidera pas. Des mesures concrètes pour consolider cet idéal en tant que réalité sociale doivent être engagées. Tant que les normes et les valeurs sociales seront définies de manière arbitraire par des gens qui ne connaissent pas les conditions laborieuses, les progrès dans la pratique de la dignité du travail seront limités. L'éducation du travailleur, une meilleure prise de conscience, dans la société, des droits des travailleurs et l'énonciation d'une base spirituelle pour l'éducation au respect du travail sont des facteurs clés. Il faut rejeter l'actuelle conception sociale, erronée, selon laquelle ceux qui travaillent sont méprisés et ceux qui se conduisent en parasites ont droit à la gloire et à tous les honneurs. Nous donnerions bien plus de dignité au travail, en enlevant la dignité à ceux qui dédaignent tout travail. Nous devons avoir le courage de dire que ceux qui mangent sans travailler sont des voleurs, des *dasyus*.

## Le travail des enfants et le travail forcé

Swami Dayanand, le principal promoteur des valeurs védiques et le fondateur du mouvement mondial Arya Samaj, et le Mahatma Gandhi, qui non seulement a incarné ces valeurs védiques mais en a aussi fait des armes dans la lutte non violente contre le colonialisme et toutes les formes d'exploitation, ont évoqué une vision morale et spirituelle du développement humain.

Cette vision védique peut être vue comme une critique sévère du paradigme de développement dominant actuel, enraciné dans le néocolonialisme, le consumérisme et la théocratie du marché dans lequel on exalte le profit réalisé sur le dos des gens. Gandhi l'a magnifiquement bien exprimé lorsqu'il a soutenu *la production par les masses* contre la production de masse. Il défendait la *culture industrielle* opposée à la *culture industrielle*. S'inspirant à la fois de John Ruskin et de Léon Tolstoï, Gandhi a défendu une philosophie radicale dans son essai « Les ouvriers de la dernière heure », qui consiste à dire que le dernier parmi les derniers, le plus pauvre des pauvres, le plus « sans défense et sans droit » devraient être les points de départ de toute activité de développement moral et matériel, et tout jugement ultérieur sur le développement devrait

mesurer l'amélioration, ou au contraire la dégradation, des conditions d'existence des pauvres.

Selon la tradition spirituelle des Védas, Gandhi était un incorrigible sceptique et se méfiait donc beaucoup d'une théorie du développement s'appuyant sur la relance par le haut, appelée aussi théorie de la percolation. Malheureusement, les préceptes éthiques simples de Gandhi ont été abandonnés dans son propre pays par des gouvernements successifs au profit de théories adoptées en haut lieu, ce qui a conduit à des résultats désastreux. Aujourd'hui, l'Inde détient les tristes records de travail forcé, de travail sous contrainte pour dette et de travail des enfants.

L'indice le plus fiable du caractère et de la culture d'une société est la manière dont elle traite les enfants, pas seulement les enfants de la population riche, mais les enfants en général. Le droit à l'enfance est reconnu internationalement comme un droit sacré et inaliénable. Partout dans le monde, l'enfant est célébré dans la littérature comme un symbole de spontanéité, de beauté et d'innocence qui sont à la source de la vie humaine. L'enfance, c'est le matin de notre humanité. Un début gâché est un cauchemar. Nous-mêmes, nous désirons tous bien commencer dans la vie et nous ne respectons pourtant pas ce même désir chez les autres. C'est comme un gigantesque point d'interrogation qui nous saute au visage.

L'abandon et l'exploitation continus de millions d'enfants âgés de 6 à 14 ans souillent la juste image de ce grand pays. Ces pratiques raillent notre héritage spirituel, ternissent notre profil culturel et compromettent notre dynamisme économique. Un pays qui permet que des enfants languissent dans les prisons du sous-développement hypothèque son avenir et se condamne à la pauvreté généralisée. Il est grand temps que l'on s'attaque à cette maladie chronique, de manière acharnée et urgente.

Cette situation perpétue la pauvreté et bloque le progrès. Pour Gandhi, le progrès d'une nation doit être mesuré en fonction de la situation critique du dernier des derniers dans cette société. Cette conception présuppose que l'on adopte un point de vue spirituel. Avec la montée du matérialisme pourtant, la société devient de plus en plus insensible aux difficultés des pauvres et hypersensible aux caprices des riches et de l'élite. Le fait que dans ce pays des gouvernements successifs aient renoncé à leur responsabilité envers les enfants des pauvres est tragique et lamentable. Cet état funeste des affaires doit désormais prendre fin une fois pour toutes.

Il est nécessaire de créer un environnement culturel et spirituel dans lequel les enfants ne soient pas uniquement vus comme un moyen de générer des revenus. Cela est possible seulement en élevant ceux qui vivent au-dessous d'un seuil de misère et de déshumanisation abjectes. Tant que la vie ne sera ni

valorisée ni chérie, les enfants ne le seront pas. Les petites filles, par exemple, sont méprisées par crainte de la lourde charge économique qu'elles peuvent causer. Il faut affronter cette attitude à la racine, mais cela ne peut être fait tant que l'on attribuera un ordre de valeurs différent aux diverses classes et castes.

De plus, on ne peut pas s'attaquer au scandale du travail des enfants sans qu'une politique de salaire minimum nationale et raisonnable soit élaborée et mise en œuvre de manière vigoureuse. Pour cela, les lois indiennes et les jugements de référence rendus par la Cour suprême d'Inde renforcent le point de vue selon lequel travailler pour recevoir moins que le salaire minimum devrait être considéré comme une obligation économique par contrainte et, dès lors, comme un travail forcé. Il incombe donc à l'OIT de mettre en relation travail décent et salaire vital décent. Tout salaire inférieur à ce salaire devrait être combattu comme une forme d'exploitation brute, à vrai dire, une forme contemporaine d'esclavage.

## Quelques remarques de conclusion

Le concept de travail décent doit s'appuyer sur les considérations suivantes :

- *Dieu est un travailleur.* D'un point de vue spirituel, Dieu est vu comme celui qui assigne le travail. Dieu est en effet l'archétype du travailleur. En lui, le travail devient le moyen d'exprimer l'amour divin.
- *La perception du travail.* Le travail doit être considéré comme :
  - a) un moyen d'être fidèle à Dieu ;
  - b) un moyen de développer et d'accomplir sa personnalité plutôt qu'un moyen d'acquisition;
  - c) un pont entre les humains.Il faut créer les conditions nécessaires à la réalisation de ces objectifs.
- *Le concept de communauté.* Le travail est le point de rencontre de tous les humains. Ses fruits doivent enrichir la communauté dans son ensemble. Une approche du travail renfermée sur elle-même et individualiste ne satisfait pas les désirs les plus profonds de l'homme.
- *La primauté de la valeur humaine.* On ne devrait pas déterminer la valeur d'un être humain en fonction du type de travail qu'il accomplit, comme c'est le cas dans le système des castes. La valeur humaine doit précéder celle du travail. Tout travail doit être considéré comme un moyen de développement humain et également de service social.
- *La gestion des ressources.* L'instinct de possession mine le travail sensé. Le problème que Marx a identifié (le surplus de valeur) est essentiel dans cette question. Les fruits du travail de l'homme doivent être vus comme des

ressources pour toute la communauté. Le capitalisme dégrade l'esprit de gestion en esprit de possession, ce qui a des conséquences sérieuses en théologie, en sociologie et en psychologie du travail. La possession fait passer du besoin à l'avidité et fait donc du travail un domaine d'exploitation.

Si l'on s'en tient à l'essentiel, le travail décent est le travail qui permet à une personne de gagner une vie décente. Mais les êtres humains ne sont pas seulement des corps vivants, ils sont aussi des personnalités à part entière avec toute une gamme de besoins sociaux, psychologiques et métaphysiques. Le travail est fondamental à la nature et à la destinée humaines, il se situe à de nombreuses frontières de notre existence humaine. L'idée de travail décent devrait donc prendre en compte les besoins et les attentes des travailleurs à tous ces niveaux. La clé pour y arriver est la réappropriation d'une perspective spirituelle et holistique du travail et de sa signification pour chaque travailleur autant que pour la famille humaine, dans le scénario global émergent.

# Dignité, réalisation de soi et sens du service : principes et pratiques du travail décent

*Gayatri Naraine, représentante auprès des Nations Unies à New York de l'Université spirituelle internationale des Brahma Kumaris*

L'Université spirituelle internationale des Brahma Kumaris soutient l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et ses objectifs concernant la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, l'augmentation des possibilités de disposer d'un emploi et d'un revenu, la protection sociale et le dialogue social. Tous ces objectifs s'appuient sur un réseau de valeurs interconnectées telles que le respect, la responsabilité, la justice, la solidarité, l'attention et la compréhension, valeurs fondamentales pour le type de monde dans lequel nous voudrions tous vivre. Le travail véhicule inévitablement des valeurs éthiques puisqu'il s'agit d'une activité humaine et que l'être humain est un tout formé de diverses composantes qui incluent l'éthique et le spirituel et même, finalement, y trouvent leur origine. La dimension humaine du travail est à la fois individuelle et collective, ainsi le travail qui est décent doit l'être non seulement envers le travailleur individuel, mais aussi envers la famille et la communauté. Si une base éthique du travail décent semble être incorporelle, ses bénéfices sont, eux, certainement d'ordre pratique. Le fait de mettre les personnes au centre de l'agenda pour le travail exerce plus qu'une influence personnelle immédiate et positive : cela permet également l'intégration des politiques économiques et sociales de telle sorte qu'elles soient deux piliers égaux supportant le linteau d'une porte ouvrant vers un monde meilleur plutôt que d'être traitées comme des objectifs contradictoires ou successifs.

## La valeur du travail

Le travail est l'expression de la dignité personnelle et de la réalisation de soi. Le droit à la dignité du travail est l'une des expressions les plus fondamentales de la valeur humaine. Il s'agit du droit de réaliser des actions constructives et déterminées, le travail est donc une des caractéristiques essentielles de l'identité humaine. Nier ce droit à d'autres, c'est nier leur dignité et également

priver la société des avantages que représente leur potentiel. Un travail correctement rémunéré permet à l'individu de subvenir à ses besoins fondamentaux et à ceux de sa famille. Un travail non rémunéré, exercé par exemple dans le cercle familial ou par des volontaires, est souvent une expression de la plus grande des qualités personnelles et un engagement pour une cause qui dépasse le moi. Le travail joue également un rôle important dans le développement et l'accomplissement de l'individu à travers l'expression et la réalisation de ses compétences, de sa sagesse et de son potentiel.

Pourtant, le travail ne rend pas digne s'il comporte l'exploitation ou la discrimination, ou si l'individualité d'une personne, ses efforts et son engagement ne sont pas reconnus à leur juste valeur. Si chaque individu a une identité et une existence bien distinctes, chacun de nous est aussi un acteur à une étape de la vie qui inclut aussi beaucoup d'autres acteurs. C'est en cela que nous sommes interconnectés et liés. Nous établissons des relations et des échanges avec d'autres personnes physiques ou morales comme la famille, la communauté, le gouvernement, l'Etat ou la société mondiale. C'est dans ces relations que le travail représente une force créatrice et durable. La santé et le bien-être communs de toute la société dépendent donc en grande partie de la mesure dans laquelle de telles relations professionnelles et les droits et responsabilités qui y sont associés sont fondés sur des considérations éthiques. De plus, une société s'enrichit de la contribution créative et de la participation productive des hommes et des femmes exerçant de nombreux talents et compétences dans des disciplines variées. Pour un individu, être partie prenante d'une société optimise l'aboutissement de ses efforts et augmente son sentiment de satisfaction et d'estime personnelles.

## Un déficit de décence : bien trop d'idées fausses

Malgré toutes nos immenses réussites, le visage de la société est gâché par des pratiques professionnelles abusives et par des aspirations professionnelles non satisfaites. Parmi les nombreuses divisions que comporte le monde globalisé, il en est une au niveau du travail : pendant que certains se plaignent de la masse de travail, de la tension, du stress et de la pression liée au surmenage, entraînant des perturbations dans la vie personnelle, familiale et sociale, il y en a des millions d'autres qui seraient heureux d'avoir ne serait-ce qu'une petite partie de ce travail et de la rémunération qui l'accompagne.

Il y a un déficit de travail décent. Cela signifie qu'il y a un déficit de justice sociale et de volonté politique, et que trop de travailleurs de l'économie informelle sont encore privés de reconnaissance ou d'identité juridiques. Les racines des disparités sociales et économiques peuvent être trouvées dans les

conceptions erronées du travail et dans les mauvaises représentations que l'on se fait du travail et de la valeur. Dans un monde de pauvreté matérielle, où, cependant, les ressources humaines abondent, le fait que les gens manquent de travail décent signifie qu'ils en ont été en quelque sorte exclus. Le travail forcé et le travail sous contrainte pour dette, l'esclavage, l'infériorité des femmes et le travail des enfants sont complètement incompatibles avec la valeur humaine et devraient figurer dans les livres d'histoire au chapitre de ce qu'il ne faut pas faire et qui est inacceptable. On s'attendrait à ce que les textes sacrés décrivent les travailleurs comme les « gardiens du jardin » ou les « administrateurs du monde ». Les écritures ou les idées religieuses ont pourtant parfois été mal interprétées afin de justifier des pratiques de travail abusives et déshumanisantes, en allant même jusqu'à dire qu'un tel travail avait un bon côté, des avantages ou une valeur et que les personnes qui l'exécutaient étaient plus saintes ou que c'était le rôle qui leur était réservé (comme par exemple la discrimination envers les femmes fondée sur des « raisons religieuses »).

Des attitudes méprisantes et dépersonnalisantes envers les travailleurs, qui sont tout juste traités comme un moyen pour d'autres de s'enrichir, font du travail une expérience inhumaine et indigne pour un grand nombre. Il nous reste beaucoup à dire sur une économie juste, libre et ouverte, mais on ne doit pas laisser les forces matérialistes faire de l'économie de marché une société de marché et évaluer les êtres humains uniquement en termes économiques. On a dit que traiter une personne avec gentillesse sans aucune arrière-pensée économique, c'est trouver la réponse à toutes les questions économiques.

Ce qui est certain, c'est que diviser le monde pour des raisons économiques, en utilisant les castes comme principe d'organisation pour structurer la société, est une forme particulièrement évidente de travail indécent qui peut entraîner des conséquences désastreuses pour le bien-être de toute la société. Voici ce que le Mahatma Gandhi disait sur « l'économie de la justice » :

La véritable économie ne milite jamais contre les standards éthiques les plus élevés, de même que toute véritable éthique, pour être digne de ce nom, doit en même temps être une bonne économie. Une économie qui inculque le culte de Mammon et qui permet aux forts d'accumuler de la richesse au détriment des faibles est une science mensongère et funeste. Elle répand la mort. La véritable économie, elle, se tient du côté de la justice sociale, elle favorise le bien de tous, y compris du plus faible, de manière égale et elle est indispensable à la vie décente.

## Le travail comme soin des autres et partage

Assurer à tous un travail décent nécessite non seulement d'avoir un esprit d'inclusion, d'équité et d'équilibre, mais aussi de reconnaître l'identité de tous et d'atteindre les populations marginalisées et abusées afin d'intégrer chacun

dans une communauté du travail coopératif caractérisée par le soin apporté aux autres et le partage. Les conditions de travail, dont les horaires, doivent être humaines et tout travail devrait être correctement rémunéré ou reconnu. Les pratiques professionnelles, elles, doivent suivre les valeurs éthiques et promouvoir des relations de respect ainsi qu'une responsabilité sociale et environnementale. Le travail lui-même devrait être varié et productif, il devrait aussi permettre aux travailleurs de contrôler leur temps, leurs capacités mentales et d'avoir la liberté de s'associer entre eux.

Les gouvernements peuvent contribuer à la construction d'une telle société en prenant des mesures pour créer un environnement social et des affaires qui permettrait de bons investissements et la libre et juste circulation des capitaux, des biens et de la main-d'œuvre. La possession de richesse rend une personne individuelle, ou une entreprise, responsable vis-à-vis non seulement des actionnaires, des investisseurs et des employés, mais aussi de la société dans laquelle elle accumule le profit. Le travail et ses bénéfices doivent être répartis de manière juste dans toute la société. Les individus, quant à eux, doivent également être préparés à s'aider eux-mêmes en prenant l'initiative de chercher activement du travail et d'améliorer leurs compétences. En donnant du travail à ceux qui en cherchent, on doit tenter de considérer les personnes sans emplois plus comme des partenaires potentiels de développement que comme des bénéficiaires passifs et impuissants des aides sociales ou des œuvres caritatives. Leur situation relève typiquement davantage d'une mauvaise gouvernance, d'une discrimination institutionnalisée et d'inégalités structurelles que d'un manque d'aptitudes.

Un réel dialogue au sein des gouvernements, des milieux d'affaires, des travailleurs, et d'autres encore, tout autant qu'entre ces divers partenaires sociaux, aiderait à faire reconnaître les perspectives, les aspirations légitimes et les besoins de tous les acteurs au sein de la société civile. Les lieux de travail et les lieux de rassemblements publics doivent devenir des espaces féconds où on ne tient plus compte des hiérarchies et où toutes les voix peuvent se faire entendre. Cela permettra de souligner le fait que chaque maillon de la chaîne du travail est important et devra être reconnu en tant que tel afin de renforcer et de construire la capacité d'agir.

Tout cela nous amènerait à penser différemment la mondialisation, en tant que création d'une famille unifiée, d'un lien ininterrompu de compassion et d'intérêt pour les autres. Dans ce type de monde global, la misère humaine qui touche une partie des membres de la grande famille des hommes doit être absolument inacceptable pour les autres membres qui, eux, doivent faire tous les efforts pour rétablir le bien-être, la paix et la prospérité dans toute la famille afin de tendre vers un tout bien intégré. Nous devons être disposés à écouter de

nouvelles voix, non pas seulement celles de personnes cultivées et de prétendus « experts », mais aussi celles qui s'élèvent des communautés : des hommes et des femmes ordinaires, dans les villes, les communes et les villages.

## Le renouveau du service

De nombreuses personnes exercent des activités significatives et constructives mais qui ne sont, pour la plupart, pas reconnues et pas rémunérées malgré leur évidente contribution au bien commun de la société. Dans différentes traditions religieuses, le travail a été décrit comme un service, une prière, un sacrifice et une purification. Ici, il faudrait un renouveau de la notion de service, qui nous fasse comprendre que le travail peut avoir une valeur et une utilité sociale, mesurées en d'autres termes que purement économiques et monétaires. Un tel travail est alors un service offert à autrui, à la communauté, la société ou l'humanité dans son ensemble, et permet aux gens d'être autosuffisants, accomplis et dignes à travers l'expression de leur capacité innée de création et de don.

Dans son article intitulé « Elevation and the positive psychology of morality », Jonathan Haidt, de l'Université de Virginie, nous fait part d'une étude qu'il a menée avec ses étudiants sur le sentiment de l'« élévation ». Il leur a fait regarder un film sur Mère Teresa et a constaté qu'« ils étaient plus disposés à déclarer qu'ils voulaient aider les autres, devenir eux-mêmes meilleurs, se lier avec les autres... et développer des compétences et des relations qui les aideront eux-mêmes sur le long terme ». Le service n'a rien à voir avec une charité et des dons motivés par la culpabilité. Le service, c'est se montrer réellement bienveillant envers les autres sans attendre de récompense matérielle ou intéressée en retour. Il s'agit plutôt d'un acte qui est motivé par une conscience d'autrui et la reconnaissance que nous serons récompensés d'un tel acte sous la forme d'une élévation spirituelle ou d'une générosité de l'esprit qui ne peuvent être mesurées par aucun instrument matériel. Une telle dimension du service altruiste doit être intégrée dans le travail rémunéré pour conduire à « une réévaluation équilibrée de la nature et du potentiel humains ». Cela montrera également de façon claire comment les gens sont bons, aimables, respectueux et compatissants envers autrui, non seulement dans leurs propres communautés mais aussi dans des communautés différentes.

Le service est une religion universelle. Le service, c'est donner de soi et consacrer du temps à des tâches plus importantes dans un esprit de volontarisme. Mais être au service des millions de personnes marginalisées, par manque de travail ou non-satisfaction de besoins essentiels et qui perdent petit à petit respect d'elles-mêmes et dignité, demande humilité et élévation.

Ainsi le service fait référence aux relations que les gens entretiennent entre eux, avec Dieu, avec le temps, la nature et le monde autour d'eux. Un des rôles essentiels du travail sera toujours de générer une récompense financière. Celle-ci ne doit être considérée que comme un moyen de parvenir à une qualité de vie meilleure pour l'individu et sa famille, et non comme une fin en soi. Ajouter la dimension du service au travail placera les gens au cœur du travail, ce qui lui apportera un sens et un but qui apparemment lui manquent souvent. En effet, le travail n'a, en fin de compte, un visage humain et une dignité que si la valeur et la dignité du travailleur sont reconnues, y compris par le travailleur en question.

## La dignité est une valeur intrinsèque

La Déclaration universelle des droits de l'homme est un point de référence pour tous nos efforts ayant pour objectif de défendre la dignité humaine. Elle fixe des standards que nous devons respecter afin de soutenir ou de raviver l'esprit de dignité humaine, en exprimant clairement dans ses différents articles les droits qu'une telle dignité confère à chaque être humain. La Déclaration n'en spécifie pas la nature, mais si elle doit être protégée, il vaut la peine d'examiner justement la nature et l'origine de la dignité et de la valeur humaines.

Tous les hommes disposent de facultés telles que la raison, le cœur et l'esprit, en plus des aptitudes physiques, des compétences et des talents. Nous sommes donc tous nés avec un immense potentiel, mais sans une conscience de notre propre valeur, ce potentiel ne peut jamais réellement être exploité en plénitude. Les gens qui se sentent utiles eux-mêmes et qui le sont aussi aux yeux des personnes qui les entourent ont plus de chance de trouver une manière d'exprimer leurs qualités innées et également de reconnaître ces mêmes qualités chez les autres.

Une personne qui s'est réalisée est une personne qui comprend sa propre dignité inhérente et celle des autres. Une telle personne saura que la dignité est une valeur intrinsèque de son être, qu'elle n'est pas donnée par le monde mais qu'elle a une origine qui transcende tout ce qui est physique. Les religions ne donnent pas la dignité, elles rappellent seulement aux gens ce qui est vrai pour chacun. Les déclarations, les conventions et autres documents juridiques soulignent l'importance de défendre la dignité des individus et créent les conditions qui le permettront, mais ils ne peuvent pas la donner. La manière dont la société fonctionne aujourd'hui semble souvent être une conspiration contre la connaissance que chaque individu a de lui-même en tant que personne naturellement dotée d'une valeur et d'une dignité. Au contraire, il est souvent sous-entendu que la dignité doit se gagner ou qu'elle est accordée par la société

uniquement à ceux qui sont riches ou qui occupent un poste d'influence ou d'autorité. Le travail est ainsi une expression de notre valeur et non son fondement. En réalité, tout individu a le droit de savoir que la dignité est inhérente à ce que cela signifie d'être un humain ; et tous les individus ont la responsabilité de veiller à ce que ce droit spirituel soit affirmé et que lui soit donné une expression.

Les gens construisent souvent le sens de leur identité par rapport à leurs interactions avec les autres. Il n'est donc pas surprenant que beaucoup fondent leur identité sur des facteurs tels que le travail, l'étiquette, l'habillement, la nationalité, la couleur de peau, le sexe, l'âge, le statut social, les idéologies et la richesse. Etant donné que ces facteurs sont dans une certaine mesure de nature transitoire, un tel sens de l'identité nécessite en permanence entretien, éducation et protection. On consacre donc beaucoup d'énergie pour construire et défendre cette identité. Lorsque les gens s'identifient à leurs conditions ou rôles extérieurs, ils se sentent inévitablement inférieurs ou supérieurs à d'autres et n'éprouvent donc pas un respect authentique envers eux-mêmes. Toute personne consciente de ce que signifie être humain ressentira un droit naturel à pouvoir mener une vie dans la dignité, dans laquelle tous les besoins fondamentaux et droits humains sont satisfaits. A contrario, lorsqu'un individu est forcé d'endurer l'oppression ou de vivre dans des conditions avilissantes, il éprouve un sentiment d'humiliation et sa dignité en est fortement affectée. Pourtant, étant donné que la dignité humaine est un état de l'être, elle ne peut jamais être complètement retirée à un individu, tant qu'il y tient intérieurement. Réaliser et prendre conscience que la dignité est intrinsèque peut donc donner force et espoir, et être un outil puissant pour aider à vaincre des indignités telles que le chômage, la pauvreté et la perte de liberté ou d'opportunités.

Le travail représente une grande partie de ce que nous sommes, mais nous sommes des êtres humains avant d'être des travailleurs. Rester fidèles à nous-mêmes demande que nos actions, y compris le travail, soient une expression de la vérité fondamentale selon laquelle chacun de nous est un être spirituel par nature, et qu'elles soient compatibles avec cette vérité. C'est par cette identité spirituelle commune que nous partageons tous des droits universels et que nous pouvons tous revendiquer notre appartenance à une famille humaine. L'esprit de fraternité qui en découle et auquel l'article 1 de la Déclaration de Philadelphie fait référence nécessite que nos relations, qu'elles soient personnelles, professionnelles ou autres, se fondent sur des valeurs éthiques.

## Placer les personnes au cœur du travail décent

Le déficit de travail décent reflète une carence dans l'esprit humain en général, une pauvreté des valeurs qui équivaut à un manque de respect pour la dignité

intrinsèque des personnes en tant qu'individus ou membres d'une collectivité. Ainsi, résoudre le problème implique autant de faire un choix moral que de formuler de nouvelles politiques et de nouveaux programmes économiques et sociaux.

La véritable question est de savoir comment appliquer et mettre en œuvre le système de valeur implicite qui sous-tend le droit au travail décent. A ce sujet, nous avons déjà beaucoup fait en mettant en place un cadre conceptuel et en définissant des objectifs. Le droit au travail lui-même est garanti par la Déclaration universelle des droits de l'homme et nous nous sommes largement mis d'accord sur certaines des caractéristiques et pratiques des types de travail qui sont acceptables et de ceux qui ne le sont pas.

Il est à conseiller que la prochaine étape soit de mettre sur pied un groupe de travail qui réunisse des représentants de traditions religieuses et spirituelles, ainsi que des organisations de travailleurs et d'autres personnes concernées. Les priorités pour ce groupe de travail seraient les suivantes :

- étudier attentivement quelles sont les valeurs qui sous-tendent le travail décent par opposition à tout autre type de travail, en clarifiant la définition de travail décent et de travail indécent et la corrélation qu'il y a entre les deux, ainsi que les valeurs et non-valeurs correspondantes. Nous pensons qu'en résumé c'est l'attention portée aux facteurs humains qui permet de distinguer le travail décent des autres formes de travail ;
- identifier une base commune pour de tels facteurs humains, en particulier pour les valeurs éthiques et la nature de l'esprit humain qui est au cœur de l'individu. Se mettre d'accord à ce propos permettra de jeter des bases solides pour un modèle de travail décent qui reconnaisse non seulement que les personnes doivent être placées au centre des pratiques et programmes professionnels dont elles devront être les bénéficiaires, mais également que la spiritualité est au cœur de ce que cela signifie réellement d'être humain. Cela sera donc la base d'un sens partagé de l'identité et de la reconnaissance mutuelle ;
- envisager les différentes manières permettant d'exprimer de telles valeurs dans le domaine du travail et établir la connexion entre valeurs, politiques et droits ;
- établir des standards communs fondés sur les valeurs afin d'aider les individus non seulement à se définir, à s'évaluer et à en faire de même pour leur travail, mais aussi à s'exprimer en faisant davantage référence à leur dignité inhérente et à leurs valeurs plutôt qu'à leur richesse, salaire ou autres conditions et circonstances physiques extérieures. Cela rendra au travail son âme oubliée et proposera des principes et des standards significatifs et appropriés qui permettront d'estimer la décence du travail ;
- raviver le sens du service et l'intégrer dans le travail rémunéré.

## Des indicateurs spirituels fondés sur les valeurs

C'est certain : mettre au point des indicateurs spirituels fondés sur les valeurs, qui soient complets, généralement admis et évaluables, sera un travail de longue haleine. Mais on suppose que de tels indicateurs serviraient de boussole fiable pour conduire vers des efforts de long terme sensés qui bénéficieraient réellement aux personnes. En fait, les points de vue convergent déjà de manière importante à ce sujet et les signes d'émergence d'une éthique globale, fondée sur une série de valeurs communes, sont évidents. Les sociétés, les gouvernements et les marchés qui fonctionnent correctement le peuvent parce qu'ils se fondent sur certaines qualités morales telles que la confiance, la justice, le respect, le traitement équitable pour tous, la responsabilité, la solidarité et l'honnêteté. De telles valeurs soutiennent tous les objectifs qui visent à atteindre le but du travail décent et à construire un monde meilleur.

# Le travail décent : une perspective bouddhiste

*Damien Keown, chargé d'enseignement sur le bouddhisme au Département d'études historiques et culturelles, Goldsmiths College, Université de Londres*

Cette contribution apporte une réponse à cinq questions concernant le travail décent. La réponse à la première question sera nettement plus longue que les quatre autres puisqu'elle donne également une introduction générale à la perspective bouddhiste sur le travail.

1. *Le travail décent trouve-t-il un écho dans votre tradition religieuse (et si oui de quelle manière), en particulier par rapport à :*
  - a) *la valeur éthique du travail, en considérant les droits et les devoirs des individus, de la communauté et de l'Etat ?*
  - b) *la manière dont le travail crée des liens, et donc construit la société (sur le lieu de travail, au sein de la famille ou dans la communauté) ?*

Après avoir enseigné pendant quarante-cinq ans, Bouddha est mort à l'âge de 80 ans, vers la fin du IV<sup>e</sup> siècle avant J.-C. Il est décédé paisiblement après une courte période de maladie et ses dernières paroles sont particulièrement pertinentes pour notre sujet de discussion. Selon les toutes premières écritures, les dernières paroles du Bouddha furent « *appamādena sampadetha* », ce qui signifie « faites de votre mieux avec application » ou « travaillez consciencieusement ». Ces mots peuvent peut-être paraître surprenants étant donné la conception largement répandue du bouddhisme en tant que croyance quiétiste ou détachée du monde et dont les fidèles passent la majeure partie de leur vie dans un état songeur de méditation. Ce stéréotype, comme beaucoup d'autres, est trompeur. En réalité, le bouddhisme considère le travail, défini en tant que n'importe quelle activité manuelle ou intellectuelle productive, comme une dimension centrale de la vie humaine et le principal outil de l'éducation personnelle et du progrès humain.

Que voulait dire Bouddha en appelant à travailler consciencieusement ? Était-il seulement en train d'exhorter ses fidèles ordonnés à poursuivre leurs devoirs monastiques avec encore plus de vigueur ? Cela semble peu vraisemblable, car,

lorsque Bouddha est mort, il était entouré de laïcs du village et de moines qui voyageaient habituellement avec lui. Son appel au travail consciencieux devrait donc plutôt être compris comme étant valable pour la société dans son ensemble et non pas simplement pour l'élite monastique. En même temps, le Bouddha pensait sûrement avant tout à la dimension religieuse du travail. Il n'était ni un politicien ni un économiste, mais un philosophe itinérant et un maître religieux. Il n'exerçait pas de profession séculière ; pourtant sa vie, si l'on en croit les écritures, était tournée vers le travail industriel et les activités destinées à élever continuellement le niveau moral et spirituel de la société dans laquelle il vivait.

La société dans laquelle son influence s'est fait sentir a d'abord été celle des croyants bouddhistes, connus dans les premières sources comme la « communauté (sangha) des quatre directions », regroupant les quatre groupes sociaux (les moines, les religieuses, les laïcs et les laïques). La société en dehors de cette communauté bouddhiste était celle des castes, un système rigide de stratification sociale, qui a précédé le Bouddha de presque mille ans. Dans le système des castes, le travail de chacun/e est déterminé en fonction de la caste à laquelle il/elle appartient. Cela signifie que le travail, plutôt que d'exprimer la dignité du sujet humain, lui est imposé fortuitement lors de sa naissance, de manière arbitraire et rigide, ce qui oblige souvent les individus à travailler dans des conditions proches de l'esclavage. Le système des castes, tout comme les structures sociales hiérarchiques et répressives qui s'en rapprochent, est déshumanisant en ce sens qu'il subordonne l'individu au travail qu'il fait, et non le contraire. Le Bouddha a critiqué le système des castes tout au long de sa vie. Son appel au travail assidu doit être compris comme la volonté de faire une priorité de ce que l'on a appelé la « dimension subjective » du travail, où un sujet libre et conscient choisit le travail qui permet de réaliser son humanité, par opposition à la « dimension objective » qui est mesurée simplement par rapport aux biens matériels produits. On pourrait dire que dans le système des castes l'homme est fait « pour travailler » puisque l'individu est subordonné à sa profession. Dans les enseignements bouddhistes, en revanche, le travail est « fait pour l'homme » et il est chargé de son renouvellement et de son développement spirituels.

Dans les structures sociales répressives telles que le système des castes, le travail sert de barrière pour fragmenter et diviser la communauté humaine, limiter les opportunités et isoler les individus les uns des autres. Par contre, dans le bouddhisme, le travail est vu comme ce qui unit les gens en en faisant des amis ou collègues dans l'effort, travaillant à promouvoir le bien commun. Le Bouddha reconnaissait que les individus sont liés les uns aux autres à travers un réseau de relations réciproques. Dans le Sigālovāda Sutta, il illustre cela en

ayant recours à la métaphore des six directions (nord, sud, est, ouest, zénith et nadir) desquelles on dit qu'elles représentent les amis et les compagnons (le nord), les enseignants (le sud), les parents (l'est), l'épouse et les enfants (l'ouest), les enseignants religieux (le zénith) et les serviteurs, travailleurs et assistants (le nadir). L'individu est au centre et a des devoirs envers chacun de ces groupes.

Le rejet du système des castes n'est pas incompatible avec la reconnaissance du besoin de spécialisation de la main-d'œuvre humaine. La division générale de la société prévue dans le bouddhisme entre les statuts laïc et monastique est un exemple général d'une telle division du travail. Au sein de la première communauté laïque des fidèles de Bouddha, il était fait mention de plusieurs professions : médecin, marchand, comptable, financier, artisan, soldat, administrateur, ainsi de suite. Au sein de la communauté monastique elle-même, une division s'est formée entre ceux qui se spécialisaient dans l'étude et la transmission des écritures et des enseignements (*ganthadhura*) et ceux qui consacraient leur temps à la méditation et aux exercices spirituels (*vipassanādhura*). Contrairement au système des castes pourtant, ces spécialisations étaient choisies en fonction du tempérament, des aptitudes et de l'adéquation de la personne à la profession en question et en tant que moyen, pour les individus, de développer leurs différents talents et qualités.

Dans la société contemporaine une large palette de nouvelles spécialisations sont nécessaires, par exemple en sciences, informatique et ingénierie. Pourtant, dans sa perspective sur le travail décent, le bouddhisme nous rappelle, avec les autres religions, que le travail n'est pas seulement une activité séculière routinière dont la valeur est purement pécuniaire. Il doit également être placé dans le contexte de ce que l'on pourrait appeler une théologie du travail dans laquelle le travail est un moyen d'arriver à une fin plus grande qui s'incarne progressivement dans le monde à travers les efforts de chaque homme et de chaque femme.

Du point de vue bouddhiste, cette fin à long terme implique de forger une communauté humaine globale par des actions motivées par l'amour (*karunā*) sur la base de la compréhension (*prajñā*). Bien qu'il n'y ait pas de dogme sur la nature du travail dans les premières écritures bouddhistes, nous retrouvons dans le bouddhisme Mahāyāna apparu quelques siècles plus tard, les débuts d'une possible métaphysique du travail dans laquelle les Bouddhas, et plus souvent les bodhisattvas (ou saints bouddhistes), sont décrits comme travaillant sans cesse, vie après vie, pour atteindre le but de l'illumination universelle pour tous les êtres. Ils commencent par faire le serment de ne jamais hésiter dans le travail ou de ne pas le cesser avant que tous les êtres aient atteint le nirvana, le *summum bonum* bouddhiste. C'est l'objectif ultime du travail, le bien commun

transcendant vers lequel s'oriente toute activité du travail humain, si banale soit-elle.

En ce sens le bouddhisme partage avec les religions théistes le concept de travail doté d'une fin ultime spirituelle. Il diffère cependant de certaines d'entre elles parce qu'il ne fonde pas l'impératif du travail sur la vocation de l'humanité à gérer l'ordre naturel et à dominer sur les ordres inférieurs de la création. Dans le bouddhisme, la nature est moins perçue comme la matière première déposée sur l'établi de l'homme qui la taillera et la façonnera en fonction de ses besoins, que comme la matrice dont il jaillit lui-même et à travers laquelle il est lié organiquement aux autres formes de vie. Dans certaines écoles en Asie orientale, ces liens embrassent à la fois la nature inanimée et le monde des êtres vivants qui peuplent les royaumes animal, humain et divin, conformément à la cosmologie bouddhiste traditionnelle. Dans l'analyse finale pourtant, le travail a pour toutes les écoles bouddhistes une dimension personnelle, sociale et transcendante et il est toujours considéré potentiellement comme un acte de collaboration ou de solidarité universelles.

2. *Votre conception des valeurs fondamentales figurant dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, qui, dans l'Agenda pour le travail décent, servent de socle social à l'économie mondiale. Les éléments clés de la Déclaration sont les suivants :*

- a) *la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;*
- b) *l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;*
- c) *l'abolition effective du travail des enfants ;*
- d) *l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.*

La liberté d'association et le droit de négociation collective sont vitaux si les travailleurs veulent défendre les intérêts des employés des différentes professions. De telles organisations peuvent jouer un rôle essentiel dans la lutte pour la justice sociale. Il faut rappeler cependant que les objectifs de cette lutte sont subordonnés au bien commun de la société au sens large et ne sont pas une bataille dans laquelle une classe sociale ou un groupe social cherchent à renverser ou dominer l'autre.

Le travail forcé ou obligatoire est déshumanisant et fait du lieu de travail un camp de travail. Nombreux sont ceux qui sont en train de connaître de telles conditions, en particulier dans les pays occupés ou non démocratiques. Une telle situation ne peut en aucun cas être acceptable.

L'abolition du travail des enfants représente un objectif important. Le travail achève un processus d'humanisation qui est entamé au tout début de

l'éducation. Les enfants ont besoin d'aller à l'école pour pouvoir faire des choix judicieux par rapport au monde du travail et à ses carrières. Le travail des enfants court-circuite cette phase nécessaire et gâche de nombreuses vies en privant les jeunes d'une formation qui leur est nécessaire pour réaliser leur véritable potentiel vocationnel. Le Bouddha a fixé à 19 ans l'âge minimum requis pour une incorporation plénière dans la vie monastique. Cela sous-entend que, pour lui, s'engager dans n'importe quelle profession nécessite un certain degré de jugement et de maturité que les enfants et les jeunes n'ont pas. Forcer prématurément les enfants à travailler revient à paralyser le potentiel qu'ils auraient pu mettre à profit pour un développement professionnel ultérieur.

L'élimination de la discrimination est une exigence fondamentale de justice. La discrimination basée sur la race, la couleur ou le sexe représente une incapacité à respecter la dignité de chaque personne et elle est un manquement aux droits de l'homme fondamentaux. Comme je l'ai déjà dit, le Bouddha a rejeté la discrimination institutionnalisée du système des castes, et la discrimination sur le lieu de travail serait inacceptable pour les bouddhistes en vertu des mêmes raisons.

3. *Votre opinion, par rapport à votre tradition, sur les quatre objectifs stratégiques établis par l'OIT visant à atteindre le travail décent, et qui sont :*
- a) *promouvoir la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;*
  - b) *créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu pour les hommes et les femmes ;*
  - c) *étendre la protection sociale et améliorer la sécurité au travail ;*
  - d) *promouvoir le dialogue social sur le travail entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les autres acteurs sociaux de la société civile.*

Un jugement bouddhiste sur les quatre objectifs stratégiques établis par l'OIT peut commencer par souligner le fait qu'il n'y a rien dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui susciterait une opposition du bouddhisme, et nombreux sont les points qu'il souhaiterait soutenir. Cela implique que la promotion de la Déclaration elle-même (objectif a)) et sa promotion en termes de dialogue entre gouvernements, employés et travailleurs (objectif d)) sont des objectifs souhaitables pour faire prendre conscience de l'importance du travail décent. Les deux objectifs visant à créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu (objectif b)) et à étendre la protection sociale et améliorer la sécurité au travail (objectif c)) sont louables pour offrir des possibilités d'emploi et des garanties à la main-d'œuvre.

On pourrait noter que ces objectifs sont séculiers et ne font aucune référence à la dimension du travail que l'on pourrait qualifier de « transcendantale ». C'est sur cette dimension qu'une perspective religieuse pourrait insister. Par exemple, dans le bouddhisme, le travail accompli par un moine est considéré comme la plus grande et la meilleure forme de travail car elle exprime des idéaux spirituels plus intensément que n'importe quelle autre profession. Cependant les quatre objectifs stratégiques ne semblent pas avoir de rapport avec cette occupation. Peut-être devrait-on les compléter en ajoutant comme autre objectif que le travail doit avoir un sens et être épanouissant, au lieu d'être seulement un « emploi ». Nombreuses sont les personnes en Occident qui ont des emplois stables et bien rémunérés, qui travaillent dans d'excellentes conditions mais qui, pourtant, demeurent insatisfaites et inassouvies. Leurs rêves ne tournent pas autour de la recherche de travail décent, mais consistent plutôt à « tout laisser tomber » pour adopter un style de vie alternatif.

4. *Dans vos traditions religieuses, quelles sont les valeurs qui soutiennent et mettent en relation les quatre objectifs du travail décent ? Comment qualifieriez-vous la nature des relations entre ces objectifs ? Est-il envisageable de les classer par ordre de priorité ? Est-il possible de les poursuivre simultanément ?*

Les valeurs du bouddhisme qui sous-tendent et mettent en corrélation les objectifs ci-dessus sont celles qui ont été soulignées dans la discussion précédente, particulièrement dans la réponse à la question 1. Ces valeurs sont construites sur les deux fondations jumelles suivantes : a) la dignité de la personne humaine et b) la conception du travail en tant que moyen de réaliser progressivement ces valeurs matérielles et spirituelles qui incarnent le bien commun. En ce qui concerne la nature de la relation entre les quatre objectifs, on peut noter que deux d'entre eux sont de nature promotionnelle (a) et d)) et les deux autres de nature pratique (b) et c)). Savoir si l'on peut les classer par ordre de primauté dépend de la mission de l'OIT et de ses priorités et ressources. Les objectifs semblent être largement interconnectés et il serait préférable d'essayer de les réaliser de manière simultanée et non pas indépendante.

5. *Comment évoluer vers une base commune pour une coalition de groupes d'intérêt dans la poursuite du travail décent ? Quelles activités et quels programmes proposeriez-vous pour mettre en place cette coopération ?*

En ce qui concerne la base commune pour une coalition de groupes d'intérêt, différents exemples dans les pays bouddhistes pourraient être instructifs et remettent en quelque sorte en question l'hypothèse selon laquelle les groupes d'intérêt sont définis uniquement par les catégories d'employeurs,

employés et gouvernements et la définition du travail décent comme emploi rémunéré. Un de ces exemples est le mouvement Sarvodaya Shramadana au Sri Lanka, qui depuis sa fondation il y a quarante ans est devenu le mouvement pour le développement des communautés le plus important au monde. Aujourd'hui plus de 11 600 villages sont activement impliqués dans les projets de Sarvodaya et environ un tiers des villages au Sri Lanka ont leur propre société Sarvodaya indépendante.

Le mouvement s'appuie sur la collaboration des efforts dans les villages et au niveau local pour la construction de routes, de canaux d'irrigation et d'écoles et pour la fourniture d'autres équipements de base. Les individus et les groupes d'intérêt concernés sont encouragés au partage dans des réseaux d'entraide, pour avancer vers la construction de sociétés de la non-pauvreté et de la non-abondance. Le modèle tripartite des relations professionnelles adopté par l'OIT fait des gouvernements, des employeurs et des syndicats les principaux acteurs. Cette structure a été appropriée dans les sociétés industrielles, mais elle est en train d'être dépassée par l'émergence d'industries de service et le déclin du nombre de travailleurs syndiqués. Par contre, dans l'organisation Sarvodaya il n'y a pas d'employeurs, ni d'employés, de syndicats ou de représentants du gouvernement. L'objectif spirituel sous-jacent du mouvement, selon les paroles prononcées par A.T. Ariyaratne, son fondateur, dans son discours lors de la remise du Prix Gandhi de la paix qui lui était attribué, est « une transformation totale de la conscience humaine » nécessaire pour « faire avancer l'humanité vers la paix et la justice ». Pour lui, il faut s'attaquer à la violence structurelle qui opprime les populations pauvres dans le monde de manière non violente, ce qui nécessite une transformation des relations humaines pour qu'elles soient marquées par la bienveillance et l'amour (*metta*). Selon ses mots, « *metta*, ou la charité envers tous les êtres sensibles, est la conscience spirituelle fondamentale qui peut transformer l'ensemble des relations humaines de manière à ce qu'elles soient ancrées dans la non-violence en pensée, en parole et en action ». Peut-être cela peut-il sembler utopique ! Seul le temps nous dira si le projet continuera à prospérer. Il illustre pourtant une perspective bouddhiste caractéristique sur la manière dont les coalitions peuvent être formées, et laisse entrevoir une alternative aux luttes pour le pouvoir entre les groupes d'intérêt conventionnels, souvent trop enracinées dans le dogme politique et idéologique qui empêche la promotion du travail décent au lieu de la favoriser. La stratégie de Sarvodaya, au moins, place les valeurs religieuses au centre, tandis que, dans le modèle actuel de l'OIT, elles sont subordonnées aux objectifs séculiers.

# Le travail dans la tradition juive

*François Garaï, rabbin, Communauté israélite libérale de Genève*

## La tradition juive

Notre tradition s'articule autour de deux axes : la tradition écrite et la tradition orale. La première est constituée du Pentateuque, les cinq livres attribués à Moïse, livres qu'il aurait écrits sous la dictée de Dieu lui-même, et plus généralement de la Bible juive. Le Pentateuque est aussi appelé *Torah*, ce qui veut dire *enseignement*. C'est à partir de la tradition écrite que la tradition orale s'est développée au cours des siècles. Cette dernière est l'énoncé des commentaires rabbiniques et de la jurisprudence juive jusqu'à nos jours. Il faut bien entendu prendre en compte la réalité historique puisque notre tradition recouvre une période de plusieurs millénaires et que les conditions, après avoir lentement évolué, ont changé rapidement au cours de ces dernières décennies. Dans les pays occidentaux, ce changement est radical et l'accélération des changements n'a pas épargné le reste du monde.

## Tradition juive et notion du travail

Le concept de travail est exprimé en hébreu par deux termes différents. Le premier, *melakhah*, a la même racine que le mot utilisé pour désigner l'envoyé d'un roi, *mal'akh*, et il est également employé pour faire référence aux anges au service de Dieu. Le deuxième terme est *avodah*, qui signifie « service divin » et exprime à la fois la relation entre les individus et Dieu et le rôle que les êtres humains peuvent jouer dans le perfectionnement du monde. *Avodah* peut aussi bien être le travail d'un ouvrier que le service au Temple, et il est utilisé depuis peu pour faire référence au rituel synagogal. Cette ambiguïté apparente montre qu'il peut y avoir une similitude entre le travail de l'ouvrier et le service rendu à Dieu. Il faut voir dans cette relation l'affirmation que chacun, à travers son action dans ce monde, c'est-à-dire son travail, participe à la glorification de

Dieu le créateur. C'est pour cette raison, entre autres, que la *Torah* commence par le récit de la création de l'univers. Dans la Genèse (Gn 2 : 3), il est dit que Dieu créa le monde en six jours et se reposa le septième jour. Cela implique qu'il n'a pas terminé son œuvre, pour la laisser en *devenir*. C'est pourquoi les commentateurs affirment que Dieu laisse à chacun la possibilité d'apporter sa contribution au devenir et au perfectionnement de notre univers. Agir au sein du monde devient donc un acte de partenariat avec Dieu.

Le mot *avodah* évoque aussi le terme *évèd*, « esclave ». Ce qui est fondamentalement positif peut devenir un cauchemar. Le travail peut devenir un enfermement de l'individu soit par contrainte extérieure, soit par immersion dans un monde d'oubli de soi au profit de la recherche d'un résultat quantitatif ou qualitatif. Les relations entre employeurs et travailleurs reflètent très souvent un concept particulier de société humaine ; pourtant si tous les gens sont considérés comme fondamentalement égaux, personne ne deviendra l'esclave de quelqu'un d'autre. Là où la coercition existe, elle révèle un concept fondamentalement inégalitaire de société et de peuple. Le danger d'un tel asservissement est réel et rien d'autre qu'un changement radical dans nos conceptions de base de l'individu ne peut le chasser. Si nous croyons en l'unique couple créé et en Adam de qui proviennent l'homme et la femme, nous devons accepter l'égalité fondamentale de tous les peuples puisque nous sommes leurs descendants. C'est pour cela que la tradition juive défend non seulement les obligations de l'employeur (et du travailleur) mais aussi les droits des travailleurs.

Les principes et droits fondamentaux au travail ont clairement été présentés dans nos écritures, comme le montrent les exemples ci-dessous.

Le travail est perçu également comme un moyen de devenir indépendant. Les rabbins vont jusqu'à dire : *celui qui prend plaisir dans son travail a plus de mérite que celui qui se contente de craindre Dieu* (Talmud de Babylone Berakhot 8a). Rabbi Judah, un maître incontesté, se rendait toujours à son école en portant un objet volumineux devant être livré à un destinataire afin de donner l'exemple à ses élèves. Il déclarait : *grand est le travail car il confère de l'honneur à celui qui l'accomplit* (Talmud de Babylone Nedarim 49b)). L'oisiveté était donc considérée négativement et les rabbins affirmaient qu'elle pouvait être la source de dégénérescence morale (Michnah Ketoubot 5:5). Cela les amenait à dire qu'*une personne qui n'a rien à faire doit chercher une cour à balayer et le faire* (Avot de Rabbi Natan 11:44). C'est pourquoi, *celui qui n'enseigne pas à son fils une profession, c'est comme s'il lui apprenait à devenir un voleur* (Tossafot Kiddouchin 1:11). Le travail peut même se voir préféré à l'étude puisque *celui qui est en train de travailler n'a pas l'obligation de se lever devant un sage* (TB Kiddouchin 33a)) alors que l'on sait que le sage,

dans la tradition juive, occupe une place privilégiée. Pourtant la recherche de la sagesse pour la sagesse n'est pas considérée comme une fin en soi, comme il est dit : *toute étude de la sagesse sans accomplissement ou sans travail est futile et conduit à l'erreur* (Traité des Pères 2 : 2).

A quel âge commence-t-on à travailler ? Une norme définitive n'a jamais été fixée. Mais on trouve le texte suivant : *à dix-huit ans on se marie* (Traité des Pères 5 : 21), ce qui suppose une autonomie financière qui ne peut être atteinte autrement que par le travail, et le même texte précise : *à vingt ans, on entreprend*, ce qui laisse supposer qu'à cet âge chacun a la capacité de voler de ses propres ailes et de construire professionnellement et financièrement son avenir. Mais cette approche ne tient pas compte du fait qu'à l'époque les gens travaillaient plus jeunes et qu'à dix-huit ans ils étaient souvent des travailleurs saisonniers. Ces textes révèlent au moins une certaine répartition des tâches selon les âges.

Le travail est donc en haute considération dans notre tradition, c'est pourquoi les devoirs des employés et des employeurs ont été discutés à travers les siècles.

Examinons maintenant les différents aspects de la loi juive concernant le travail et la relation entre employé et employeur.

## Salaires

Dès les premiers textes de notre tradition, il est prescrit que le salaire du journalier doit être payé le soir même. Ainsi il est dit : *Tu dois lui payer son salaire avant le coucher du soleil car il (le travailleur) en a besoin et son bien-être en dépend. Sinon, il criera vers l'Eternel contre toi et tu seras reconnu coupable* (Deutéronome 24 : 15 et cf. Lévitique 19 : 13). Cette obligation est incontournable car *celui qui retiendrait le salaire de son employé est accusé de lui en vouloir, à sa vie même* (TB Babba Metzia 112a). La rémunération peut être mensuelle, si cela a été spécifié lors de l'accord entre l'employé et son employeur, ou dans le contrat les liant et si tel est le mode habituel de rémunération là où le travail est accompli. Si le contrat est inférieur à un mois, le salaire doit être versé à l'expiration de celui-ci (TB Babba Metzia 65a)).

Le salarié doit toucher sa rémunération en liquide et non en nature sauf s'il a besoin de biens de première nécessité et en particulier de nourriture, auquel cas ce qui lui est donné doit au moins être équivalent à la somme qui lui est due (cf. Maharane de Rottenburg dans *Mordekhai* BK1).

L'ouvrier bénéficie également d'un autre droit, celui de consommer du produit des champs où il travaille, comme il est dit : « *Si tu entres dans la vigne de ton prochain, tu mangeras du raisin autant que tu veux, à satiété ; mais tu*

*ne dois pas en emporter. Si tu entres dans les moissons de ton prochain, tu pourras arracher des épis à la main, mais tu ne feras pas passer la faucille dans les moissons de ton prochain* » (Deutéronome. 23 : 25-26). Si le contrat précise que l'employeur doit nourrir son employé, il doit soit le nourrir correctement, soit lui donner un dédommagement correspondant à ses frais de nourriture.

L'ouvrier peut-il donc se servir des biens qu'il est en train de produire ? De tels « avantages » sont permis, mais ne doivent pas excéder les besoins du travailleur. L'ouvrier n'est pas autorisé à vendanger, à cueillir ou à moissonner pour aller vendre ce qu'il aura récolté. Il pourra cueillir ou récolter seulement ce qui lui est nécessaire pour se nourrir afin de poursuivre son travail dans les meilleures conditions. S'il excédait cette quantité, cela serait considéré comme un vol.

Quel doit être le salaire ? Il doit être conforme à ceux qui sont payés là où le travail est effectué et si les salaires pour le même travail varient dans ce lieu, le nouvel employé sera engagé au salaire minimum payé dans cette branche (voir Alfassi sur TB Babba Metzia 76a)).

## Contrat et obligations des parties

Pour qu'un ouvrier soit employé, il est nécessaire qu'un contrat soit discuté et agréé par les deux parties. Il est évident que cette condition a varié dans son application au cours des siècles. A l'époque biblique et rabbinique, le fait même de commencer un travail était considéré comme l'acceptation des termes du contrat (TB Babba Metzia 76a)), comme le fait de recevoir un outil pour un travail déterminé (Rabbénou Tam Tossafot. A Babba Metzia 48a)).

Ce contrat devait stipuler le type de travail et la durée de celui-ci. Le maître ne pouvait pas affecter l'ouvrier à un autre travail, même si ce travail était plus facile, sauf entente préalable avec l'employé et si cela n'impliquait pas une diminution de salaire. Il ne pouvait pas non plus « prêter » le travailleur à un autre employeur (Tossafot Babba Metzia 7 : 6). Il y a donc un engagement de la part de l'employeur vis-à-vis de l'employé et inversement. Ce dernier ne peut pas non plus se faire remplacer par une autre personne sans l'accord de son employeur car le contrat est conclu avec un individu particulier.

L'employé reste maître de ses mouvements et de ses décisions. L'enfermer dans une relation contractuelle trop contraignante est illicite car chacun est libre et doit le rester. Nul ne peut devenir *serviteur d'un autre serviteur* comme l'affirme notre tradition. Que signifie cela ? La tradition juive considère que nous sommes tous les *serviteurs* de Dieu qui est notre maître à tous (TB Babba Metzia 10a)). L'employeur ou le patron ne peuvent donc pas considérer la main

d'œuvre comme corvéable selon leurs désirs ou besoins. Pousser cette approche peut amener à considérer l'ouvrier comme un associé et non comme une personne dépendant totalement de son employeur et à sa merci. Il en découle que l'ouvrier peut à tout moment sortir de la relation contractuelle qui le lie à son employeur. Si cette rupture entraîne un dommage pour l'employeur comme conséquence directe de la cessation du travail, le montant du dommage que subira son employeur sera déduit du salaire dû, même si l'employé n'est pas dans l'obligation de fournir la prestation pour laquelle il avait été engagé (TB Babba Metzia 10a) et Hazon Ish BK 23 : 6).

Les rabbins sont parfaitement conscients que parfois les employés peuvent se laisser aller. Ils ont souvent l'habitude de dire que, pendant les premières heures de la journée, les ouvriers travaillent avec détermination, mais que cette détermination s'émousse après quelques heures de travail et que le « rendement » varie selon les heures de la journée (cf. Genèse Rabbah 70 : 20). Il est donc du devoir de l'employé de respecter les termes qui le lient à son employeur et de fournir la meilleure prestation possible. C'est pourquoi il doit se nourrir correctement afin de se présenter dans les meilleures conditions (Tossafot Babba Metzia 8 : 2) et ne doit pas ménager sa peine (Yad Sekhirout 13 : 7). Sa santé physique comme sa santé mentale sont donc à prendre en compte par lui-même et par son employeur.

Un contrat ne peut pas être rompu par l'employeur en arguant qu'il peut trouver sur le marché du travail des employés acceptant une rémunération inférieure, ni en affirmant que l'employé cause des dissensions avec d'autres personnes, ni parce qu'il s'aperçoit qu'il n'a plus besoin des services de cet employé, ni parce que le travail a été accompli en moins de temps que ne le spécifiait le contrat (TB Babba Metzia 76b-77a)). Dans ce dernier cas, il pourra affecter l'ouvrier à un autre travail à condition qu'il ne soit pas plus difficile ou pénible que le précédent. L'employé devra honorer les termes du contrat jusqu'à son terme, sauf en cas de désaccord grave sur la nature de la nouvelle affectation.

S'il est mis un terme à un contrat de travail à la suite d'un dommage causé par un tiers, l'employeur devra verser la moitié du salaire restant durant la mise à pied de son employé ou lui trouver un autre travail équivalent jusqu'à la fin du contrat, sauf dans le cas où le dommage est causé par des circonstances naturelles (TB Babba Metzia 77a)).

L'employé peut dénoncer le contrat seulement si le dommage que subira l'employeur n'est pas irréversible et si l'employeur peut trouver une autre personne. Si l'employeur trouve un autre employé, mais doit lui donner un salaire plus élevé, la différence entre les deux salaires sera déduite de ce que l'employeur doit à son premier employé, sinon il lui donnera le salaire prenant en compte les jours de travail effectués (TB Babba Metzia 76b-77a)). Cependant

l'employé est responsable des dommages que causent son départ et la rupture de contrat. Cela est assimilé au cas de celui à qui un objet a été prêté et l'endommagement ou le perd. La perte doit être compensée par celui auquel l'objet était confié. Or, dans ce cas, le travail est assimilé à un objet confié à l'employé. Ce dernier est donc responsable devant son employeur du bien qui lui est confié et tout dommage lui est imputable. Il faut bien entendu prouver que cette rupture de contrat est volontaire et la conséquence d'une décision unilatérale. En cas de divergence entre l'employé et l'ex-employeur, les juges chargés de l'affaire devront avoir une oreille relativement plus conciliante envers l'employé qu'envers l'employeur car le premier dépend plus du second que l'inverse, sauf si cela devait aboutir à un conflit s'étendant au-delà du cas concerné (TB Babba Metzia 83a)).

## Dommages

Il est interdit à l'employeur de conclure un contrat de travail avec une personne qu'il sait, au préalable, incapable de pouvoir l'honorer. C'est ainsi qu'il est interdit d'engager une personne dont la capacité physique ne lui permet pas de mener à bien la mission pour laquelle elle a été engagée et si l'employé venait à être blessé ou diminué physiquement, la charge de cette incapacité devrait être supportée uniquement par l'employeur (Tossafot Babba Metzia 7 : 10).

Si au cours du travail l'employé se blesse, et que cette blessure ne puisse pas être imputée à son employeur, ce dernier ne pourra pas être considéré comme responsable et ne devra pas supporter les conséquences de cet accident. Cette mesure peut aujourd'hui sembler rigoureuse et injuste envers l'employé. Il faut néanmoins rappeler que celui-ci est considéré comme une personne tout à fait capable de prendre des décisions, que son travail pour un employeur est un engagement libre de sa part et qu'il reste maître de son destin et de ses choix. Si l'employeur est responsable du choix du processus utilisé pour faire le travail demandé, il porte alors une part de responsabilité et devra prendre en charge une partie des dommages, partie qui sera proportionnelle à son degré de responsabilité (cf. Sefer Techouvot haRachba 20).

La tradition juive est connue pour sa stricte observance du sabbat, c'est-à-dire le septième jour de la semaine au cours duquel on attend que les maîtres et les travailleurs mettent leur travail de côté pour « régénérer » leur corps et leur esprit. Durant l'année sabbatique (tous les sept ans), les gens étaient censés arrêter de travailler. L'année jubilaire (tous les quarante-neuf ans) instituait un retour de leur patrimoine à ceux qui avaient été dans l'obligation de l'hypothéquer, ainsi que la libération des esclaves – on pourrait dire aujourd'hui l'annulation des contrats de travail abusifs. Les prophètes vitupéraient

contre ceux qui refusaient de respecter les obligations des années sabbatiques et de l'année jubilaire (Lévitique 25).

## Conclusion

Il faut noter que des lois du travail conformes à la tradition juive n'ont jamais trouvé de champ d'application. Ces lois sont-elles dépassées aujourd'hui ? Certainement si on les considère de façon littérale. Mais elles rappellent que l'employeur n'a pas un droit de propriété sur son employé, qu'il n'en est pas le « propriétaire », que l'employé reste un être libre qui peut déterminer autrement son présent et son avenir, qu'il reste maître de son temps, de son corps et de son esprit. Le souvenir de la libération de l'esclavage d'Égypte est constamment rappelé et sert de toile de fond à l'évolution de la conception juive du travail et de la relation entre employé et employeur. Le travail ne peut donc pas être considéré comme une relation de dépendance, mais comme une association entre deux personnes libres. Cette conception laisse à chacun des partenaires une aire de liberté tout en affirmant leurs droits et devoirs réciproques. Le travail institue donc un partenariat entre les êtres, reflet du partenariat de chacun avec notre Créateur.

Puisque le travail est considéré comme un moyen de participer au perfectionnement de la création divine, il doit être disponible et enrichissant pour tous, et pas uniquement dans le sens matériel. Le travail a une dimension sociale, il peut modeler tant un individu que la société considérée comme un tout. C'est un outil de développement humain et il sanctifie le Créateur. Dans notre tradition, cette responsabilité envers le Créateur est censée nous amener tous à comprendre que les autres sont nos semblables. C'est un message difficile à faire passer car il présuppose de croire dans le Créateur. Peut-être devrions-nous nous souvenir des paroles de Hillel l'Ancien lorsqu'il disait que tout le judaïsme pourrait se résumer à une simple vérité : « Ne fais pas à autrui ce que tu ne voudrais pas qu'on te fit ».

# L'Agenda pour le travail décent et la tradition protestante réformée ou presbytérienne

*William A. McComish, doyen de la cathédrale de Genève, trésorier général, Alliance mondiale des églises réformées*

L'Agenda pour le travail décent trouve un écho absolu dans la tradition religieuse protestante réformée. En effet, beaucoup des concepts se rapportant au travail décent proviennent de cette forme de christianisme. Cela est en grande partie dû au fait que le protestantisme réformé a débuté au sein des cercles urbains dans la jeune Europe moderne, dans la Genève du 16<sup>e</sup> siècle par exemple.

Genève, comme beaucoup d'autres villes qui ont accepté la foi réformée, était proto-industrielle. Un certain nombre d'industries y étaient implantées, dont des imprimeries. Cette ville était devenue importante du point de vue commercial à la fin du Moyen Age, lorsque les gens furent rapidement affranchis du servage agraire caractéristique de la période féodale. Il s'agissait en partie d'un effet à long terme de la peste noire (la peste bubonique). L'ancien système économique s'était écroulé et l'industrie était stimulée par une pénurie de travail. Une nouvelle classe moyenne est apparue, de personnes cultivées à la recherche de pouvoir à la fois au sein de l'Eglise et de l'Etat, dépendant du commerce, de l'industrie et du secteur bancaire et accumulant de la richesse sous forme de liquidités plus que de patrimoine foncier. A Genève, la naissance des Eglises réformées est inséparable du républicanisme ; ce sont les mêmes personnes qui voulaient et obtenaient des responsabilités à la fois dans l'Eglise (en tant que membres du conseil) et l'Etat (en tant que membres du Grand Conseil). Les protestants engagés pouvaient lire leur propre Bible et écouter d'une oreille avertie les sermons de Calvin. C'est la même classe, à mobilité sociale ascendante, qui a souvent été attirée par le protestantisme, autrefois et aujourd'hui encore, en Europe et ailleurs.

Le protestantisme réformé est donc né avec la révolution mercantile et avait de meilleures relations avec l'économie monétaire que de plus anciennes Eglises (Rome) ou religions (l'islam), héritières d'une mentalité du Moyen Age ou du désert, radicalement différente de celle d'un paysan mystique comme

Luther, dont le protestantisme s'est façonné dans un environnement tout autre. Le calviniste typique était un homme d'affaires et n'avait aucune suspicion a priori par rapport au capitalisme dans le commerce et la finance. L'économie naturelle avait cédé la place à une économie monétaire. Le capital, le crédit et les banques faisaient partie de la vie quotidienne des calvinistes.

Dans l'Europe du 16<sup>e</sup> siècle, le jeune homme brillant était protestant et, étant donné les conditions socio-religieuses de l'époque, sa foi était intimement liée à sa profession. Puisque l'environnement était urbain et commercial, ou bien industriel, les connections étaient évidentes. Un Agenda pour le travail décent faisait partie intégrante de la réalité. Même dans la Genève de Calvin, il est possible de clairement retrouver une théologie des droits des travailleurs, mais cela ne doit pas être séparé de la question plus vaste du développement des droits de l'homme qui a toujours été une préoccupation de l'Eglise réformée.

Les calvinistes adoptaient une attitude typique de la révolution pré-industrielle envers les abus économiques, dont ceux concernant les droits des travailleurs. La concurrence sans répit et l'avidité excessive étaient désapprouvées, parce qu'elles bouleversent l'ordre naturel de la société économique. La valeur éthique du travail apparaît clairement dans les exégèses, proposées par Calvin, de textes tels que Proverbes 10 : 4, « Paume indolente appauvrit, main diligente enrichit », soutenant par là la dignité du travail et, par conséquent, les droits des travailleurs à prendre du plaisir dans leur travail et à en tirer des bénéfices. Le dur labeur était considéré comme une vertu et une ville telle que Genève était vue comme un lieu de régénération morale, où la dimension chrétienne devait être développée à travers des institutions sociales appuyées sur des responsabilités individuelles.

Le travail a toujours été considéré comme un moyen d'établir des relations au sein de la famille et de la communauté, mais il n'était pas vu comme le but le plus important – c'était la gloire de Dieu qui devait être proclamée par une communauté réformée du 16<sup>e</sup> siècle, et la division du travail, comme la dignité de chacune de ses composantes, devait être assurée. Cela peut être constaté dans la doctrine calviniste du ministère quadruple de l'Eglise composé de pasteurs (pour prêcher), de docteurs (pour enseigner), d'anciens (pour gouverner) et de diacres (pour s'occuper des jeunes, des pauvres, des vieux et des malades). Dans le propre commentaire de Calvin sur la deuxième épître aux Thessaloniciens 3 : 10, « si quelqu'un ne veut pas travailler, qu'il ne mange pas non plus ! », celui-ci condamne clairement ceux qui vivent de leurs rentes et loue toutes les formes de travail – le travail domestique et les autres formes d'industrie sont considérés comme tout aussi importants que les activités rémunérées. Si la famille ou la communauté vivait en harmonie, c'était parce que les membres travaillaient avec et pour les autres.

La négociation collective et la liberté d'association sont les aspects économiques des droits politiques de base. Le droit d'un groupe à la négociation collective est un thème récurrent chez les penseurs réformés tout au long du 16<sup>e</sup> siècle et après. Dans son traité intitulé *Defense of liberty*, Languet affirme qu'il est nécessaire, pour défendre les libertés, qu'il y ait une forme de contrat entre ceux qui détiennent l'autorité et les gouvernés, et Buchanan, dans son fameux *De jure regni*, insiste sur le fait que les gouvernants de toute sorte doivent être contrôlés par la loi. Le plus grand penseur politique de l'époque, le protestant réformé français Jean Bodin, a un concept du pouvoir souverain qui ne tient pas compte des intérêts particuliers, quels qu'ils soient. Le document clé du 18<sup>e</sup> siècle sur les droits de l'homme s'intitule *Du contrat social*, dans lequel Jean-Jacques Rousseau, qui fut baptisé dans la cathédrale de Calvin à Genève, développe des théories de gouvernement contractuelles qui s'appliquent nécessairement aux relations industrielles. Les droits des travailleurs, tout comme tous les droits de l'homme, trouvent leur soubassement autant dans la théorie politique réformée que dans la théologie.

Le travail forcé ou obligatoire est automatiquement dénoncé par la théologie et la praxis réformées puisqu'il s'oppose aux idées réformées de base telles que les droits de l'homme et la responsabilité individuelle. Cela remonte très loin dans la conscience réformée. Le *De jure belli ac pacis* (1625) publié par Hugo Grotius, un protestant réformé danois, en propose une codification célèbre. Dans ce livre, l'auteur parle du droit de la guerre. Il aborde inévitablement le traitement des prisonniers et de leur exploitation physique. Aux yeux de certains calvinistes, la privation du droit au travail aurait été interprétée comme une punition ! L'exploitation de prisonniers est interdite par les (inévitables) Conventions de Genève qui sont d'inspiration réformée et en grande partie le fruit du travail du président américain Woodrow Wilson et du Genevois Henri Dunant, fondateur de la Croix-Rouge, les deux hommes fréquentant la Cathédrale de Genève. La législation sur les situations de conflit n'a pas d'application concrète, si elle est séparée de celle qui régit le temps de paix.

Le travail des enfants n'a jamais été acceptable pour les protestants réformés. Le fait que le Département de l'instruction publique de Genève ait été fondé la même semaine que celle où la ville décida de devenir protestante nous le fait comprendre de manière évidente. Les garçons, puis les filles, devaient être éduqués gratuitement par la collectivité. Les orphelins devaient, eux-aussi, être éduqués gracieusement. Cela montre que les enfants étaient considérés comme essentiels pour la société et pour l'Eglise. Les enfants étaient admis à la sainte communion au temps de Calvin. Ils ne devaient pas être exploités, mais devaient être préparés à une vie de travail pour s'intégrer en tant que personnes responsables dans l'Eglise et l'Etat.

La discrimination au travail a sans cesse été dénoncée par les opposants réformés. Pour être efficace, ce type d'opposition dépend d'autres facteurs tels que la liberté de la presse et c'est d'ailleurs le poète John Milton (un autre protestant réformé et ami de Galilée) qui a écrit le fameux *Areopagitica* sur ce sujet. Le presbytérien Horace Greeley, rédacteur en chef d'un journal, était l'un des grands opposants américains à l'esclavage. On s'opposait à cette pratique qui était considérée comme incompatible avec la volonté de Dieu, comme le sont toutes les autres formes de discrimination. On peut faire mention ici de la dénonciation du commerce d'esclaves par Thomas McCabe, un presbytérien de Belfast. Les formes modernes de discrimination telles que l'Apartheid en Afrique du Sud n'ont pas non plus été ménagées. L'Alliance mondiale des églises réformées les a dénoncées et s'y est opposée lors du Conseil général qui s'est tenu à Nairobi en 1970 et durant les nombreuses années qui ont suivi. Voici quelques exemples parmi d'autres de la grande série de travaux entrepris pour améliorer la société en supprimant les pratiques discriminatoires. Les décisions prises par des organes ecclésiaux sont importantes, mais la majeure partie des témoignages sociaux a été prise en charge par des hommes et des femmes protestants réformés guidés par leur sens personnel de la responsabilité sociale envers les injustices juridiques, en tant que partie intégrante de leur témoignage chrétien.

Puisque la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail s'inscrit, dans une large mesure, dans une tradition intellectuelle et sociale réformée, je ne vois aucun problème à ce qu'elle soit adoptée par le Département coopération et témoignage de l'Alliance mondiale des églises réformées qui pourrait la présenter au prochain Conseil général qui se tiendra à Accra, au Ghana, en 2004. Les délégués qui participeront à ce Conseil pourraient ensuite la proposer en retour aux Eglises des traditions presbytérienne, congrégationaliste et réformée.

La meilleure manière pour les Eglises réformées de créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu juste pour les hommes et les femmes est de continuer à y travailler à travers les sermons et l'action. L'urgence de la situation devrait constamment être portée à l'attention du peuple de Dieu. Les protestants réformés peuvent puiser la force nécessaire dans les longues années durant lesquelles ils ont témoigné de Dieu dans des situations d'injustice. Martin Niemöller, qui prêchait à la Cathédrale de Genève à la fin de la seconde Guerre mondiale, reçut une question d'un de ses collègues : « Frère, pourquoi es-tu en prison ? » et Niemöller, qui était emprisonné pour ses sermons anti-nazis, répondit : « Frère, pourquoi ne l'es-tu pas ? ». Le protestant réformé doit être préparé à soutenir l'objectif du travail décent même si c'est une décision qui lui coûtera de l'argent, mais cela ne suffit plus de continuer à parler de

problèmes qui sont clairs pour tous. Il faut agir. De nombreux documents réformés modernes peuvent être présentés pour soutenir l'action de l'Eglise réformée, comme par exemple le rapport de James L. Cairns, un Américain presbytérien, relatif à la Conférence mondiale sur les droits de l'homme organisée à Vienne en 1993, dans lequel il disait clairement que l'attitude des protestants réformés envers toutes les formes de droits de l'homme devrait toujours être holistique, compatissante, rationnelle et avant tout théologique. Pour les protestants réformés, les droits de l'homme ne sont pas seulement un agenda politique ou un problème de convenance économique. Ils sont la face humaine de la justice de Dieu. Un autre texte important est celui édité par C.S. Song, un théologien taïwanais, et intitulé *Covenanting for peace and justice* (1988), qui pourrait très facilement être mis à jour et réédité pour être étudié par les Eglises réformées, en collaboration avec d'autres organes religieux, qui pourraient y trouver des pistes d'action. En 1997, la réunion à Debrecen de l'Alliance mondiale des églises réformées avait pour thème « Briser les chaînes de l'injustice » et nous disposons d'un certain nombre de décisions et de textes pertinents sur ce sujet.

Etendre la protection sociale et améliorer la sécurité au travail sont des préoccupations tellement importantes qu'elles ne peuvent être confiées uniquement aux Eglises ou organes internationaux institutionnels. La manière la plus efficace de promouvoir le changement social serait d'envoyer des tracts, traitant de la sécurité sociale et de la sécurité au travail, à toutes les congrégations locales. Ces tracts devraient s'inscrire dans une perspective théologique réformée, comme cela a déjà été suggéré.

La théologie et la praxis réformées peuvent aider à promouvoir le dialogue social entre les employeurs, les travailleurs et les autres groupes. La nature non hiérarchique de la gouvernance des Eglises réformées, qui n'est pas une force patriarcale et peut donc négocier sans agression, rend cela plus facile. Toutes les personnes réformées sont appelées à exprimer leur responsabilité individuelle. Les protestants réformés évitent également de nombreux pièges tels que celui des évangélistes du 19<sup>e</sup> siècle, qui prêchaient parfois une doctrine qui faisait de la résistance contre la misère sociale une attaque à la providence de Dieu. Ils empêchent aussi de prêcher un « évangile de la prospérité », qui enseigne que la richesse est un signe de la faveur de Dieu et que l'enrichissement est un signe de conversion au christianisme. La théologie postmoderne et existentialiste, de plus en plus caractéristique des Eglises réformées, est une aide en ce sens qu'elle valorise une approche multiple, où la vérité n'est pas un point fixe mais oscille entre certaines limites. Il vaut la peine de mentionner la théologie féministe réformée asiatique, caractéristique du professeur Chung Hyun Kung ou de Lee Sun Ai. Ces femmes ont révolutionné

la théologie chrétienne en partant de la base plutôt que du sommet et en construisant la vérité sur les expériences des gens.

Les valeurs de l'Agenda pour le travail décent sont prêchées dans leur intégralité dans la tradition réformée. Les Eglises réformées sont tout à fait conscientes de la diversité culturelle de leurs membres, il est donc clair que des solutions « globales » occidentales ou autres ne seront pas appropriées. Tous les aspects doivent être traités à la fois, sinon les gens s'intéresseront uniquement à ceux qui servent leurs propres intérêts. Mais, comme l'a dit Cairns, le témoignage réformé doit être holistique et théologique. En ce qui concerne la pensée réformée, tous les buts doivent être poursuivis simultanément et il n'est pas nécessaire de les classer par ordre de priorité, mais l'action doit être adaptée aux mœurs locales culturelles, économiques et sociales.

Il ne devrait pas être très difficile de trouver une base commune, parmi les principaux éléments des religions du monde, sur les questions relatives à l'Agenda pour le travail décent et il serait important que des témoignages communs soient rendus visibles. A cause de leurs structures lâches, les Eglises réformées ont moins de mal que certaines autres organisations religieuses à coopérer sans avoir le sentiment de perdre un peu de souveraineté. Dans le monde entier, les organisations religieuses se situent à des stades de développement intellectuel différents, et les variations culturelles ont plus souvent leur origine dans des éléments difficiles à définir, tels que la théorie politique, que dans la pure théologie. En tant que monothéistes, les protestants réformés pensent que Dieu est à l'écoute des besoins et des prières de tous et que travailler pour améliorer la société humaine est une manière de travailler pour la gloire de Dieu. Ils posent instinctivement la même grande question que le sociologue Bronislaw Malinowski : quel rôle la religion joue-t-elle dans la société ? Les rôles observés des différentes traditions spirituelles ne sont pas toujours faciles à rapporter, mais l'attitude de l'Eglise réformée a le mérite d'être simple. Pour faire face aux besoins considérables de l'humanité, tous les groupes spirituels doivent travailler ensemble et, bien plus, donner un témoignage commun. Les réformés sont prêts à travailler avec d'autres pour le bien de tous.

La création d'une éthique du travail inter-religieuse représente une opportunité pour les différentes traditions religieuses de travailler ensemble à notre époque.

# Une perspective protestante sur le travail décent

*François Dermange, professeur ordinaire d'éthique à la faculté autonome de théologie protestante de l'Université de Genève, directeur de l'Institut romand d'éthique, Genève*

Voici quelques extraits des rapports soumis par le Directeur général du BIT, Juan Somavia, à la Conférence internationale du Travail en 1999 et en 2001 :

Il faut entendre par travail décent un travail productif allant de pair avec la protection des droits et permettant d'obtenir un revenu suffisant et de bénéficier d'une protection sociale appropriée. Cette notion implique aussi un volume de travail suffisant dans la mesure où tout un chacun doit avoir pleinement accès à des possibilités d'emploi lucratif.

Le travail décent est un *objectif*. L'expression reflète clairement une aspiration universelle. Elle se rapporte à l'espoir de tous d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Malgré les changements qui transforment le monde du travail, l'aspiration fondamentale de l'être humain reste constante, quels que soient la culture et le niveau de développement. C'est à la fois un objectif personnel pour les individus et un objectif de développement pour les Etats.

Ce à quoi les gens aspirent est un avenir qui offre des possibilités de travail décent dans un environnement durable. Qui dit travail décent dit aussi reconnaissance des mérites, dignité et sécurité. C'est pouvoir faire entendre sa voix, c'est l'égalité entre hommes et femmes et la solidarité. L'ampleur du déficit global de travail décent à l'échelle mondiale reflète divers types d'inégalités dans nos sociétés et suscite une pré-occupation réelle.

La tradition à laquelle j'appartiens a toujours valorisé le travail et l'a même peut-être survalorisé. Pourtant, selon sa conception de ce que le travail devrait être, cette tradition ne s'éloigne jamais trop du concept de travail décent. Dans cette contribution, je commencerai par soulever quelques-uns des principaux aspects de la tradition protestante pour ensuite les mettre en relation avec les analyses et convictions de Juan Somavia.

## La tradition protestante du travail

*Le travail a toujours été fortement valorisé, les objectifs étant personnels, sociaux et spirituels*

- Objectifs personnels : le travail est considéré comme un élément important de l'anthropologie protestante. Empêcher quelqu'un de travailler revient à l'empêcher d'être une personne humaine. Cela s'opposait non seulement aux idéaux passés grecs ou romains, chez qui seuls les esclaves et les femmes étaient supposés travailler, mais aussi à l'ancienne image traditionnelle du Christ, pauvre et mendiant. La tradition protestante promeut la dignité humaine par laquelle le travailleur est à même d'avoir une vie de famille, d'élever ses enfants et de participer à la vie sociale sur un pied d'égalité avec les autres personnes. Pour cette raison, le travail n'a jamais été considéré comme pouvant être comparé à la terre ou au capital. Il est un droit fondamental et non un facteur de production, ou bien selon l'analyse faite par Adam Smith dans son ouvrage *La richesse des nations* : la terre et le capital ne sont pas des facteurs de production et leur revenu devrait être inférieur à celui du travail, parce que le propriétaire terrien et le capitaliste ne travaillent en rien.
- Objectifs sociaux : le travail nous place tous dans une situation de réciprocité ou de dépendance, qui n'est pas considérée de manière négative : la dignité, ce n'est pas l'indépendance. Pour toute chose de nos vies nous avons besoin du travail des autres, et le marché est responsable de nous avoir rendus si aveugles que nous ne reconnaissons pas cette dépendance. C'est pour cette raison que la tradition protestante a toujours renforcé le concept d'utilité, pas dans le sens restreint d'utilitarisme, mais dans le sens que tout type de travail devrait rendre service aux autres. Le travail est le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté et la charité, qui était suspectée de maintenir les populations démunies dans leur état de pauvreté. Avec le développement du travail, la productivité devrait augmenter, permettant ainsi à davantage de personnes de vivre de manière décente.
- Objectifs spirituels : le travail dérive de l'activité divine et y prend sa source. Cela signifie que Dieu lui-même travaille et que, plutôt que d'être la conséquence de la chute, le travail humain sert de prolongement ou de médiation à l'activité divine. Que fait Dieu lorsqu'il travaille ? Il rend la vie possible pour tous. Cette référence à Dieu fixe pourtant aussi la limite du travail : le travail n'est pas l'ultime parole de Dieu. Dieu se repose.

Quelles sont les conséquences de cette brève analyse ? Premièrement, il y a l'obligation de donner du travail aux chômeurs, ce qui était le cas à Genève au 16<sup>e</sup> siècle, ainsi que d'interdire la mendicité. Cette obligation s'applique aux riches : leur argent n'est que prêté et doit être utilisé pour créer des emplois pour les autres. Deuxièmement, l'instruction gratuite et obligatoire est une nécessité (savoir au moins lire, écrire et compter, et, bien entendu, disposer de moyens concrets dans chaque culture et société pour que chacun exerce sa liberté économique et politique). Troisièmement, il est légitime pour quelqu'un de changer de travail pour un meilleur travail et d'affranchir les autres de l'esclavage (contrairement à l'Épître aux Corinthiens 1, 7 : 20 : « Que chacun demeure dans la condition où il se trouvait quand il a été appelé »).

### *Vocation*

Le concept de vocation offre en quelque sorte une synthèse de la théologie protestante du travail (pas exactement dans le sens proposé par Max Weber, mais plutôt par rapport à ce qui pourrait être lu dans les écrits de Jean Calvin et ceux de William Perkins par exemple). Chacun de nous reçoit une vocation ou un appel de Dieu, et, ensemble, nous sommes fondamentalement égaux face à Dieu (il n'y a plus d'états spécifiques de la perfection tels que le sacerdoce ou la vie religieuse comme dans la théologie médiévale). Mais comment pouvons-nous savoir quels sont la volonté de Dieu ou son appel ? La théologie protestante donne quatre critères :

- notre désir (ce que nous souhaitons) : c'est le critère le plus important, mais il doit rester le secret de nos prières ;
- notre capacité ou aptitude, reconnue par un titre ou un diplôme, etc. ;
- l'utilité (au sens large) ;
- la reconnaissance, par l'entourage, de ce que l'on se trouve à la bonne place.

### *Le travail a ses limites*

Le repos du sabbat, ou le dimanche, est un commandement alors que le travail n'en est normalement pas un, en tant que tel (bien que Richard Steele, un puritain, ait soutenu que le commandement du repos du sabbat implique celui de travailler les six autres jours). Le travail est une bonne chose, mais il n'est pas la source du salut, tout comme l'éthique et la moralité ne le sont pas non plus. Le sens de notre existence ne devrait pas être construit à partir de nous-mêmes mais reçu comme un pur don de Dieu.

Le sabbat signifie aussi que ce que nous produisons est en réalité un don de Dieu et que nous perdons ce que nous possédons dès que nous le considérons

comme notre propre possession. C'est pourquoi le travail doit cesser pendant les vacances, durant lesquelles on doit faire don d'une partie de ses fruits aux autres.

Le critère n'est pas de savoir si oui ou non le travail est productif, mais plutôt de voir s'il est utile aux autres. Cela signifie qu'il faut reconnaître qu'il y a d'autres formes de travail que les activités productives. Ainsi, on considérerait qu'être un père ou une mère, un magistrat ou un fonctionnaire ou encore un pasteur dans l'Eglise était une vocation même si elle n'avait pas pour but de produire.

### *La tradition protestante a aussi eu ses inconvénients*

- L'utilité a souvent uniquement été envisagée en termes de productivité.
- Le travail coercitif : à Genève il y avait autrefois une inspection hebdomadaire à l'hospice général pour envoyer les personnes valides au travail.
- Le travail a été surévalué : la devise « le travail était sa vie » est souvent gravée sur les pierres tombales.

## Le travail décent d'un point de vue protestant

Revenons sur certains points de l'analyse de Juan Somavia.

### *Le travail décent reflète une aspiration universelle dans le monde*

Prenons garde ici : cette aspiration est-elle réellement universelle ? Il y a certainement d'autres moyens que le travail pour s'épanouir. Cette phrase suppose, par exemple, que l'individu doit être pris en considération avant la communauté – est-ce vrai partout ? Elle suppose également que l'intérêt au travail, en tant que moyen d'améliorer sa condition, est universel – ce qui peut ne pas être le cas. Elle suppose encore une correspondance entre les objectifs personnels des individus, des familles et des Etats.

### *Il faut entendre par travail décent un travail productif*

Il faut faire attention à ne pas faire du caractère économique l'unique critère de reconnaissance. Nombreuses sont les activités, comme la vie de famille, la religion, l'art et la littérature, qui ne sont pas productives et qui pourraient aussi être reconnues comme du travail. Comment reconnaître la dignité de ceux qui

ne peuvent pas travailler parce qu'ils sont trop jeunes, trop âgés ou trop malades par exemple ? Il nous faut faire attention à ne pas surévaluer le travail. Le lien entre reconnaissance et dignité est certainement à reconsidérer. Qu'est-ce qui mérite d'être reconnu ? Quelle est la source de la dignité ?

### *Protection des droits*

Le fait de se focaliser sur les droits s'appuie sur le principe que nous partageons partout les mêmes droits. Cela est très important et concerne les valeurs d'égalité et de réciprocité – comme par exemple l'égalité entre hommes et femmes. Nous devons cependant veiller, en promouvant l'égalité, à respecter les situations spécifiques des gens et leurs différentes cultures. Par exemple la protection et la sécurité sociales doivent prendre en considération les questions de genre. Cela pourrait aussi être vrai pour les cultures et les Etats qui ne partagent pas exactement la même vision de ce qui est bon et de ce qui ne l'est pas. Quels sont ces droits ? Le critère pour déterminer ce qui est juste ou ce qui ne l'est pas doit être universel, tout en permettant l'expression d'une variété de visions.

### *Un revenu suffisant*

Qu'est-ce qu'un revenu suffisant et est-il suffisant partout ? Adam Smith, par exemple, pose la question de savoir si les classes inférieures devraient porter des chaussures ou pas. Il répond par oui pour les hommes et les femmes en Angleterre, pour les hommes seulement en Ecosse et dit qu'en France cela n'était pas nécessaire à cette époque puisque ce n'était pas une question de dignité. C'est en ce sens qu'il introduit le concept de travail décent : « par le nécessaire j'entends non seulement les produits de base qui sont indispensables pour vivre, mais aussi tout ce que la coutume du pays rend indécent de ne pas posséder pour les personnes honorables, mêmes celles des classes les plus populaires ». Ailleurs, il spécifie qu'un revenu suffisant doit au moins couvrir les dépenses liées à l'éducation, à la vie de famille et au risque de perdre son travail.

### *Une protection sociale appropriée*

Soit, mais il faut prendre garde à ne pas maintenir les gens dans un état de dépendance. L'appel à la solidarité universelle gérée directement par l'Etat pour l'individu n'est pas une bonne chose. Il faut faire attention à ne pas détruire les réseaux de solidarité qui existent déjà, comme par exemple le noyau familial, le voisinage. Le principe de subsidiarité doit être respecté.

### *Le travail décent et la durabilité*

Il y a une tension ou un conflit dans le concept de durabilité entre justice sociale (priorité donnée au pauvre), croissance économique et respect de l'environnement. Nous devons mieux identifier cette tension et nous demander comment arranger cela, au lieu de supposer que tout fonctionne de la même manière.

# Travail décent : une perspective catholique

*Dominique Peccoud, conseiller spécial auprès du Directeur général pour les affaires socio-religieuses, Bureau international du Travail <sup>1</sup>, Genève*

La doctrine sociale de l'Eglise catholique est une réflexion sur les réalités complexes de l'existence humaine dans la société, à la lumière de la foi telle qu'elle est enseignée dans la tradition de l'Eglise. Son principal objectif est d'interpréter ces réalités, de déterminer leur conformité avec l'enseignement de l'Evangile sur l'être humain et sa vocation, une vocation qui est terrestre et pourtant transcendante. Elle a pour but de guider la conduite chrétienne, et appartient donc au domaine de la théologie et plus particulièrement à celui de la théologie morale <sup>2</sup>.

## Echo de l'Agenda pour le travail décent dans la tradition catholique : l'importante valeur éthique attachée au travail

Dans la pensée catholique, le travail a une valeur éthique profonde puisque c'est en travaillant qu'une personne gagne son pain quotidien. Dans le livre de la Genèse, l'Eglise puise la conviction que le travail est une dimension fondamentale de l'existence humaine sur terre. L'être humain est fait à l'image et à la ressemblance de Dieu et il est placé dans l'univers afin de dominer la terre <sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Les points de vue exprimés dans cette contribution sont ceux de l'auteur uniquement et non ceux du Bureau international du Travail. De plus, ils ne reflètent pas et ne prétendent pas non plus être une position officielle de l'Eglise catholique. L'auteur est très reconnaissant à Georges Ruyssen pour son aide ; cependant il assume toute erreur ou omission.

<sup>2</sup> Cette contribution se base largement sur des extraits des principales encycliques de la doctrine sociale de l'Eglise. J'ai évité l'utilisation des guillemets pour ne pas gêner la lecture. Les deux principaux textes doctrinaux que j'ai utilisés sont les encycliques *Laborem Exercens* et *Centesimus Annus*. La publication du Conseil Pontifical « Justice et Paix » intitulée *L'Agenda social, une collection de textes du Magistère* (cité du Vatican, Libreria Editrice Vaticana, 2000) m'a grandement aidé.

<sup>3</sup> Respectivement Genèse 1 : 27 : « Dieu créa l'homme à son image... mâle et femelle il les créa », et Genèse 1 : 28-29 : « Soyez féconds et prolifiques, remplissez la terre et dominez-la ».

Même s'il n'y a pas de référence explicite au travail, cela montre que, dès le début, l'être humain est appelé à exercer une activité dans le monde. Cela révèle également l'essence la plus profonde de l'être humain – étant à l'image de Dieu, en partie par le mandat reçu du Créateur de soumettre et dominer la Terre. En accomplissant ce mandat, chaque être humain reflète l'action même du Créateur de l'univers. Le travail est un devoir et un commandement divin pour achever la création de Dieu. Le travail distingue donc l'être humain des autres créatures et cela implique que le travail porte la marque particulière de l'humanité. Cette marque constitue la nature même du travail. Le travail est avant tout considéré comme une activité créative et transitive (c'est-à-dire pour le bien des autres, et donc pour le bien de soi-même).

A travers le travail, une personne honore également les dons et talents du Créateur qu'elle a reçus de lui. Le travail est donc une gestion des talents puisque, selon le dessein de Dieu, chaque être humain est appelé à se développer et à s'accomplir. A travers l'éducation, et également à travers le travail, l'homme est responsable de faire fructifier les talents latents et les aptitudes qui lui ont été donnés. L'homme croît donc en humanité, améliore sa valeur personnelle et il est de plus en plus « à l'image et à la ressemblance de Dieu ». Voici les mots du pape Jean-Paul II dans son encyclique *Laborem exercens*, qu'il reprit d'une voix forte et martelée, en 1983 à Genève, invité à la tribune de la Conférence internationale du Travail :

L'homme doit soumettre la terre, il doit la dominer, parce que comme « image de Dieu » il est une personne, c'est-à-dire un sujet, un sujet capable d'agir d'une manière programmée et rationnelle, capable de décider de lui-même et tendant à se réaliser lui-même. C'est en tant que personne que l'homme est sujet du travail. C'est en tant que personne qu'il travaille, qu'il accomplit diverses actions appartenant au processus du travail ; et ces actions, indépendamment de leur contenu objectif, doivent toutes servir à la réalisation de son humanité, à l'accomplissement de la vocation qui lui est propre en raison de son humanité même : celle d'être une personne.

Ainsi, en tant que personne, l'être humain est *sujet du travail* – d'un côté il est le maître de son travail et en même temps son travail dessine son profil personnel. En ce sens, la personne, en tant que sujet du travail, a une priorité absolue sur le travail lui-même et le travail est un moyen d'accéder à la sanctification puisque c'est à travers lui qu'une personne coopère avec Dieu (c'est-à-dire qu'elle est en synergie avec Dieu) pour se diriger vers la destinée que lui a réservée le Créateur. Le travail connote fortement la rédemption en relation au « travail » de salut et de rédemption de Jésus-Christ. Ainsi une personne se révèle être un disciple du Christ en portant la croix, quotidiennement, dans le travail qu'elle est appelée à accomplir. Cela peut être résumé en citant l'encyclique *Laborem exercens* (nº. 257) : « L'homme doit

travailler parce que le Créateur le lui a ordonné, et aussi du fait de son humanité même dont la subsistance et le développement exigent le travail ».

Le travail d'une personne est naturellement en corrélation avec le travail des autres. En effet, lorsque le travail est une œuvre commune, il rassemble et unit fermement les volontés, les esprits et les cœurs des gens. De plus, une personne doit aussi travailler pour les autres, en particulier pour sa famille, mais également pour la société à laquelle elle appartient, son pays et la famille humaine tout entière dont elle est membre.

Cela constitue l'obligation morale du travail.

## Points de vue sur les valeurs garanties par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)

Dans sa doctrine sociale, l'Eglise attire l'attention sur la dignité et les droits de ceux qui travaillent et n'hésite pas à condamner des situations dans lesquelles cette dignité et ces droits sont violés. Il est clair que chaque homme, femme et enfant a une dignité inaliénable <sup>4</sup>, quels que soient son sexe, son origine raciale, ethnique, culturelle ou nationale, ou encore ses croyances religieuses. La doctrine souligne l'importance d'adopter des réformes justes qui puissent redonner de la dignité au travail en termes de liberté d'action. Un être humain ne devrait pas faire l'expérience de voir sa dignité se dégrader.

Pourtant le travail peut devenir un moyen d'oppression par lequel les êtres humains deviennent un simple outil ou une marchandise utilisé(e) pour la croissance de l'entreprise. Si l'organisation de la vie économique est telle que la dignité des travailleurs est compromise ou que la liberté d'action leur est refusée, alors l'Eglise n'hésite pas à qualifier d'injuste un tel ordre économique, même s'il permet de produire une grande quantité de biens. Le système économique doit favoriser une société du travail libre, d'entreprise et de participation. De plus, un salaire juste devrait être le moyen concret pour vérifier la justice de tout le système socio-économique et de vérifier qu'il fonctionne justement <sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Selon la doctrine de l'Eglise catholique, la dignité d'une personne doit être considérée en fonction de l'origine et de la destinée de l'être humain, que Dieu a créé à son image et à sa ressemblance. En ce qui concerne la Trinité, Dieu est considéré dans la relation fondamentale entre les trois Personnes divines : le Père, le Fils et le Saint-Esprit, ce dernier procédant de la relation entre le Père et le Fils, tandis que, dans le même temps, il en est la fondation et la renforce. Jésus est pleinement humain et se révèle être le Christ, le fils béni du Père en référence au concept de Dieu expliqué ci-dessus. De plus, chaque être humain est appelé à entrer dans cette relation fondamentale en partageant, par adoption, la place que Jésus-Christ, le Fils, occupe, par nature. Pour cette raison, toute violation de la dignité de la personne est une offense envers Dieu lui-même.

<sup>5</sup> La question du salaire juste est centrale dans la doctrine sociale de l'Eglise. Un salaire juste n'est pas seulement l'expression du respect et de la considération de la dignité du travailleur et des efforts qu'il a fournis pour accomplir . . .

### *Liberté d'association et de négociation collective*

Pour promouvoir la participation du plus grand nombre dans la vie de la société, il faut encourager la création d'associations et d'institutions volontaires. Cette socialisation est une expression de la ressemblance de l'humanité avec le Divin en référence aux trois Personnes et à leur relation. Les êtres humains sont donc associés les uns avec les autres pour atteindre des objectifs qui dépassent les capacités individuelles. Cette socialisation développe les qualités des gens, améliore leur sens de l'initiative et de la responsabilité, et aide à garantir leurs droits <sup>6</sup>. L'Eglise soutient clairement l'existence d'unions du travail et de syndicats, qui reflètent la spécificité de chaque profession. Chacun est libre de joindre ou non un syndicat, et ce n'est qu'à cette condition que ce type de syndicat peut être appelé libre. De plus, l'Eglise croit que les travailleurs n'auront pas seulement plus mais que surtout ils *seront* davantage et réaliseront leur humanité de manière plus complète. En servant le développement d'une culture du travail authentique, les syndicats sont un élément indispensable de la vie sociale. S'ils sont le porte-parole de la lutte pour la justice sociale, cette lutte doit être considérée comme un effort naturel pour promouvoir la justice et non comme une lutte *contre* les autres. Même si la lutte prend la forme de l'opposition envers les autres <sup>7</sup>, ses objectifs sont toutefois d'atteindre la justice sociale. Les syndicats demeurent un facteur constructif de l'ordre social et de la solidarité, mais on ne devrait jamais en faire une sorte d'« égoïsme » de groupe ou de classe.

### *L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire*

La doctrine sociale de l'Eglise s'oppose fortement au travail forcé ou obligatoire puisqu'ils sont contraires à la liberté, et que la liberté est une

---

... le travail, c'est aussi le fruit légitime du travail. Refuser, retenir le salaire d'une personne ou encore l'escroquer est un grand crime. La rémunération du travail est donc liée à la question de la dignité, puisque le salaire devrait garantir à une personne la possibilité d'avoir accès à des moyens d'existence dignes pour elle-même et pour sa famille sur les plans matériel, social, culturel et spirituel. Même si un contrat est signé par un travailleur et son employeur, l'Etat doit assurer des niveaux de rémunération justes permettant de subvenir aux besoins du travailleur et de sa famille. Cela nécessite non seulement un effort continu pour améliorer la formation et l'employabilité des travailleurs afin que leur travail soit plus qualifié et davantage productif, mais aussi des contrôles soigneux et des mesures adéquates pour faire cesser les formes d'exploitation honteuses.

<sup>6</sup> L'Eglise n'hésite pas à déclarer que le déni ou la restriction des droits de l'homme, tels que la liberté de s'organiser et de créer des syndicats, appauvrit la personne humaine autant, si ce n'est plus, que la privation de biens matériels. En effet, l'Eglise considère que le droit le plus fondamental, sur lequel se fonde l'amélioration du travail et des conditions de vie, est la liberté de s'associer ou de s'organiser en syndicat.

<sup>7</sup> La doctrine de l'Eglise reconnaît en ce sens comme légitime le droit de grève ou d'arrêt du travail. S'agissant d'un ultime recours, il ne faut pas en abuser, surtout pour des raisons politiques. L'abus de la grève en tant qu'arme est contraire aux conditions nécessaires au bien commun de la société.

caractéristique de la véritable nature de chaque être humain. Puisque la liberté est enracinée dans la dignité qui lui est donnée par Dieu, l'être humain en est inséparable et aucune force ou contrainte extérieures ne pourront jamais la lui enlever. Le travail forcé représente une déchéance de l'être humain en tant que sujet du travail libre, en ce qu'il le réduit à un simple outil ou une marchandise. L'Eglise invite ainsi toutes les institutions publiques et privées à servir la dignité et les buts de l'homme, et mène donc un combat acharné contre toute forme d'esclavage, qu'elle soit économique, sociale ou politique. De plus, bien que toutes les ressources et le potentiel dont dispose l'humanité soient guidés par une conception morale et orientés vers le bien véritable de l'humanité, ils peuvent facilement se retourner contre les personnes et les opprimer. Les êtres humains deviennent alors les esclaves des objets, des systèmes économiques, de la production ou même de leurs propres produits.

### *L'abolition du travail des enfants*

L'opposition de la doctrine sociale de l'Eglise à toute forme de travail des enfants est liée à la dignité humaine <sup>8</sup>, puisqu'un tel travail diminue ou dégrade la dignité de l'enfant. L'Eglise souligne l'importance de l'éducation des enfants. C'est par l'éducation qu'un enfant est aidé dans sa croissance et dans la possibilité de mener sa vie en plénitude, pour poursuivre sa vocation d'être « à l'image de Dieu ». Le travail des enfants empêche l'éducation de l'enfant et le prive donc de toute chance ou moyen de se développer en tant que personne libre, portant ainsi atteinte à sa dignité.

L'Eglise reconnaît que le travail et la diligence à l'accomplir influencent l'éducation au sein de la famille. C'est à travers le travail que chaque personne se développe pour devenir un être humain intégré, et c'est précisément la visée essentielle de l'éducation <sup>9</sup>. Bien que l'Eglise accepte que chaque membre d'une famille doive contribuer à la satisfaction des besoins de tous selon les capacités de chacun, abuser des années d'enfance est cependant considéré comme une lourde erreur. Il est donc important que les parents reçoivent un salaire adéquat et équitable, qui puisse couvrir les besoins de base de la famille, et ainsi éviter d'avoir recours au travail des enfants.

---

<sup>8</sup> L'Eglise n'hésite pas à qualifier de « mal intrinsèque » tout ce qui porte atteinte à la dignité humaine, telles des conditions de vie infra-humaines, l'esclavage, la prostitution et le trafic de femmes et d'enfants, et les conditions de travail dégradantes qui font des travailleurs de simples instruments du profit et non des personnes responsables et libres.

<sup>9</sup> Il serait très intéressant de développer l'importance de la famille dans la doctrine sociale de l'Eglise. La famille constitue l'une des références les plus importantes dans le façonnement de l'ordre social et éthique du travail humain. La famille est simultanément pour chacun une communauté rendue possible par le travail ainsi que par le foyer, la première école du travail.

## *L'élimination de la discrimination par rapport à l'emploi et à la profession*

L'accent que l'Eglise met sur les droits de l'homme provient de la conviction que tous les êtres humains sont égaux en raison de leur dignité naturelle (créés à la ressemblance de Dieu, tous les êtres humains ont la même nature et origine). C'est pourquoi aucun type de discrimination, qu'elle soit sociale ou culturelle, basée sur le sexe, la race <sup>10</sup>, la couleur, la condition sociale, la langue ou la religion ne peut être justifié et doit être supprimé car cela va à l'encontre du projet de Dieu. L'accès à l'emploi doit être ouvert à tous sans discrimination injuste : hommes et femmes, valides et invalides <sup>11</sup>, autochtones et immigrants.

Dans sa doctrine sociale, l'Eglise insiste sur l'égalité des genres et est consciente que beaucoup reste à faire pour empêcher la discrimination envers les femmes. Les hommes et les femmes sont tous deux des êtres humains sur un pied d'égalité : tous deux sont créés à l'image et à la ressemblance de Dieu <sup>12</sup>, et tous deux reçoivent la tâche de dominer la terre. L'Eglise pense qu'une présence accrue des femmes dans la société serait très précieuse. Cela aidera à révéler et surmonter les contradictions présentes dans de nombreuses sociétés organisées uniquement selon le critère d'efficacité et de productivité, et cela forcera ces sociétés à se réorganiser d'une manière qui favorise les processus d'humanisation et la civilisation de l'amour. De plus, il est nécessaire d'atteindre une réelle égalité dans chaque domaine : égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, protection des mères qui travaillent, égalité des chances dans l'avancement des carrières, égalité des époux par rapport aux droits familiaux. L'égalité en termes de dignité et de responsabilité entre hommes et femmes justifie pleinement l'accès des femmes aux fonctions publiques mais, selon l'Eglise, la véritable promotion des femmes implique aussi une reconnaissance claire de leur rôle maternel et familial, parallèlement aux autres rôles et professions publics. La valeur du travail des femmes au foyer devrait par conséquent être complètement reconnue et respectée. L'Eglise reconnaît spécialement le rôle spécifique des femmes en tant que mères et celui des hommes en tant que pères dans l'éducation des enfants.

---

<sup>10</sup> En ce qui concerne le racisme, l'Eglise est très claire : le racisme et les actes racistes doivent être condamnés. Il serait opportun d'appliquer des mesures législatives, disciplinaires et administratives. Cf. le Conseil pontifical « Justice et paix » : *L'Eglise et le racisme : vers une société plus fraternelle* (1989).

<sup>11</sup> Il faut remarquer que la doctrine sociale de l'Eglise tient également compte de la question des personnes handicapées et du travail. N'inviter que les personnes qui ont toutes leurs capacités à participer à la vie de la communauté et donc à travailler serait une forme grave de discrimination. Les personnes handicapées devraient ainsi pouvoir se voir offrir un travail en fonction de leurs capacités dans des entreprises ou environnements dits « protégés », leur dignité en tant que *sujets du travail* l'exige.

<sup>12</sup> Genèse 1 : 27 : « Dieu créa l'homme à son image, à l'image de Dieu il le créa ; mâle et femelle il les créa ».

En ce qui concerne les travailleurs migrants, l'Eglise est tout à fait consciente de la forte discrimination maintenue à leur encontre. Lorsque les travailleurs viennent d'un autre pays et participent au progrès économique d'une nation en travaillant, il faut prendre soin d'éviter toute discrimination dans les salaires ou les conditions de travail. Les autorités publiques sont invitées à traiter les travailleurs migrants comme des êtres humains et non comme de simples outils de production.

La discrimination entre les différents types de travail et profession est éliminée une fois qu'il est clair que tous les gens qui travaillent ont les mêmes droits et responsabilités.

## Evaluation des quatre objectifs stratégiques de l'OIT vers la réalisation de l'objectif du travail décent

### *La promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*

La doctrine sociale de l'Eglise reconnaît que la réalisation des droits des travailleurs ne peut pas simplement être le résultat de systèmes économiques essentiellement guidés par le critère du profit maximal. C'est le respect des droits objectifs et de la dignité du travailleur qui doit constituer le critère premier et fondamental pour donner forme à toute l'économie. A cet effet, l'Eglise souligne l'importance du rôle et de l'influence des organisations telles que l'OIT, à laquelle elle fait souvent référence dans sa doctrine sociale. Lors de la planification ou de l'organisation du travail, le principe phare doit être la réévaluation constante du travail des gens, tant en ce qui concerne son résultat *objectif* que par rapport à la dignité de la personne en tant que *sujet du travail*. Le progrès doit être réalisé par et pour l'être humain, et l'indice permettant de mesurer ce progrès est le respect toujours plus universel des droits inhérents au travail en conformité avec la dignité de l'être humain, le sujet du travail. Cela trouve un écho absolu dans le premier objectif stratégique de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT : la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux, et de meilleures normes au travail.

A ce propos, le pape Jean-Paul II fait littéralement référence à ces objectifs dans sa lettre encyclique *Centesimus Annus* :

Une certaine abondance des offres d'emploi, un système solide de sécurité sociale et de préparation professionnelle, la liberté d'association et l'action vigoureuse des syndicats, la protection sociale en cas de chômage, les instruments de participation démocratique à

la vie sociale, tout cela, dans un tel contexte, devrait soustraire le travail à la condition de « marchandise » et garantir la possibilité de l'accomplir dignement <sup>13</sup>.

La meilleure illustration demeure certainement l'appel du Pape à une coalition mondiale en faveur du travail décent, lancé en réponse à la présentation de la stratégie pour le travail décent faite par Juan Somavia, le Directeur général du BIT, à l'occasion du Jubilé des travailleurs, le 1<sup>er</sup> mai 2000 à Rome.

### *Créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu pour les hommes et les femmes*

Tout le monde a le droit de prendre des initiatives économiques et tout le monde devrait légitimement mettre à profit ses talents pour contribuer à l'abondance dont nous profiterons tous. Ainsi, dans la doctrine sociale de l'Eglise, le travail est un droit fondamental pour tous les êtres humains, malgré le nombre considérable de chômeurs ou de personnes sous-employées – ce qui, selon l'Eglise, prouve que quelque chose ne va pas dans l'organisation du travail et de l'emploi.

La doctrine de l'Eglise considère le chômage comme un mal <sup>14</sup> qui, lorsqu'il atteint un certain niveau, se transforme en désastre social. Il en va donc de la responsabilité des employeurs indirects, tels que l'Etat, mais également de celle des organisations internationales d'assurer un emploi pour tous et de protéger les travailleurs du chômage, d'une part au moyen de politiques économiques visant une croissance équilibrée et le plein emploi ou la stimulation de l'activité durant les périodes de ralentissement économique, et, d'autre part, par une allocation de chômage et des programmes de reconversion assurant un transfert en douceur des travailleurs des secteurs en crise vers ceux en expansion. C'est en effet un devoir moral, jaillissant du principe de l'usage commun des biens et du droit de vivre et de subsister, de verser des allocations pour que les travailleurs chômeurs et leurs familles puissent subsister.

Le salaire devrait garantir aux gens la possibilité d'accéder à des moyens d'existence dignes pour eux-mêmes et leur famille au niveau matériel, social, culturel et spirituel, et chaque emploi devrait donc représenter pour les travailleurs et leurs familles l'opportunité de recevoir un salaire juste et équitable <sup>15</sup>. La société et l'Etat doivent assurer des niveaux de salaires ou des

---

<sup>13</sup> *Centesimus Annus*, n° 19.

<sup>14</sup> Genèse 1 : 28-29 : l'être humain doit travailler à cause de l'ordre divin de soumettre la terre.

<sup>15</sup> La doctrine sociale de l'Eglise développe la notion de « revenu familial », c'est-à-dire un salaire unique versé au chef de famille pour son travail et suffisant pour maintenir la famille sans que le conjoint soit obligé d'exercer une activité rémunérée en dehors du foyer. Les allocations ou bourses familiales pour les mères qui se consacrent exclusivement à leur famille pourraient être une autre source de revenu (en accord avec l'insistance de l'Eglise poussant à la réévaluation sociale du rôle de la mère). De telles bourses devraient correspondre aux besoins réels de la famille.

possibilités de revenus adéquats pour subvenir aux besoins des travailleurs et de leurs familles, ce qui implique de faire certaines économies.

### *Etendre la protection sociale et la sécurité au travail*

Le fondement essentiel de la protection sociale et de la sécurité au travail est que chaque homme et chaque femme jouissent du droit à la vie, à l'intégrité physique et spirituelle, et du droit d'accéder aux moyens de se procurer l'essentiel pour avoir une qualité de vie raisonnable : de quoi manger et se vêtir, un toit où habiter et se reposer, l'accès aux soins médicaux et aux services sociaux nécessaires, dont le droit à la sécurité en cas de maladie, d'impossibilité de travailler, de veuvage, de vieillesse et de chômage. Ces droits découlent de la dignité de l'être humain en tant que partie de la création <sup>16</sup>. Mis à part les salaires, il est clair que l'Eglise souligne l'importance de différentes prestations sociales qui assurent la vie et la santé des travailleurs et de leurs familles. Tout en respectant l'autonomie légitime de chaque secteur (principe de subsidiarité <sup>17</sup>), l'Eglise appelle l'Etat à trouver un remède aux conditions de vie des pauvres ou des faibles, parce que l'Etat a le devoir de veiller au bien commun et d'assurer que chaque sphère de la vie sociale contribue à atteindre ce bien. Pourtant, l'Eglise n'appelle pas l'Etat à résoudre chaque problème social. Même si des interventions étatiques supplémentaires peuvent être justifiées, l'Etat devrait éviter de retirer aux communautés plus restreintes ces fonctions qui sont réellement les leurs, et d'augmenter son intervention au détriment de la liberté à la fois économique et civile.

### *Promotion du dialogue social*

Le besoin de dialogue provient de la nature sociale de l'homme. Les gens ne peuvent pas pleinement se développer sans les autres. Le progrès de la personne humaine et l'avancement de la société dépendent l'un de l'autre. La doctrine sociale de l'Eglise explique clairement que la solidarité et le dialogue social doivent être des caractéristiques permanentes du monde dans lequel nous vivons, et donc aussi du monde du travail. La solidarité et le dialogue social, qui commencent au sein de la famille, s'étendent finalement aux nations, mais

---

<sup>16</sup> Notez l'importance de la charité chrétienne et de la préférence de l'Eglise pour les pauvres, en tant que toile de fond pour sa doctrine sociale en ce qui concerne la protection et la sécurité sociale. Toutes deux désignent la responsabilité sociale du chrétien de s'engager pour le bien-être des autres, particulièrement pour la protection des pauvres, des personnes âgées, des handicapés, des personnes vulnérables ou faibles dans la société.

<sup>17</sup> Le principe de subsidiarité signifie qu'une communauté d'ordre supérieur ne devrait pas s'ingérer dans la vie interne d'une communauté d'ordre inférieur, privant cette dernière de ses fonctions. Elle devrait plutôt la soutenir en cas de besoin et aider à coordonner son activité avec celles du reste de la société, en ne perdant pas de vue le bien commun.

ils incluent également les acteurs sociaux de la société civile, tels que les ONG, les consommateurs et les organisations d'investisseurs.

Au sein de l'OIT, la culture du dialogue inclut le tripartisme rassemblant travailleurs, employeurs et gouvernements. L'Eglise souligne que, dans les conflits socio-économiques, des efforts doivent être fournis pour aboutir à un règlement pacifique et qu'il faut avant tout recourir au dialogue sincère entre les parties, particulièrement avant de déclencher une grève – qui devrait toujours être considérée comme l'ultime recours. Il faudrait toujours chercher les moyens de rétablir la négociation et la réconciliation à travers le dialogue. La doctrine sociale de l'Eglise refuse de faire des travailleurs (le travail) et des employeurs (le capital) deux forces indépendantes antagoniques<sup>18</sup>. L'unité de la société humaine ne peut pas être construite là où perdurent les divisions entre les classes. En effet, Jésus prie Dieu pour « que tous soient un comme toi, Père, tu es en moi, et comme je suis en toi, afin qu'eux aussi soient un en nous... » (Jean 17 : 21), ce qui, concernant le dépassement des conflits, établit un certain parallèle entre l'unité des enfants de Dieu dans la vérité et la charité et l'union des Personnes divines de la Trinité. En effet les récits évangéliques manifestent que la relation même unissant Jésus et son Père était une relation dynamique dans laquelle, tour à tour, les tensions montaient puis trouvaient une solution.

## Résumé conclusif

Pour faire bref, les valeurs sous-jacentes qui définissent la position de l'Eglise catholique par rapport aux objectifs stratégiques de l'OIT sont :

- la dignité de l'être humain, en tant que *sujet du travail*, créé à l'image et à la ressemblance de Dieu ;
- la dimension personnelle du travail : la valeur pédagogique, créative et méritoire du travail (*bonum arduum*), qui accroît la dignité des hommes et des femmes, en leur permettant de réaliser ce à quoi ils sont appelés. A l'opposé figurent toutes les formes de travail ou d'exploitation qui abaissent la dignité des hommes, des femmes et des enfants ;
- la dimension familiale du travail : le travail en tant que fondation de la famille et base de l'éducation au sein de celle-ci ;

---

<sup>18</sup> Tout conflit, opposition ou soumission entre travail et capital en tant que deux forces impersonnelles – ce qui, dans l'histoire, était élevé au niveau d'un conflit idéologique entre libéralisme et marxisme, ou d'une forme de lutte des classes – est vigoureusement rejeté par l'Eglise comme une erreur de l'économisme et du matérialisme. L'Eglise y répond en invoquant le principe de priorité du travail sur le capital, à cause de la primauté de l'homme sur les choses et de la primauté de l'être humain, le sujet du travail, sur le capital.

- la dimension sociétale du travail : c'est à travers le travail que se développent l'héritage et le bien commun de toute la famille humaine ;
- la dimension cosmique du travail : le divin ordonne de travailler pour dominer la terre et donc pour participer à l'activité créatrice de Dieu et hâter la réalisation de son Royaume ;
- le travail en tant que moyen de participer au mystère de la rédemption, c'est-à-dire à la lumière de l'incarnation, de la croix et de la résurrection de Jésus-Christ ;
- la priorité de la dimension subjective du travail sur la dimension objective ;
- la priorité du travail sur le capital, et la primauté des êtres humains sur les choses, d'où l'élimination de l'opposition ou de la séparation entre travail et capital. La possession des moyens de production doit servir le travail (c'est-à-dire les travailleurs) et ne peut pas être rémunérée au détriment du travail ;
- le travail en tant que devoir, et ainsi source de droits pour les travailleurs (protection sociale, assurance chômage, sécurité sur le lieu de travail, salaires justes, etc.). D'où l'importance de sans cesse réévaluer le travail de l'être humain par rapport à ses dimensions objectives et subjectives ;
- l'importance de la solidarité entre travailleurs (à travers les syndicats et le droit d'association) et le dialogue entre travailleurs et employeurs, qui provient de la nature sociale de l'être humain et de l'unité de la famille humaine ;
- la considération pour les femmes (non-discrimination) et les mères (réévaluation de leur rôle éducatif), les travailleurs immigrés (non-discrimination), les handicapés (le droit de travailler selon leurs capacités) – tous étant des êtres humains à l'image de Dieu.

Les quatre objectifs stratégiques de l'OIT ont la même importance, sont étroitement corrélés et ils ne devraient pas être classés par ordre de priorité lors de leur réalisation. Ils visent ensemble à la réalisation de la dignité de l'être humain, dans sa ressemblance à Dieu.

L'Eglise catholique a toujours été convaincue que même si elle se sent particulièrement responsable de contribuer à la question du travail à travers sa doctrine sociale, elle nourrit aussi l'espoir sensé que les gens des autres traditions religieuses, spirituelles, morales et séculières participeront également à apporter au débat social les fondations éthiques dont il a besoin. Au fil des années, l'Eglise a constamment répété que la personne et la société n'ont pas seulement besoin de biens matériels mais aussi de valeurs spirituelles et religieuses. Le fait d'affirmer que les principaux problèmes sociaux ne peuvent être résolus que par une coopération entre toutes les forces est désormais

devenu un élément permanent de la doctrine sociale de l'Eglise. A la fin de son encyclique *Centesimus Annus*, le pape Jean-Paul II lance un appel aux Eglises chrétiennes et à toutes les religions du monde, en les invitant « à donner un témoignage unanime des convictions communes sur la dignité de l'homme, créé par Dieu. En effet il est demandé à tous les hommes de bonne volonté d'être disposés au dialogue et à la collaboration, et cela vaut en particulier pour les personnes et les groupes qui ont une responsabilité propre dans les domaines politique, économique et social, que ce soit au niveau national ou international »<sup>19</sup>.

Aux yeux de l'Eglise catholique, il ne devrait pas être difficile de trouver parmi les religions du monde des bases communes sur les questions relatives au travail décent tel qu'il est proposé par l'OIT. On peut avancer que les points de convergence sont nombreux sur les principales conceptions d'une éthique du travail<sup>20</sup>. L'Eglise catholique serait ainsi en mesure de soutenir la création d'une éthique du travail s'appliquant aux différentes fois et élaborée par un groupe qui comprendrait des représentants de traditions religieuses et spirituelles ainsi que d'organisations du travail (comme l'OIT) et d'autres organisations (par exemple la Banque mondiale, la FAO, la CNUCED, le PNUD). Les gens sont au cœur du travail et au cœur de la doctrine sociale de l'Eglise, comme ils sont au cœur de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT.

---

<sup>19</sup> *Centesimus Annus*, n°. 60.

<sup>20</sup> Etant donné les dimensions sociales, éthiques, spirituelles et même transcendantes du travail, les principales religions et traditions religieuses peuvent largement souscrire à l'Agenda pour le travail décent de l'OIT, que ce soit les quatre objectifs stratégiques ou la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, du point de vue de la dignité de l'être humain.

# Le travail décent et les principes et droits fondamentaux au travail, en référence particulière à l'islam

*Zafar Shaheed, directeur, Programme focal pour la promotion de la Déclaration, Bureau international du Travail, Genève, Suisse*<sup>1</sup>

## Introduction

*Nous avons couronné d'honneur et de dignité les fils d'Adam.  
Nous avons certes créé l'homme dans la forme la plus parfaite.  
Ensuite nous l'avons ramené au niveau le plus bas,  
Et quant à ceux qui ont la foi et font de bonnes œuvres,  
Ils auront une récompense assurée.*

(Le Saint Coran)

*L'homme est né libre et partout il est dans les fers.*

(Jean-Jacques Rousseau : *Du contrat social*)

C'est à ce caractère paradoxal de la condition humaine – d'avoir, en principe, une dignité et un honneur inhérents et de jouir de sa liberté, mais, dans la pratique, de ne pas être libres et égaux – que les déclarations des principes et des droits, particulières et universelles, tentent d'apporter des réponses. La liberté et l'égalité sont des idéaux auxquels nous aspirons en nous efforçant de mieux résoudre le paradoxe, pour ne pas dire la contradiction, qui existe entre la prescription normative et la réalité actuelle.

Dans la lignée de telles proclamations universelles, l'OIT a adopté en 1998 une Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail,

---

<sup>1</sup> Cet article s'appuie sur les sources suivantes: Joseph Schacht: « Islamic religious law » et A.K.S. Lambton: « Islamic political thought », dans Joseph Schacht et C.E. Bosworth (eds): *The legacy of Islam* (Oxford, Oxford University Press, 1979); Albert Hourani: *A history of the Arab peoples* (New York, NY, Warner, 1991); Mahnaz Afkhami (ed.): *Faith and freedom: Women's human rights in the Muslim world* (Syracuse, NY, Syracuse University Press, 1995); extraits de sourates (versets) du Saint Coran; *Le dernier sermon du Saint Prophète*; La Déclaration du Caire sur les droits de l'homme en islam, 1990. Certaines personnes ont gentiment accepté de lire la première version, et ont fait des commentaires et des suggestions, en particulier: Kamran Fannizadeh, A.V. Jose, Shahid Mehmood Khan, Enrique Marin, Francis Maupain, Val Moghadam, Muneto Ozaki, Janine Rodgers, Georges Ruyssens, Manuela Tomei, Ahmar Toure et Edward Yemin. Nombre de ces commentaires n'apparaissent pas dans cette courte contribution, mais seront précieux pour des travaux plus approfondis de l'auteur. Il va sans dire que le fait d'avoir lu une version antérieure et fait des commentaires n'implique pas l'adhésion aux points de vue exprimés dans cette brève contribution qui reflète ceux de l'auteur, et pas nécessairement ceux de l'OIT ni ceux d'une quelconque école de pensée islamique.

regroupant les quatre principes (liberté d'association et de négociation collective, élimination du travail forcé, abolition du travail des enfants et élimination de la discrimination) comme principes/droits de base devant être promus, respectés et réalisés par les Etats Membres. L'OIT soutient qu'instaurer le respect universel de ces principes/droits est essentiel pour atteindre l'objectif de ce qu'elle appelle le « travail décent ». Le rapport du Directeur général du BIT, soumis à la 89<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en 2001 et intitulé *Réduire le déficit de travail décent : un défi mondial*, reconnaît cette aspiration commune de tous les citoyens à travers le monde : « Chaque pays, quel que soit son niveau de développement, se fixe ses propres objectifs en vue de réduire le déficit de travail décent (*le fossé entre les principes et les droits étant intégré dans ce cadre politique*), compte tenu de sa situation spécifique et de ses possibilités, et du fait que la communauté internationale appuie cet effort. »

Ce projet universel implique une meilleure compréhension des situations et possibilités spécifiques, souvent déterminées par des cultures imprégnées de croyances spirituelles et religieuses, qui dépassent de loin le cadre formel, juridique et relationnel limité des politiques sociales et des relations professionnelles modernes. Il est important d'évoluer vers une telle conception si nous voulons aller à l'encontre de l'argument, souvent avancé par différents courants de la société globale pour s'opposer à l'universalité des droits sociaux, selon lequel le projet universel n'est en rien adapté à leurs conditions particulières nationales ou régionales, culturelles ou religieuses. Une telle conviction est vraisemblablement à l'origine de la convocation, par le Directeur général du BIT, de notre groupe destiné à mettre en lumière dans quelle mesure les principes et droits qui sous-tendent tout projet relatif au travail décent sont compatibles avec les idées et préceptes des diverses traditions philosophiques, spirituelles et religieuses.

Ainsi, on peut rechercher dans les croyances les différentes sources et origines des principes et droits au travail et plus généralement des droits de l'homme. La présente contribution pose à cet égard, comme postulat, que les tentatives d'interprétations analogiques entre des proclamations provenant, d'une part, des institutions multilatérales et, d'autre part, des spiritualités et religions, sembleraient non seulement fécondes mais aussi nécessaires, surtout si nous voulons prôner la poursuite de tels droits partout dans le monde, dans les différents cadres socio-culturels. Il s'agit d'un effort pour commencer à examiner les cadres sociaux spécifiques déterminés par les idées et préceptes islamiques. Dans ce qui suit, la contribution passe en revue certains des soubassements structurels des principes et droits tels qu'ils sont établis dans la loi islamique, et tente ensuite d'établir des analogies entre les principes et droits fondamentaux au travail et les différentes proclamations faites et adoptées par les musulmans.

## Sources des principes/droits dans l'islam

Les enseignements de l'islam sont principalement composés :

- du Coran ;
- de la Sunna : la pratique (actions et paroles habituelles) du Saint Prophète et de ses compagnons ;
- des Hadiths : les traditions recensant cette pratique.

Le recensement des Hadiths et leur interprétation jouent, en pratique, un rôle essentiel dans le développement des droits et de la loi dans l'islam. La première compilation en a été réalisée durant la vie du Prophète Mahomet (« La paix soit avec lui ») et s'intitule *Saadiqah*. Les Hadiths ont été ensuite consolidés au cours des II<sup>e</sup> et III<sup>e</sup> siècles de l'ère musulmane (8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> siècle après J.-C.) par les différentes écoles religieuses. Il s'agissait en premier lieu de récits, d'actes ou de paroles du saint Prophète. En second lieu figure une série de témoignages remontant à un compagnon du Prophète ayant entendu les paroles ou vu les actes.

Le contenu légal de la loi islamique (la *sharia*) tend à être systématisé par analogie et association. La sharia est un code vivant et changeant et elle est censée être le fruit d'un processus de pensée ou de compréhension (*fiqh*) engendrant le consensus (*ijma*), puis la jurisprudence (*usul-e-fiqh*). La jurisprudence islamique n'est pas née d'une loi déjà existante – mis à part le fait que les érudits ont entrepris un examen religieux minutieux des différentes composantes des lois en Arabie ainsi que de nombreuses doctrines empruntées aux territoires conquis. C'était plutôt la jurisprudence qui a créé la loi. Dans ce sens, elle est plutôt une loi des juristes, élaborée par de pieux spécialistes privés. Confrontés à une nouvelle situation, les anciens érudits de la communauté (les *ulémas*, ceux qui ont le savoir) se sont tournés vers l'analogie (*qiyas*) pour l'interprétation. L'analogie joue donc un rôle clé dans le développement des droits et de la loi dans l'islam, et amène à chercher un élément dans la situation actuelle qui soit similaire, de manière pertinente, à un élément d'une situation pour laquelle un jugement a déjà été rendu.

Différentes écoles religieuses ont abordé ce processus sous des angles d'attaque et avec des degrés de rigueur et d'imagination différents. Par exemple, Al-Shafih (767-820), connu pour sa version des Hadiths, accordait dans ses interprétations autant d'importance au Coran et à la Sunna dans les Hadiths. Dans les premiers Hadiths, il est soutenu que dans l'ensemble de la communauté il y a une compréhension sur le sens du Coran, de la Sunna et de l'analogie (*qiyas*). Bien plus tard les écoles ont commencé à soutenir que le seul *idjma* (consensus) valide était celui des ulémas, ceux qualifiés pour

pratiquer la *ijtihad* (un exercice discipliné de bon sens/interprétation), durant une période particulière.

## Analogies entre les préceptes islamiques et les droits et principes fondamentaux au travail

Puisque le fait d'établir des analogies est si important dans l'islam, il pourrait être utile de tenter d'en établir entre les préceptes islamiques et les principes et droits relatifs au travail, en considérant l'évolution des conditions économiques et sociales. Le but de telles analogies serait de permettre un échange d'informations, de points de vue et de proposer des idées pour recommander des réformes et des changements là où cela semble nécessaire.

Afin d'illustrer mon propos, je présente ci-dessous un certain nombre d'analogies possibles entre les principes et droits fondamentaux au travail et des textes sélectionnés de l'islam, afin de stimuler davantage la réflexion sur ce type de sujets. Je fais référence au Coran et aux paroles du saint Prophète Mahomet et des premiers pères de l'islam. Les citations extraites du dernier sermon du Prophète, prononcé devant quelque 100 000 personnes dans la vallée d'Arafat, à la Mecque, au mois de février de l'an 632 après J.-C., sont particulièrement précieuses ici. Il est généralement considéré comme un manifeste des droits de l'homme et un code de conduite moral et social. Je fais également largement référence à la Déclaration des droits de l'homme dans l'islam, adoptée par tous les Etats membres de l'Organisation de la Conférence islamique le 5 août 1990, au Caire (ainsi connue sous le nom de Déclaration du Caire). La raison qui m'amène à souligner cette déclaration est qu'elle constitue une réponse récente des Etats islamiques pour prouver que les droits de l'homme sont au centre de leur style de vie et une grande partie du texte se base sur le Coran, la Sunna et les Hadiths. Quand les textes de sources islamiques sont placés sous chaque catégorie, il est clair que certains d'entre eux sont valables pour plus d'un des principes et droits fondamentaux au travail.

### *Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective*

Il s'agit du concept le plus moderne et pour lequel on trouve le moins de références directes dans les textes islamiques. Il semble cependant qu'il y ait certaines possibilités fécondes d'analogie.

#### **Le Coran**

(Sourate 49 :13) : Le plus noble d'entre vous, auprès de Dieu, est le plus pieux d'entre vous.

(Sourate 49 : 9): Si deux groupes de croyants se combattent, rétablissez la paix entre eux. Si l'un des deux se rebelle encore contre l'autre, lutez contre celui qui se rebelle, jusqu'à ce qu'il s'incline devant l'ordre de Dieu. S'il s'incline, établissez entre eux la concorde avec justice. Soyez équitables ! Dieu aime ceux qui sont équitables !

### **La Déclaration du Caire**

Article 1 b) : Les hommes sont tous sujets de Dieu, le plus digne de sa bénédiction étant celui qui se rend le plus utile à son prochain. Nul n'a de supériorité sur un autre sinon par la piété et les bonnes actions.

Dans toute analogie allant des concepts de conduite, de piété et de bonnes actions au droit d'association et de négociation collective, il sera nécessaire de s'intéresser aux pratiques d'individus qui, dans leurs bonnes actions, jouent un rôle de guide, de représentant et de leadership. Cela inclurait le fait de défendre le droit des autres à s'associer pour réaliser de bonnes actions. Pour appuyer cette démarche, il faudrait démontrer que se battre pour les droits d'association est une bonne action, salubre pour la société, et qu'ainsi être un représentant ou un leader d'autres individus est une bonne action.

L'article 1 b) est un article qui pourrait aussi être utilisé comme fondation pour les autres principes, à savoir abolir le travail forcé, prévenir la discrimination au travail et assurer que les enfants vont à l'école et non au travail.

L'article 13 est l'unique article dans la Déclaration du Caire qui traite du travail en tant que tel. La dernière phrase nous dit : « Si les travailleurs et les employeurs sont en désaccord, l'Etat doit intervenir pour régler le différend et réparer le tort, confirmer les droits et faire respecter la justice sans préjugés ».

Un débat serait nécessaire pour montrer qu'il est préférable qu'une telle intervention soit précédée par des efforts volontaires pour surmonter le désaccord entre travailleurs et employeurs, et entre leurs représentants (voir ci-dessous), et que l'accord est le meilleur moyen d'éviter les disputes et conflits.

*Article 8 : Tout homme jouit de la capacité légale conformément à la Sharia, avec toutes les obligations et les responsabilités qui en découlent. S'il devient totalement ou partiellement incapable, son tuteur se substitue à lui.*

On peut soutenir que la jouissance de la capacité légale est diminuée ou impossible dans les cas où l'employé se trouve dans une position contractuelle révélant un sérieux désavantage. Dans de telles situations, il est possible d'établir une analogie entre un représentant et un tuteur. Ainsi dans les circonstances actuelles, où l'employé se trouve souvent dans une position contractuelle impliquant des désavantages significatifs, on pourrait dire que le recours à un

représentant ou à une organisation représentative pourrait être une voie sûre puisqu'une telle situation pourrait être considérée comme analogue à une situation où la capacité légale est diminuée.

De plus, pour que les employés puissent jouir de leur capacité légale dans les nombreuses situations où l'employeur détient le pouvoir socio-économique et où l'employé est en position de faiblesse, il est nécessaire de permettre aux employés de s'associer pour instaurer plus d'égalité.

En ce qui concerne les droits des deux parties prenantes au contrat de travail, le respect des contrats, le respect de la propriété des résultats du travail, et le principe général de justice, on peut trouver dans le Coran et dans la Sunna de solides précédents. Mais on peut affirmer que ces principes sont mieux servis par des outils et des procédures modernes tels que la liberté d'association, de négociation collective et les processus de relations professionnelles qui y sont liés.

### *L'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire*

#### **Le Coran**

Il est utile de noter que les esclaves étaient parmi les premiers à rejoindre l'islam au temps du Prophète, et que l'esclave affranchi Bilal fut le premier muezzin (celui qui appelle les fidèles à la prière) de la première mosquée de l'islam construite à la Médina. Pour les premiers musulmans, une bonne action – prescrite dans le Coran (90 :13) comme faisant partie de l'ascension de l'humanité (qui est elle-même définie comme un ensemble de bonnes actions) – consistait à acheter et affranchir des esclaves appartenant à des non-musulmans. Cela était considéré comme un acte révolutionnaire par le clan dirigeant de la Mecque à l'époque.

Dans son dernier sermon, le saint Prophète a dit ceci à propos des esclaves : « Quant à vos esclaves, nourrissez-les de vos plats et habillez-les de vos vêtements. »

Il s'agit d'une injonction de grande portée et qui pourrait être interprétée comme un moyen de surmonter rapidement et de manière irrévocable les différences matérielles qui aident à créer et perpétuer l'exploitation de l'homme par l'homme. Si l'on applique ces paroles à une relation professionnelle entre travailleurs libres et employeurs, elles deviennent d'autant plus révolutionnaires quand l'on considère les droits qu'elles confèrent en termes de traitement (il est donc tout aussi utile de les considérer sous l'angle de « la liberté d'association et de négociation collective », évoquées ci-dessus, et sous celui de « la discrimination », traitée plus bas).

La deuxième déclaration qui fait référence aux esclaves dans le dernier sermon est la suivante : « Ecoutez et obéissez même si vous êtes gouvernés par un esclave noir mutilé, tant qu'il vous gouverne en se conformant au Livre de Dieu le Très Haut. »

Cela a d'autant plus de portée si l'on considère les implications pour un concept de leadership fondé sur la piété et les bonnes actions plutôt que sur une quelconque autre base héréditaire conférant un pouvoir politique, telle que la propriété, le statut, la famille, etc. Puisque les esclaves étaient souvent de tribus, nations, religions et langues différentes, cela a des implications majeures sur la question de la « discrimination », traitée plus bas.

### **La Déclaration du Caire**

*Article 11 a) :* L'homme naît libre. Nul n'a le droit de l'asservir, de l'humilier, de l'opprimer ou de l'exploiter. Il n'est de servitude qu'à l'égard de Dieu.

Voilà une déclaration qui s'oppose clairement au travail forcé ou obligatoire. Elle peut également être interprétée comme reconnaissant le droit à ne pas être opprimé, exploité ou harcelé, qui pourrait être utilisé pour légitimer le droit d'association et de négociation collective, et l'abolition du travail des enfants.

### *L'abolition effective du travail des enfants*

### **La Déclaration du Caire**

*Article 7 a) :* ... Tout enfant a, au regard de ses parents, de la société et de l'Etat, le droit d'être élevé, éduqué et protégé sur les plans matériel, moral et sanitaire.

Nous pouvons en déduire qu'une éducation et une protection morale appropriées nécessitent un minimum d'années d'éducation et de soins avant qu'on entre dans le monde du travail.

Voir également les articles 1 b) et 11 a), ci-dessus.

### *L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession*

### **Le Coran**

(Sourate 5:48) Nous avons donné, à chacun d'entre eux, une règle et une loi. Si Dieu l'avait voulu, il aurait fait de vous une seule communauté. Mais il a voulu vous éprouver par le don qu'il vous a fait. Cherchez à vous surpasser les uns les autres dans les bonnes actions. Votre retour, à tous, se fera vers Dieu ; il vous éclairera, alors, au sujet de vos différends.

(Sourate 30 : 22) Parmi ses Signes : il a créé pour vous, tirées de vous, des épouses afin que vous reposiez auprès d'elles, et il a établi l'amour et la bonté entre vous. Il y a vraiment là des Signes, pour un peuple qui réfléchit.

(Sourate 42 : 15) : (La sourate précédente fait référence aux divisions qui se sont développées parmi les gens du Livre) : Appelle donc les hommes à la foi... et dis : « A nous nos œuvres et à vous vos œuvres. Qu'il n'y ait pas de discussions entre vous et nous. Dieu nous réunira ; vers lui sera le retour ».

Dans son dernier sermon, le saint Prophète a dit : « Il est vrai que vous avez certains droits à l'égard de vos femmes, mais elles aussi ont des droits sur vous ».

Il a commencé son sermon en citant le Coran : « Ô vous les hommes ! Nous vous avons créés d'un mâle et d'une femelle. Nous vous avons constitués en peuples et en tribus pour que vous vous connaissiez entre vous. Le plus noble d'entre vous, auprès de Dieu, est le plus pieux d'entre vous ». Puis il continua : « Vous êtes tous égaux. Nul n'a de supériorité sur un autre sinon par la piété et les bonnes actions. Nous sommes tous les fils d'Adam ». Cela offre des bases évidentes et concluantes à l'égalité de traitement.

En ce qui concerne la discrimination, il est également utile de noter les phrases suivantes, écrites par Hazrat Ali, le quatrième calife (et beau-fils du Prophète), au gouverneur d'Egypte, lui apprenant comment diriger avec indulgence et tolérance : « Fais de l'action loyale ton trésor le plus précieux. Anime ton cœur d'indulgence, d'amour et de bonté envers tes sujets, parce qu'il y en a de deux types : ils sont soit tes frères de religion soit tes égaux dans la création ». Cela peut être considéré comme une injonction salutaire contre toute forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale, faite à une époque de ferveur conquérante durant laquelle les chefs victorieux ont sans doute fermé les yeux sur une telle discrimination. Même si elle ne vise pas particulièrement des situations concernant la profession ou l'emploi, l'analogie peut facilement être établie.

## **La Déclaration du Caire**

*Article 1* : Tous les êtres humains constituent une même famille dont les membres sont unis par leur soumission à Dieu et leur appartenance à la postérité d'Adam. Tous les hommes, sans distinction de race, de couleur, de langue, de religion, de sexe, d'appartenance politique, de situation sociale ou de toute autre considération, sont égaux en dignité, en devoir et en responsabilité.

*Article 6* : La femme est l'égale de l'homme au plan de la dignité humaine. Elle a autant de droits que de devoirs. Elle jouit de sa personnalité civile et de l'autonomie financière, ainsi que du droit de conserver son prénom et son patronyme.

*Article 13* : Le travailleur, sans distinction de sexe, a droit à une rémunération juste et sans retard de son labeur. Il a droit également aux congés, indemnités et promotions qu'il mérite.

*Article 19* : Tous les individus, gouvernants et gouvernés, sont égaux devant la loi.

En ce qui concerne non seulement la discrimination, mais aussi d'autres principes et droits fondamentaux au travail, le statut des minorités et des non-musulmans reste une question particulière dans beaucoup de pays musulmans. Cette question pourrait nécessiter de revoir la doctrine islamique classique concernant les minorités non musulmanes telles que les personnes dites protégées (*dhimmi*). En fait, la position est complètement différente dans les textes islamiques et dans les injonctions et pratiques du saint Prophète. Il y a des passages coraniques qui affirment qu'Allah a choisi de créer un monde avec différentes nations et tribus (voir par exemple les sourates 5 : 48 et 30 : 22, citées précédemment) : ils pourraient être cités pour soutenir le pluralisme. Il faudrait également souligner que le mot *dhimma* n'apparaît pas dans le Coran mais dans les Hadiths. Plutôt que de sous-entendre une citoyenneté de seconde classe, il se peut que ce terme fasse référence à des contrats de protection spéciale entre musulmans, chrétiens et juifs signés par le saint Prophète et d'autres personnes au début de l'ère musulmane. De plus, il pourrait se rapporter uniquement à la forme d'un contrat, et non au contenu, qui pourrait être redéfini aujourd'hui à la lumière des réalités actuelles.

## Remarques en conclusion

Cette contribution a cherché à mettre en évidence le potentiel d'analogies entre les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT et certains textes de la tradition islamique facilement accessibles. Ce potentiel semble vaste si l'analogie est établie de manière systématique. En effet, certains mouvements de femmes dans les pays musulmans ont adopté une approche similaire consistant à revoir les interprétations de la sharia dans les différents contextes nationaux, allant du Maroc à l'Indonésie et la Malaisie. Elles ont choisi les mises en œuvre nationales de la loi de l'islam qui peuvent être interprétées selon les orientations les plus utiles pour défendre leur cause, pour en tirer des leçons et pour appuyer leur démarche dans d'autres pays <sup>2</sup>.

Il serait donc utile d'encourager les échanges entre les érudits et les personnes impliquées dans les politiques sociales, sur une base choisie dans

---

<sup>2</sup> Voir Farida Shaheed : « Networking for change : The role of women's groups in initiating dialogue on women's issues », dans Afkhami, *op.cit.*

certaines pays ainsi qu'au niveau régional, afin de chercher de nouvelles manières d'arriver à l'*ijma* (consensus) sur des sujets spécifiques en relation avec les principes et droits fondamentaux au travail. Cela nécessite de faire un grand saut, non pas tant dans la conception, qu'en ce qui concerne les implications sociopolitiques pour les groupes religieux des ulémas qui ont tendance à jouir du monopole de l'interprétation des règles et lois depuis les écritures des premiers pères de l'islam.

On peut soutenir que les sociétés islamiques sont fortement accoutumées à la loi et sont historiquement et structurellement réceptives à la devise de la démocratie : « Le gouvernement et la règle de la loi (et non celle des personnes) ». Puisque la loi est au-dessus de tout le monde, mais s'appuie pourtant sur la communauté, seule cette dernière est capable de la changer. Cela soulève la question de savoir quelles sont les personnes et les choses qui constituent la communauté (la *umma*). Qui peut engager les discussions et les interprétations des droits et de la loi dans les sociétés et régimes islamiques ? Est-ce limité à un groupe restreint d'érudits religieux, ou cela inclut-il aussi d'autres musulmans désireux d'engager une discussion sur la loi ? Est-ce réservé uniquement aux hommes, ou bien les femmes sont-elles aussi incluses ? Est-ce limité aux citoyens ou est-il possible d'ouvrir le débat pour considérer les points de vue et les intérêts de ceux qui ne le sont pas ? Enfin, cela est-il réservé aux musulmans ou peut-on s'ouvrir d'une certaine manière aux minorités non musulmanes, dans un contexte de pluralisme croissant dans la société ?

Il s'agit là certainement de questions difficiles, lourdes d'implications sociopolitiques. Il faut les aborder dans la tradition du débat ouvert, qui a caractérisé la pensée islamique. Dans ce projet, des complémentarités émergeront entre les principes islamiques et ceux qui sont adoptés par la communauté des nations dans son ensemble. Certaines d'entre elles ont été identifiées ci-dessus. Un des concepts puissants qui mérite d'être souligné est : « le plus noble d'entre vous, auprès de Dieu, est le plus pieux d'entre vous » (49 : 13) et les plus aimés de Dieu sont ceux qui « se rendent le plus utiles à leurs prochains, et nul n'a de supériorité sur un autre sinon par la piété et les bonnes actions » (article 1 *b*) de la Déclaration du Caire). On peut interpréter ce concept en tant que moyen non seulement de placer ceux qui agissent dans ce sens au-dessus des autres aux yeux de Dieu, mais aussi d'insister sur la légitimité et l'importance morale et sociale des actions (parmi lesquelles le développement et la mise en œuvre de principes, droits et obligations) qui sont « utiles » et « bonnes » dans le contexte des situations économiques et sociales des différents pays aujourd'hui. Enfin, en décidant ce qui est « utile » et « bon » dans le contexte actuel, il semble pertinent de considérer également les normes, parmi lesquelles les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, développées par la communauté des nations.

# Le travail décent : à la recherche d'un cadre éthique commun

*Farah Daghistani, directrice exécutive du Fond Hashemite jordanien pour le développement humain*

## Elargissement des questions sur les droits de l'homme

Le débat autour des droits de l'homme s'est élargi pour inclure à la fois les droits économiques et culturels, ce qui indique que les droits de travailler et de préserver son identité culturelle commencent à être autant acceptés que les notions de liberté civile et politique, plus anciennes et plus connues. Ces droits de « deuxième » et « troisième génération » s'accompagnent d'une tentative de développer des standards universels sur ce qui est considéré comme acceptable à l'échelle internationale, sur le lieu de travail et partout ailleurs où les droits de l'individu et des communautés sont protégés.

Pourtant, la pauvreté croissante, le chômage et les pressions et soulèvements que connaissent aujourd'hui toutes les sociétés dans le monde font que les gens ont de plus en plus de mal à atteindre des standards de vie décents. Des efforts considérables ont été fournis au niveau international afin de mettre en place des cadres légaux et autres qui promeuvent une distribution juste et équitable des biens, des ressources et des droits. Malgré de tels efforts pour encourager la participation sociale de tous, tout le monde ne profite pas encore dans les faits de ces standards, pourtant considérés comme applicables à tous, partout dans le monde.

## Droits universels contre éthique locale : à la recherche d'une base commune

Pour répondre aux défis que les sociétés doivent relever partout dans le monde, on prend de plus en plus conscience que les solutions ne peuvent pas venir de la croissance économique seule. Bien que la croissance économique soit indubitablement un moteur clé dans la poursuite d'un développement social

équitable et durable, elle doit s'accompagner d'un agenda plus large qui place la dignité humaine au-dessus des indices quantitatifs du progrès. Au stade actuel de la globalisation, où les économies fusionnent et les marchés se libéralisent, les menaces pour le bien-être des groupes vulnérables sont nombreuses, partout. Tout en offrant d'innombrables opportunités pour la création d'emplois et l'expansion des marchés, l'économie mondiale menace les anciens modes de vie et les moyens d'existence de bien des personnes qui, pour différentes raisons, ne peuvent pas s'intégrer rapidement dans le marché mondial.

Le processus de globalisation économique est non seulement inégal, mais il compromet aussi potentiellement des fondations sociales et environnementales irremplaçables dans notre monde. Malgré la complexité que cela implique, nous commençons à assister à une réaction grandissante face à cette menace et à une reconnaissance croissante de la pertinence d'une dimension éthique dans la définition de la route à suivre par l'humanité. Pour de nombreuses personnes, cette dimension éthique prend racine dans les legs religieux dont ont hérité beaucoup de sociétés à travers le temps. Bien que le débat sur les droits de l'homme puisse donner un élan précieux à la promotion de la dignité humaine pour tous, on peut aussi soutenir que les traditions religieuses des sociétés garantissent et soutiennent aussi l'humanité. C'est pourquoi il est important que toutes les sociétés réfléchissent sur ces valeurs culturelles et religieuses traditionnelles. Ces traditions correspondent souvent à la dimension éthique du discours sur les droits internationaux, qui devrait à son tour dicter l'orientation des efforts de développement globaux.

Bien que l'« universalité » des droits de l'homme soit critiquée, et effectivement remise en question du fait de leurs origines eurocentrées, la notion de principes et d'éthique est une notion que toutes les cultures peuvent revendiquer, mais différemment. C'est pourquoi un effort pour soutenir ces points communs entre les principes éthiques et y réfléchir semble valoir la peine. La nature discordante et souvent contre-productive du débat qui entoure les droits de l'homme universels et internationaux pourrait en effet profiter d'évaluations internes et collectives des propres valeurs éthiques des sociétés, propres à soutenir les droits des individus et des communautés.

## Le rôle des valeurs traditionnelles à l'époque de la globalisation : l'exemple de la religion

La quête du développement humain durable est généralement reconnue comme celle de l'accès des individus et des communautés à une série de biens et de droits. La communauté du développement accorde de plus en plus d'attention aux biens non matériels des sociétés. Autrement dit, ce n'est pas seulement le

capital financier, physique et naturel qui influence les moyens d'existence des gens, mais également le capital social et humain dont ils jouissent ou sont privés. Les approches par les moyens d'existence durables, qui sont actuellement en train d'être adoptées dans le cadre de nombreuses stratégies de réduction de la pauvreté et de développement dans le monde, reconnaissent de manière explicite les dynamiques normatives, culturelles et traditionnelles qui interviennent au sein des sociétés, susceptibles à la fois de favoriser et d'empêcher le respect des droits des personnes.

Dans le cas des sociétés islamiques, les pratiques et attitudes religieuses traditionnelles sont souvent perçues de l'extérieur comme étant discriminatoires envers les femmes et ayant restreint leur rôle dans la société. A ce titre, ces interprétations et applications particulières de la foi islamique peuvent être vues comme contradictoires avec les standards d'égalité et d'équité défendus dans le cadre des droits de l'homme internationaux. Bien entendu, il est important de noter qu'au sein des sociétés islamiques, et certainement à l'intérieur des sociétés arabes, les interprétations de la religion sont extrêmement différentes. On constate que la religion est utilisée de manière contradictoire, ce qui indique que les origines de telles attitudes sont tout aussi sociales qu'enracinées dans n'importe quel décret ou précepte religieux original.

D'un autre côté, on observe que les valeurs religieuses et traditionnelles peuvent jouer un rôle essentiel dans la création de réseaux de sécurité sociale pour la protection et la cohésion de la famille, et éveiller le sentiment partagé de responsabilité que les membres de la société éprouvent les uns envers les autres. *Takaful* est un terme islamique traditionnel qui fait référence à la responsabilité sociale qui est courante dans de nombreuses sociétés, dans lesquelles on évite que des personnes vivent dans la rue ou dans d'autres situations difficiles, même si de telles communautés sont elles-mêmes pauvres.

## Impacts locaux positifs et négatifs de la globalisation : un appel à la réévaluation

Parallèlement au besoin vital de faire du travail décent un but et un objectif pour les efforts de développement et de chercher à accroître les possibilités de travail pour les personnes, il est également important de noter que le besoin qu'ont les gens de gagner leur vie signifie qu'ils pourraient souhaiter renoncer à certains standards afin de générer des revenus. La globalisation et le libre-échange exposent souvent les communautés et particulièrement les groupes vulnérables à des pratiques discriminatoires qui violent leurs droits et leur dignité humaine. Ces groupes ne sont souvent pas conscients de leurs propres droits et peuvent avoir l'impression qu'ils ne sont pas en mesure de pouvoir exercer ces droits. On

peut citer comme exemple intéressant à ce propos les Zones industrielles qualifiées (ZQI) qui se développent depuis peu en Jordanie. Ces zones illustrent implacablement les types de pressions et de forces qui à la fois promeuvent la poursuite du travail décent et lui portent atteinte.

Alors que le libre-échange offre de nouvelles possibilités d'emplois à une main-d'œuvre qui n'avait autrefois pas la chance d'en obtenir, les conditions de travail sont souvent moins bonnes que celles qui sont garanties dans une éthique de travail décent. Les femmes sont souvent exploitées dans ces zones, et, puisqu'elles sont femmes, sont considérées comme dociles et passives. Elles bénéficient donc de peu de sécurité en matière d'emploi et souffrent d'être mal payées et de jouir de peu ou pas d'avantages. Elles sont exposées à des menaces non seulement de la part de leur employeur, souvent des compagnies étrangères, mais aussi de l'environnement social et religieux actuel dans lequel elles évoluent. Les hommes considèrent souvent le besoin croissant de main-d'œuvre féminine dans certaines industries manufacturières comme une menace. En conséquence, lors des sermons du vendredi dans les mosquées, on a rapporté qu'il y a eu des dénonciations de femmes travaillant dans les ZQI.

Cela dit, il est également intéressant de noter que lorsque l'on compare les entrevues menées avec des femmes employées dans des ZQI et celles avec des employées d'usines locales, ne faisant pas partie des ZQI, ces dernières ont manifesté un plus haut degré de satisfaction dans leur travail. La raison, semblait-il, était que les employeurs locaux se sentaient davantage responsables vis-à-vis de leurs employés et de leurs communautés.

Si l'on considère un pays tel que la Jordanie, il est également important d'être conscient du contexte historique et de la structure de l'emploi changeante qui ont influencé la vie des gens. Les termes et conditions qui permettaient aux gens de vivre ont changé de manière très importante depuis que le pays est devenu un Etat-nation. Autrefois société essentiellement nomade, elle dépend désormais fortement de l'Etat protecteur. Même si les opportunités en matière d'éducation ont permis à certains de chercher du travail à l'étranger, des soulèvements géopolitiques régionaux ont montré que, jusqu'à présent, les Jordaniens souffrent de nombreux problèmes liés au travail.

## Défis et obstacles à la réalisation du travail décent pour tous

Partout, les défis et les obstacles pour parvenir au travail décent et en jouir sont nombreux. En Jordanie, comme je l'ai expliqué, ils proviennent, de l'intérieur, de la société elle-même, des attitudes et de la culture et, de l'extérieur, des pressions et des exigences de l'économie globale. La société civile a clairement

un rôle à part entière et nécessaire à jouer dans la protection et la promotion du droit des individus et des communautés à jouir des bénéfices du travail décent. Les syndicats constituent un mécanisme évident permettant aux individus de revendiquer et de travailler pour faire valoir leurs droits. Les intérêts des femmes peuvent cependant fréquemment être sous-représentés dans les syndicats et parmi leurs dirigeants. En Jordanie, le rôle et la voix des syndicats peuvent souvent être restreints à cause des tensions politiques.

L'instauration d'un climat adéquat pour la réalisation du type de réformes nécessaires à la promotion du travail décent et des normes de travail peut être gênée dans les périodes d'instabilité politique et les régions de tumulte politique. Le type d'action radicale qui a permis d'améliorer considérablement le travail et les droits au travail dans les nations industrialisées est difficilement applicable aux sociétés en développement dans lesquelles est souvent exercée une très forte pression interne et externe pour maintenir la stabilité, souvent aux dépens du processus démocratique. Le parlement et les syndicats souffrent tous deux de cette caractéristique de l'arène politique, en Jordanie et ailleurs. Un certain degré de stabilité et de confiance politiques est une condition nécessaire pour obtenir des standards de travail décent et pour favoriser les droits à l'emploi.

L'environnement extérieur est souvent aussi une cause d'instabilité et de fluctuation dans la main-d'œuvre. Comme l'ont montré les récents événements, après les attentats du 11 septembre, le climat politique mondial peut avoir de terribles conséquences sur les industries du tourisme et du voyage dans des pays tels que la Jordanie. Dans un pays comme celui-ci, démographiquement jeune (70% de la population ont moins de 20 ans), les implications politiques du chômage sont également lourdes. Les jeunes doivent pouvoir avoir la possibilité d'aspirer à des vies sensées et productives et de jouir de leurs droits, si l'on cherche à instaurer la stabilité et la prospérité dans la région. Le cas de Gaza est un grave exemple de la violence et des troubles qui peuvent surgir lorsque les gens sont privés de leur droit fondamental à des possibilités de travail et à une vie décente.

Il est nécessaire de former des coalitions de groupes d'intérêt dans la poursuite du travail décent. L'expérience de la Jordanie a montré que même les questions les plus controversées peuvent être abordées de manière constructive à travers le dialogue et la participation. La société civile a manifestement aidé à faire avancer le débat sur les questions d'accroissement de la population en impliquant les leaders religieux dans les programmes de planification familiale. Il faut en faire de même pour les droits liés au travail des femmes. Les syndicats sont également un lieu qui favorise un tel dialogue et une telle négociation mais, là encore, il faut davantage inclure tous les groupes.

L'arène internationale a aussi un rôle vital à jouer dans cette coalition entre groupes d'intérêt. Les traités internationaux, dont ceux de l'OIT, sont des instruments clés qui doivent être mis en pratique. La communauté internationale a cependant également besoin de reconnaître ses responsabilités dans le soutien et la promotion d'environnements politiques et économiques qui favorisent une croissance équitable, juste et durable, partout dans le monde. Les politiques de conditionnalité et les doubles standards, que nous observons trop souvent, représentent une entrave à toute réelle coopération globale.

Etant donné que les anciens systèmes de protection sociale et que la structure familiale sont érodés, les conditions de vie modernes mettent énormément de pression sur les communautés. Les groupes les plus vulnérables et les plus marginalisés sont les premiers à en souffrir. Il faut donc continuer à accorder une attention particulière aux femmes, aux enfants et aux personnes âgées. Il faut également promouvoir les forces particulières et les ressources existantes des groupes. Les femmes ont démontré leur propension à contribuer dynamiquement à l'économie informelle. Une série d'interventions financières, légales et sociales peuvent permettre de les soutenir. Les jeunes ont une vitalité débordante et une faculté d'innovation que l'on devrait encourager et permettre de développer.

Une approche interagence est cruciale. Il est pourtant tout aussi crucial que le processus engage toutes les personnes impliquées. Puisque les menaces continuent de s'accroître et d'obscurcir l'avenir de la planète, il semble inévitable que nous aurons besoin de fournir davantage d'efforts pour atteindre un terrain d'entente. Pour y arriver, il paraît également obligatoire de faire en sorte que les sociétés ne cherchent pas seulement en elles-mêmes pour entendre les voix de leurs fondements éthiques et principes propres. Ceux-ci doivent aussi être partagés avec le monde. Nous sommes à une époque où seulement le meilleur de nos sociétés doit être partagé. Il n'y a de place pour rien d'autre.

# Une perspective musulmane sur le travail décent

*Tidjane Thiam, directeur, Groupe stratégie et développement, Aviva plc, Londres*

Il faudrait établir une distinction claire entre le message contenu dans le livre saint de l'islam, le Coran, et la manière dont ce texte a été appliqué au fil du temps dans le contexte physique et historique de nombreux pays et sociétés significativement différents. Je centrerai principalement mes commentaires sur la pensée et la philosophie originelles de l'islam sans tenter de saisir l'extrême diversité des réalités musulmanes contemporaines.

## La valeur éthique du travail

Dans l'islam, le travail est considéré comme l'unique base légitime de toute forme de richesse ou de propriété. Il y a à la fois un droit au travail et un droit sur le produit de ce travail. Le travail doit toujours avoir une composante éthique, qu'elle soit intrinsèque ou liée à son résultat (par exemple l'établissement d'une œuvre caritative bénéficiant à la communauté).

Dans l'islam, le profit est tout à fait légitime et il est considéré comme un but souhaitable pourvu qu'il soit obtenu par l'investissement et le partage des risques. L'islam fait une nette différence entre le profit légitime (*halal*) et celui qui est illégitime (*haram*). Le prêt à intérêt pour faire du profit ou tirer des bénéfices de l'usure (*riba*), en particulier, est considéré comme illégitime parce qu'il suppose un paiement fixe, sans participation au risque inhérent à toute aventure entrepreneuriale : « Ceux qui se nourrissent de l'usure ne se dresseront, au jour du Jugement, que comme se dresse celui que le Démon a violemment frappé » (Sourate 2 : 275), ou « Ô vous qui croyez ! Ne vivez pas de l'usure produisant plusieurs fois le double » (Sourate 3 : 130).

D'une certaine manière, l'islam est contre le financement de créances et il est fortement en faveur du modèle actionnarial du financement des entreprises. Cela a des implications pour le travail. L'idée que vous pouvez

être remboursé, même si le débiteur traverse une période difficile, est contraire aux principes islamiques : « Si votre débiteur se trouve dans la gêne, attendez qu'il soit en mesure de vous payer » (Sourate 2 : 280).

En fait, le fondement éthique de toutes les activités humaines est ancré dans la distinction entre le *halal* et le *haram*. Le contexte de chaque action (cela est particulièrement valable pour la relation employeur/employé), en considérant les intérêts de la communauté et les droits de tous les individus impliqués, détermine si elle doit être considérée comme *halal* ou *haram*.

L'islam pose d'une certaine manière l'obligation claire et explicite de trouver l'équilibre à la fois entre les intérêts des individus et les intérêts de la communauté.

## Travail et société

L'islam considère le travail à la fois comme un droit et un devoir, créant ainsi un réseau de relations entre les individus et les communautés. Nous ne devrions pas oublier que, dans la société arabe du VII<sup>e</sup> siècle, les affaires faisaient essentiellement référence aux échanges ou au commerce. Le commerce est, par nature, générateur de connections sociales, ce qui n'est pas le cas pour le prêt dans le but de toucher des intérêts. Par ailleurs, le commerce est considéré par certains uniquement dans le but de réaliser de vastes profits : « Il en sera ainsi, parce qu'ils disent : « La vente est semblable à l'usure ». Mais Dieu a permis la vente et il a interdit l'usure. » (Sourate 2 : 275).

L'islam se définit comme une forme de gouvernement ainsi que comme une structure sociale et une norme régulatrice dans les relations interpersonnelles. Le domaine des affaires n'est donc pas considéré comme une sphère spécifique séparée des autres domaines de la vie sociale. Il fait partie de la vie humaine, au même titre que n'importe quel autre type d'activité, puisque l'islam adopte une approche holistique des relations interpersonnelles.

## Perspective musulmane sur l'ensemble des valeurs de base garanties dans la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail

Le message véhiculé par la religion islamique serait certainement compatible avec ces quatre objectifs :

- liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

- abolition effective du travail des enfants ;
- élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'islam souligne que tous les humains sont « frères » et incite les musulmans à toujours agir de leur mieux en tant que groupe. L'islam considère que toute activité réalisée en groupe vaut toujours mieux que la même activité réalisée individuellement. Cela est valable autant pour la prière que pour toute autre forme d'activité sociale. C'est pourquoi la négociation collective serait encouragée.

Bien que l'islam n'ait pas aboli l'esclavage, il a clairement fait comprendre qu'il n'approuvait pas cette pratique en soutenant activement l'affranchissement d'esclaves. Bilal, l'un des premiers musulmans et l'un des plus proches compagnons de Mahomet, était un Africain et un esclave affranchi. Le Coran recommande de bien traiter les esclaves : « Vous devez user de bonté envers vos parents, vos proches, les orphelins, les pauvres, le client qui est votre allié et celui qui vous est étranger ; le compagnon qui est proche de vous ; le voyageur et vos esclaves » (Sourate 4 : 36). De plus, Mahomet a dit dans un Hadith<sup>1</sup> : « Ces esclaves sont vos frères que Dieu a placés sous votre autorité. Quiconque possède des esclaves doit les nourrir de ses plats et les habiller de ses vêtements ». Ou bien encore : « Quiconque frappe ou gifle un de ses esclaves n'a d'autre moyen de racheter son méfait que d'affranchir cet esclave ».

Le Coran considère que l'affranchissement d'un esclave est l'une des meilleures actions qu'un être humain puisse accomplir. Cela encourage fortement les musulmans à racheter la liberté des esclaves à leur propriétaire. Cela est vrai aussi pour le travail des enfants. L'un des objectifs des *za'hat* (une sorte d'impôt qui doit être versé pour des actions caritatives) est de financer l'affranchissement des esclaves « Les aumônes (*za'hat*) sont destinées : aux pauvres et aux nécessiteux ; à ceux qui sont chargés de les recueillir et de les répartir ; à ceux dont les cœurs sont à rallier ; au rachat des captifs ; à ceux qui sont chargés de dettes » (Sourate 9 : 60).

La discrimination est un défi plus grand pour l'islam, plus particulièrement vis-à-vis des femmes. Bien que le message véhiculé par l'islam fût assez progressif pour le contexte historique de l'époque, il n'a pas évolué depuis. Nombre de ses aspects pourraient ainsi être considérés comme discriminatoires de nos jours. Il s'agit là d'une question que les musulmans doivent aborder pour mettre un terme à la discrimination qui est bien trop courante dans beaucoup de pays musulmans.

---

<sup>1</sup> Pour une définition du mot Hadith, voir Zafar Shaheed : « Le travail décent et les principes et droits fondamentaux au travail, en référence particulière à l'islam », p. 155 de ce volume.

## Perspective musulmane sur les quatre objectifs stratégiques fixés par l'OIT en vue de la réalisation de l'objectif du travail décent

- promouvoir la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu pour les hommes et les femmes ;
- étendre la protection sociale et améliorer la sécurité au travail ;
- promouvoir le dialogue social sur le travail entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les autres acteurs sociaux de la société civile.

J'aimerais concentrer mes commentaires sur le deuxième objectif : créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu. Cette question devrait être mise en étroite relation avec l'OMC et les questions de commerce international. Dans une majeure partie du monde musulman, le travail est toujours principalement trouvé dans l'agriculture. Le marché des produits agricoles est l'un des plus perturbés dans le monde. Les pays membres de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) ont dépensé plus de 300 milliards de dollars par an en subventions agricoles.

Pourquoi cette remarque est-elle pertinente par rapport au deuxième objectif de la Déclaration ? Parce que les subventions à l'exportation des pays développés appauvrissent et tuent même les paysans partout dans les pays en développement. Parce que l'Union européenne exporte de la farine subventionnée et que les populations pauvres des villes d'Afrique mangent du pain (la bonne vieille baguette) au lieu de manger le manioc local. Les paysans africains n'ont aucun moyen de concurrencer cette farine qui est vendue à un prix bien inférieur à ses coûts de production et de transport. Toute tentative des pays en développement pour faire opposition à ces subventions ou pour empêcher ces produits subventionnés d'entrer sur leur territoire a été rejetée par la Banque mondiale et le FMI, au prétexte qu'il s'agit de « barrières illégitimes au commerce ». Que signifie « créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu » dans un tel contexte ?

En ce qui concerne la *protection sociale*, elle restera un objectif illusoire pour l'Afrique tant que la crise du VIH/SIDA ne sera pas gérée.

Quant au *dialogue social*, il s'agit d'une condition préalable absolue à tout type de progrès.

## Les valeurs de l'islam qui sous-tendent et mettent en corrélation les objectifs stratégiques

Tous ces objectifs sont manifestement en corrélation. Un concept central dans ma tradition religieuse est la notion de respect. Selon moi, il relie les quatre objectifs. L'islam considère l'individu comme le destinataire et le serviteur de la volonté de Dieu sur la terre. Le sens de la dignité, de la fierté et de l'honneur individuels est central dans l'islam. Cela est très proche de l'Agenda pour le travail décent.

Dans l'islam, on s'attend à la rectitude, et un avantage excessif est considéré comme indigne. La justice est à la fois un moyen et une fin, indépendamment des réalités ou contraintes pratiques. L'honnêteté n'est pas une vertu, mais une caractéristique que l'on attend de tout musulman. Ces valeurs ont pour corollaires le dialogue social (tous les musulmans sont égaux et doivent donc parler), la protection sociale (aucun avantage excessif) ainsi que davantage de possibilités de disposer d'un revenu (la dignité pour tous).

Personnellement, si je devais classer ces objectifs, je mettrais en tout début de liste *créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu*. Pour les populations pauvres, la liberté et l'estime de soi commencent avec la capacité de toucher un salaire.

## Actions et programmes à recommander pour la formation d'une coalition de groupes d'intérêt

Le point de départ doit être de créer davantage de bases communes entre les parties impliquées, qui n'existeront à leur tour que sur la base d'un dialogue. Les commentaires suivants sont inspirés par mon expérience en Afrique et sont donc davantage pertinents pour les pays africains. D'autres régions du monde peuvent avoir une série de priorités très différente.

A mon avis, les programmes clés devraient se focaliser sur les questions suivantes :

- éliminer les subventions agricoles. C'est la seule manière de permettre aux pays pauvres d'Afrique de commencer à avoir des revenus. Cela nécessitera une action concertée entre la société civile dans les pays développés, les paysans et leurs organisations dans les pays en développement, les gouvernements des deux côtés, les médias, l'OMC, l'OIT et le secteur privé qui pourrait finalement en tirer des bénéfices. Les agriculteurs et l'industrie agroalimentaire dans les pays développés, qui se retrouveraient perdants à court terme, devraient également jouer un rôle clé ;

- plus généralement promouvoir le commerce équitable. Par exemple, si certaines subventions pour le coton étaient supprimées, les prix seraient plus élevés et il y aurait moins de raisons d'avoir recours au travail des enfants en Afrique de l'Ouest. Les exemples de ce type sont nombreux ;
- combattre le VIH/SIDA. Aujourd'hui, ce problème fait échouer tout type de protection ou d'assurance sociale dans la plupart des pays d'Afrique. La société civile, les compagnies pharmaceutiques et les gouvernements doivent y travailler ensemble ;
- promouvoir l'investissement direct à l'étranger (IDE). Cela est contradictoire mais j'ai personnellement constaté que les multinationales ont du travail et des normes environnementales qui aident à améliorer la situation dans les pays où ils investissent. Le secteur privé et les gouvernements devraient montrer l'exemple ;
- promouvoir la liberté des médias et, plus important encore, leur indépendance financière.

Tous ces programmes n'auront un impact que s'ils sont élaborés et mis en œuvre en tant que partenariats entre les parties concernées.

QUATRIÈME PARTIE

---

CONCLUSION



## Consultation sur l'Agenda pour le travail décent de l'OIT : une évaluation

Le but de cette consultation était de discuter sur l'Agenda pour le travail décent, qui a déjà été formulé et accepté, dans une perspective philosophique et spirituelle. L'approche pratique adoptée est présentée ci-dessous. Nous ne pouvons que recommander d'appliquer le même type de processus pour discuter de futurs avant-projets d'instruments internationaux.

### Sélection des participants

- Il n'a pas été facile de trouver des personnes au profil recherché, c'est-à-dire profondément ancrées dans leur tradition et disposant de connaissances sur le sujet en question. Il n'a donc pas été possible d'établir un groupe selon des critères prédéterminés tels que l'égalité entre hommes et femmes ou l'équilibre entre personnes du Nord et du Sud. Nous n'avons pourtant jamais perdu de vue le besoin d'un tel équilibre.
- En ce qui concerne la composition du groupe, certaines traditions n'ont malheureusement pas été représentées lors de la réunion, ce qui a parfois pu limiter la portée de nos discussions. Deux raisons expliquent cela. Premièrement, certaines traditions n'ont pas été invitées afin de garder un groupe gérable quant à sa taille. Deuxièmement, plusieurs invités ayant initialement accepté l'invitation l'ont déclinée à la dernière minute.

### La rencontre

- Le lieu de la rencontre a été choisi avec soin. Il fallait que ce soit un environnement résidentiel, loin des distractions extérieures, dans un cadre calme et séduisant. Cela a permis de créer un sens du partage et de vivre ensemble un moment d'exception.

- Les échanges informels, durant les repas par exemple, ont été aussi utiles que ceux qui ont eu lieu lors des séances (il a été intéressant d'expérimenter la diversité culturelle dans les habitudes alimentaires et vestimentaires).
- Les cinq à dix minutes de silence précédant chaque séance étaient très importantes. En effet, c'était un moment de partage authentique entre les participants. Un participant athée a d'ailleurs souligné l'importance d'une telle pratique en prenant la décision d'inclure dorénavant quelques minutes de silence dans les meetings qu'il organisera.
- La nature amicale du rassemblement a abouti à une apogée symbolique, une véritable acmé.

## Contributions écrites

- Puisque les personnes correspondant au profil recherché sont peu nombreuses, elles ont tendance à être très occupées. Certains membres du groupe n'ont donc pas pu préparer de contribution écrite.
- Certains participants ont rencontré des difficultés lors de l'écriture de leur contribution, alors qu'ils faisaient preuve d'une profonde conviction à l'oral. Ainsi certains n'ont fait que présenter un bref texte sous forme de notes qui a été pris en compte dans la synthèse finale, mais n'a pas été publié en tant que contribution écrite spécifique.
- Trop peu de participants ont réécrit leur contribution pour donner une version publiable, malgré les engagements pris lors de la rencontre.

## Présentation du rapport

- Lors de l'écriture du texte final, arriver à réaliser une synthèse du contenu du débat incluant les discussions et différentes contributions écrites, orales et sous forme de notes a été un défi.
- A la suite de la rencontre, une conférence virtuelle a été prévue pour poursuivre la discussion entre les participants sur des sujets plus spécifiques en liens avec la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et l'élimination des discriminations. Nous étions convenus d'inviter d'autres personnes à y participer mais il a été pratiquement impossible d'organiser une telle conférence. Ainsi, vu le nombre limité de réponses, nous avons décidé de ne pas poursuivre. Il est intéressant de noter que, au cours de la conférence virtuelle, la plupart des contributions ont été faites par des personnes qui n'avaient pas participé à la

rencontre. Cela souligne l'importance de la rencontre elle-même, en tant que moment privilégié.

## Vue d'ensemble des bénéfices tirés du processus de consultation

Les principaux bénéfices de l'exercice sont doubles. D'un côté les discussions ont permis aux participants de comparer leur propre tradition à l'Agenda pour le travail décent et d'adopter les principaux éléments de celui-ci. On peut ainsi s'attendre à ce que, une fois de retour chez eux, les participants disséminent le travail de l'OIT et augmentent sa visibilité. De l'autre, certains des commentaires faits par des participants pourraient faire naître le besoin d'affiner l'Agenda, ce qui, si on le prend en compte, rendrait les politiques de l'OIT plus efficaces. C'est pourquoi nous avons l'intention de donner suite à cette expérience sur une base systématique car cela permet de réels échanges et l'expression d'opinions à titre consultatif, qui pourraient se révéler intéressantes pour l'OIT afin d'assurer l'universalité de ses politiques et instruments juridiques.



## ANNEXE I

### L'Agenda pour le travail décent : un bref résumé

L'Agenda pour le travail décent formule clairement une aspiration universelle des gens, aux quatre coins de la planète. Il se rapporte à l'espoir de tous d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. C'est à la fois un objectif personnel pour les individus et un objectif de développement pour les Etats.

L'Agenda pour le travail décent est un cadre de développement qui s'appuie sur les quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Ces objectifs, étroitement interconnectés et qui se consolident les uns les autres, visent à :

- a) créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu pour les hommes et les femmes;
- b) atteindre le respect universel des principes et des droits fondamentaux au travail;
- c) étendre la protection sociale;
- d) promouvoir le dialogue social.

L'argument de base qui sous-tend la politique de l'OIT est que la lutte pour les droits de l'homme et le progrès économique doivent aller de pair. Faire respecter les droits fondamentaux n'est pas seulement un but en soi, cela influence aussi de manière déterminante la capacité des gens à pouvoir répondre à leurs aspirations. Les principes et droits fondamentaux au travail, tels qu'ils sont posés dans la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée par l'OIT en 1998, constituent donc le fondement essentiel, le « plancher » sur lequel construire le travail décent.

Dans son rapport intitulé *Réduire le déficit de travail décent : un défi mondial*, soumis à la 89<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en 2001, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, soulignait :

« C'est à travers la représentation que chacun se fait du travail décent que s'exprime le mieux son objectif. Qui dit travail décent dit emploi et perspectives d'avenir, conditions de travail, possibilité de concilier travail et vie de famille, de scolariser ses enfants ou de les soustraire à l'exercice prématuré d'une activité économique. Qui dit travail décent dit aussi égalité entre hommes et femmes, reconnaissance des mérites, possibilité donnée aux femmes de choisir et de maîtriser leur vie; capacité de trouver sa place sur le marché du travail ... recevoir une part équitable de la richesse que l'on a contribué à créer et ne

pas subir de discrimination ; c'est faire entendre sa voix sur le lieu de travail et dans sa communauté... Partout, et pour tout le monde, travail décent est synonyme de dignité humaine. »<sup>1</sup>

L'Agenda pour le travail décent, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et les dix engagements pris par les gouvernements lors du Sommet mondial des Nations Unies pour le développement social, organisé à Copenhague en 1995, sont étroitement liés.

Dans l'économie globale, l'objectif du travail décent se heurte à des obstacles considérables, notamment dans les pays en voie de développement. Le processus de globalisation a apporté de profonds changements dans le monde du travail. Dans les sociétés industrielles, le concept d'une « structure normale de l'emploi » caractérisé par des emplois à temps plein et la stabilité des carrières, et régulée par des instruments en matière de politique de l'emploi, a sérieusement été mis à l'épreuve. L'entrée massive de travailleurs atypiques qui relèvent de la sous-traitance, du travail temporaire, indépendant ou à temps partiel, n'a fait que l'ébranler un peu plus. Plus important encore, la globalisation économique a profité à certains, au détriment des autres. D'un côté, il y a les travailleurs qui ont de nouvelles compétences ou qualifications professionnelles, à la pointe de la technologie et, à l'extrême opposé, une large majorité de travailleurs, de plus en plus nombreux, qui sont peu qualifiés, vulnérables, qui vivent dans l'insécurité et sont souvent durement exploités.

Ce double impact de la globalisation soulève d'autres questions importantes. Quel sens donner au travail dans cet environnement en mutation ? Quelles sont les répercussions liées à l'insécurité sur les travailleurs et leurs familles ? Comment les personnes qui s'intéressent à l'humanité et qui sont soucieuses de justice sociale réagissent-elles face au phénomène actuel de l'exclusion ? Comment peuvent-elles contribuer à la construction d'une société juste et équitable, et à l'amélioration des conditions de vie pour tous ?

Dans le contexte de la globalisation économique et au vu des conséquences que celle-ci provoque sur la vie des gens partout dans le monde, nous pensons que l'Agenda pour le travail décent mérite une attention et un soutien particuliers. Puisque le nouvel Agenda de l'OIT met l'accent sur la personne, nous aimerions envisager la possibilité d'y travailler ensemble avec le soutien et la participation des principales religions et groupes philosophiques et spirituels de différents pays. La réunion préparatoire prévue pour janvier 2002 va se tenir dans le but de préparer ce partenariat.

Les organisateurs de cette réunion souhaiteraient présenter certains sujets concernant le thème du travail décent, et également inviter les participants à réfléchir sur ces sujets en les replaçant dans le contexte de leurs propres perceptions religieuses et culturelles.

---

<sup>1</sup> pp. 7-8.

## ANNEXE II

### Instructions pour les contributions des participants

Les différentes cultures considèrent et interprètent le travail en fonction de caractéristiques du travail uniques. Par exemple, le travail est considéré comme un moyen de s'assurer un revenu et un niveau de vie, un moyen d'expression, de créativité, d'épanouissement. Il donne la possibilité d'affirmer son identité, son individualité et son appartenance à une collectivité. Il est également un instrument de l'ordre social.

Les opinions des gens sur le travail ont un dénominateur commun : dans toutes les sociétés, le travail a une dimension éthique et celle-ci se concentre principalement sur les droits de la personne qui accomplit le travail. L'Agenda pour le travail décent de l'OIT reconnaît la primauté de cette dimension éthique. Cela implique d'adopter une approche par les droits du développement, par laquelle les droits humains fondamentaux, qui relèvent du domaine plus vaste de l'éthique sociale, sont considérés à la fois en tant que fins et moyens du développement.

Nous aimerions que vous prépariez une contribution écrite sur l'Agenda pour le travail décent, à nous faire parvenir avant le 15 décembre 2001 et qui ne dépasse pas 2000 mots. Lors de la préparation de cette contribution, vous pouvez prendre en compte les thèmes suivants concernant la problématique du travail décent :

1. Le travail décent trouve-t-il un écho dans votre tradition religieuse (et si oui, de quelle manière), en particulier par rapport à :
  - a) la valeur éthique du travail, en considérant les droits et les devoirs des individus, de la communauté et de l'Etat ?
  - b) la manière dont le travail crée des liens, et donc construit la société (sur le lieu de travail, au sein de la famille ou dans la communauté) ?
2. Votre conception des valeurs fondamentales figurant dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, qui, dans l'Agenda pour le travail décent, servent de socle social à l'économie mondiale. Les éléments clés de la Déclaration sont les suivants :
  - a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
  - b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
  - c) l'abolition effective du travail des enfants ;
  - d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### Le travail décent : points de vue philosophiques et spirituels

3. Votre opinion, du point de vue de votre tradition, sur les quatre objectifs stratégiques établis par l'OIT visant à atteindre le travail décent, et qui sont :
  - a) promouvoir la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
  - b) créer de nouvelles possibilités d'emploi et de revenu pour les hommes et les femmes ;
  - c) étendre la protection sociale et améliorer la sécurité au travail ;
  - d) promouvoir le dialogue social sur le travail entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les autres acteurs sociaux de la société civile.
4. Dans votre tradition religieuse, quelles sont les valeurs qui soutiennent et mettent en relation ces objectifs ? Comment qualifieriez-vous la nature des relations entre ces objectifs ? Est-il envisageable de les classer par ordre de priorité ? Est-il possible de les poursuivre simultanément ?
5. Comment évoluer vers une base commune pour une coalition de groupes d'intérêt dans la poursuite du travail décent ? Quelles activités et quels programmes proposeriez-vous pour mettre en place cette coopération ?

## ANNEXE III

### Liste des participants

M. Swami Agnivesh,  
président du Fonds de contributions  
volontaires de l'ONU pour la lutte  
contre les formes contemporaines  
d'esclavage,  
président du Bondage Labour  
Liberation Front,  
leader du mouvement Arya Samaj,  
New Delhi, Inde

M. André Beteille,  
professeur au Département de sociologie,  
Université de Delhi,  
New Delhi, Inde

M<sup>me</sup> Farah Daghistani,  
directrice exécutive du Fond Hashemite  
jordanien pour le développement  
humain,  
Amman, Jordanie

M<sup>me</sup> Wanda Deifelt,  
professeur, Ecole supérieure de  
théologie de São Leopoldo,  
São Leopoldo, Brésil

M. François Dermange,  
professeur ordinaire d'éthique à la  
faculté autonome de théologie  
protestante de l'Université de Genève,  
directeur de l'Institut romand  
d'éthique,  
Genève, Suisse

M<sup>me</sup> Audrey Esposito,  
Bureau des relations externes  
et des partenariats,  
Bureau international du Travail,  
Genève, Suisse

M. François Garaï,  
Rabbin, Communauté israélite libérale  
de Genève,  
Genève, Suisse

M<sup>me</sup> Aruna Gnanadason,  
coordinatrice de l'équipe « Justice, paix  
et création »,  
coordinatrice du programme  
« femmes »,  
Conseil œcuménique des Eglises,  
Genève, Suisse

M. Padmanabh Gopinath,  
conseiller spécial auprès du Directeur  
général,  
Bureau international du Travail,  
Genève, Suisse

M. Damien Keown,  
chargé d'enseignement sur le  
bouddhisme au Département d'études  
historiques et culturelles,  
Goldsmiths College, Université  
de Londres,  
Londres, Royaume-Uni

## Le travail décent : points de vue philosophiques et spirituels

M<sup>me</sup> Berma Klein-Goldewijk,  
directrice de programme au Centre pour  
la dignité et les droits (CEDAR)  
La Haye, Pays-Bas

M. Sam Kobia,  
directeur général,  
groupe de travail « Issues and Themes »  
Conseil œcuménique des Eglises,  
Genève, Suisse

M. Eddy Lee,  
directeur, Groupe des politiques  
internationales,  
Bureau international du Travail,  
Genève, Suisse

M. Diarmuid Martin,  
nonce apostolique,  
Mission du Saint-Siège  
auprès des Nations Unies,  
Genève, Suisse

M<sup>me</sup> Carolyn McComish,  
Commission « Foi et constitution »,  
Conseil œcuménique des Eglises,  
Genève, Suisse

M. William McComish,  
doyen de la cathédrale de Genève,  
Paroisse de Saint-Pierre-Fusterie,  
trésorier général, Alliance mondiale des  
églises réformées,  
Genève, Suisse

M. Tarek Mitri,  
coordinateur, Relations et dialogue  
interreligieux,  
Conseil œcuménique des Eglises,  
Genève, Suisse

M<sup>me</sup> Gayatri Naraine,  
représentante auprès des Nations Unies  
de l'Université spirituelle  
internationale des Brahma Kumaris,  
New York, Etats-Unis

M. Dominique Peccoud,  
conseiller spécial auprès du directeur  
général pour les affaires socio-  
religieuses,

Bureau des relations externes  
et des partenariats,  
Bureau international du Travail,  
Genève, Suisse

M. Konrad Raiser,  
secrétaire général,  
Conseil œcuménique des Eglises,  
Genève, Suisse

M. Martin Robra,  
secrétaire exécutif pour l'éthique  
et l'écologie,  
Equipe « Justice, Paix et Création »,  
Conseil œcuménique des Eglises,  
Genève, Suisse

M. Ashim Kumar Roy,  
chercheur et militant social pour les  
droits de l'homme et du travail,  
Centre for Education  
and Communication,  
Centre for Workers Management,  
New Delhi,  
Centre de contrôle pour l'Asie,  
Hong Kong, China,  
président de la Fondation Eklavya,  
Ahmedabad, Inde

M. Georges Ruysen,  
Bureau des relations externes  
et des partenariats,  
Bureau international du Travail,  
Genève, Suisse

M. Dominic Sachsenmaier,  
maître assistant,  
Université de Californie, Santa Barbara,  
Etats-Unis

M<sup>me</sup> Helen Sayers,  
représentante auprès des Nations Unies  
de l'Université spirituelle  
internationale des Brahma Kumaris,  
Genève, Suisse

M. Alfredo Sfeir-Younis,  
représentant spécial de la Banque  
mondiale auprès des Nations Unies  
et de l'Organisation mondiale  
du commerce,  
Genève, Suisse

M. Zafar Shaheed,  
directeur,  
Programme focal pour la promotion  
de la Déclaration,  
Bureau international du Travail,  
Genève, Suisse

M. Juan Somavia,  
Directeur général,  
Bureau international du Travail,  
Genève, Suisse

M. Lee Swepston,  
chef, Service de l'égalité et de l'emploi,  
Bureau international du Travail,  
Genève, Suisse

M. Tidjane Thiam,  
directeur, Groupe Stratégie  
et Développement,  
Aviva plc,  
Londres, Royaume-Uni

M. Jose Varkey,  
coordinateur du Programme éducation  
et dialogue,  
Institut international d'études sociales,  
Bureau international du Travail,  
Genève, Suisse

M. Francis Wilson,  
Directeur, Data First Resource Unit,  
Centre for Social Science Research,  
Université du Cap, Afrique du Sud