



Organisation
internationale
du Travail

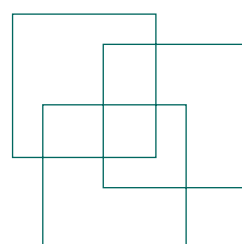


Guide des travailleurs au sujet de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience

ACTRAV

Bureau des
activités pour
les travailleurs

Guide des travailleurs au sujet de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience



Copyright © Organisation internationale du Travail 2019
Première édition 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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 envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Guide des travailleurs au sujet de la recommandation (n°205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience / Bureau international du Travail, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Genève: BIT, 2019.

Bureau international du Travail. Bureau des activités pour les travailleurs.

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.contact ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par l'Unité de production
des publications (PRODOC) du BIT.

*Création graphique, conception typographique, mise en pages,
impression, édition électronique et distribution*

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est
respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: MAS-REP

Avant-propos

Les organisations de travailleurs n'ont pas besoin qu'on leur rappelle que la paix et la tranquillité font partie des conditions essentielles à la mise en œuvre de toute stratégie de développement économique. En fait, elles savent parfaitement qu'il faut entretenir cette paix et cette tranquillité. C'est pourquoi les organisations de travailleurs sont d'avis qu'elles peuvent contribuer à réduire les causes de conflit, gérer les situations de catastrophe et aider les pays post-conflit à revenir à la normalité. Fortes de leur solide expérience de résolution des conflits sur le lieu de travail et de rapprochement des communautés divisées, elles disposent d'un atout précieux pour résoudre les conflits aux niveaux local, national et régional.

Le rôle des organisations de travailleurs (et celui des employeurs et des gouvernements) dans le domaine de l'emploi et du travail décent en faveur de la prévention, du redressement, de la paix et de la résilience dans les situations de fragilité a bénéficié d'une nouvelle impulsion avec l'adoption en 2017 par la Conférence internationale du Travail (CIT) de la *recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience*. Celle-ci a remplacé la *recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix)*, adoptée en 1944, élargissant son champ d'application aux situations de crise résultant de conflits et de catastrophes et étendant l'action à la prévention, la préparation, la reconstruction et le redressement.

A travers ce guide, le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT fournit des informations et des orientations sur la façon dont les organisations de travailleurs peuvent assurer la mise en œuvre de ce nouvel instrument mondial dans leur propre intérêt. Ce guide se veut un outil de référence précieux pour les organisations de travailleurs quant aux dispositions de la recommandation n° 205. Il contient de nombreux exemples et suggestions concrètes sur la façon dont les organisations de travailleurs peuvent soutenir la création d'emplois et le travail décent en faveur de la prévention, du redressement, de la paix et de la résilience

face aux situations de crise résultant de conflits et de catastrophes. Ce Guide des travailleurs sera suivi d'un Manuel de formation sur la recommandation n° 205. Il complète la Note d'orientation d'ACTRAV sur la recommandation n° 205 et le rôle des organisations de travailleurs, publiée en octobre 2017.

Ce guide a été testé dans le cadre de différentes activités régionales et sous-régionales tout au long de 2018 ainsi que lors de l'Académie mondiale des travailleurs au sujet de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience qui s'est tenue à Turin du 1 au 5 octobre 2018. ACTRAV remercie tous les participants à ces événements qui ont apporté leur précieuse contribution au contenu et à la structure de ce document.

La rédaction de ce Guide des travailleurs a été dirigée par Oliver Jütersonke du Centre sur les conflits, le développement et la consolidation de la paix (CCDP) de l'Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID) de Genève, avec la participation de Janine Bressmer, Muriel Esposito, Kathryn Gichini, Kazushige Kobayashi, Darine Atwa et Emilio Rodriguez. Je remercie l'équipe d'ACTRAV, en particulier Claire La Hovary et Mohammed Mwamadzingo, qui ont coordonné le suivi de la recommandation n° 205. Mes remerciements vont aussi à Donato Kiniger-Passigli et ses collègues de l'Unité de coordination et d'appui pour la paix et la résilience (CSPR) de l'OIT, Stephen Benedict de la Confédération syndicale internationale (CSI) à Bruxelles, ainsi qu'à Evelin Toth, Henry Cunningham, Inviolata Chinyangarara et Rafael Mapalo du Centre international de formation de l'OIT à Turin pour leurs précieux commentaires.

Maria Helena André

Directrice du Bureau des activités
pour les travailleurs (ACTRAV)

Table des matières

Avant-propos	5
Introduction.....	9
Vue d'ensemble des conflits et catastrophes	11
Contexte de la recommandation	13
Préambule.....	15
I. Objectifs et champ d'application.....	17
II. Principes directeurs.....	19
III. Approches stratégiques.....	21
IV. Possibilités de création d'emplois et de revenus	23
V. Droits, égalité et non-discrimination.....	27
VI. Education et formation et orientation professionnelles	31
VII. Protection sociale.....	33
VIII. Droit du travail, administration du travail et informations sur le marché du travail	35
IX. Dialogue social et rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs	37
X. Migrants touchés par une situation de crise.....	39
XI. Réfugiés et rapatriés	43
XII. Mesures de prévention, d'atténuation et de préparation	46
XIII. Coopération internationale	48
Conclusion.....	50



Introduction

Depuis sa création en 1919, l'OIT a toujours agi conformément au principe selon lequel une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. Chaque travailleuse et travailleur est libre de poursuivre cette aspiration tout en revendiquant la part qui lui revient de la richesse qu'il ou elle a contribué à générer, conformément à la notion d'égalité des chances. Toutefois, cette aspiration est gravement mise à mal par les conflits et les catastrophes. La recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience a été adoptée par la Conférence Internationale du Travail (CIT) en juin 2017. Elle porte sur les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes, considérant que ceux-ci ont des points communs en termes d'impact et de conséquences sur le monde du travail et au-delà.

Les situations de crise à travers le monde détruisent les moyens de subsistance, paralysent l'activité des entreprises et endommagent les lieux de travail. Les institutions sociétales cessent de fonctionner correctement et un nombre incalculable de travailleurs perdent leur emploi ainsi que leurs droits et la protection sociale qui leur sont dus. Résultat, les inégalités et l'exclusion sociale s'aggravent, ce qui entraîne le non-respect des normes du travail. Certains groupes de populations, notamment les minorités, les enfants, les femmes, les handicapés et les personnes âgées sont particulièrement touchés ainsi que les migrants et les populations victimes de déplacement forcé.

Clairement, le monde du travail souffre des conséquences néfastes des conflits et des catastrophes. Mais il joue aussi un rôle important dans la prévention et la réponse face à ces situations, contribuant à la paix et la résilience, par exemple en créant des possibilités de travail décent et de génération de revenus, en donnant accès à des services sociaux de base et à la protection sociale, en faisant respecter les droits du travail, en mettant sur pied des institutions représentatives et responsables et en promouvant le dialogue social. Ce rôle est au cœur de la recommandation n° 205 et l'objectif de ce guide est d'aider le lecteur à se familiariser avec le contenu de cette recommandation.

Objectifs de ce Guide des travailleurs

- ✓ Présenter la recommandation n° 205 de l'OIT aux responsables syndicaux et à leurs équipes en étudiant le contenu de chaque section et la façon dont il est relié aux normes internationales du travail existantes.
- ✓ Fournir des exemples d'activités menées par les organisations de travailleurs dans des situations de crise résultant de conflits et de catastrophes.
- ✓ Proposer aux organisations de travailleurs une série de mesures à prendre en lien avec des aspects et des sections spécifiques de la recommandation n° 205 de l'OIT, notamment des suggestions sur la façon d'aider les travailleurs et le personnel syndical à se familiariser avec la recommandation et d'intégrer certains de ses messages clés dans les supports de communication et les campagnes de sensibilisation.
- ✓ Soutenir l'élaboration de stratégies et politiques d'action syndicale efficaces.

Votre expérience

Si l'une ou l'autre des mesures proposées ici ont déjà été examinées ou appliquées par votre organisation ou si celle-ci a conçu ses propres activités pour affronter des situations de crise spécifiques résultant de conflits ou de catastrophes, n'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires ou de votre expérience. Ils seront les bienvenus car ils permettront à l'OIT et ses partenaires de savoir quelles sont les mesures concrètes prises sur le terrain pour aller plus loin dans la mise en œuvre de la recommandation n° 205 et seront très précieux pour actualiser ce guide à l'avenir.



Vue d'ensemble des conflits et catastrophes

Selon le *War Report* de l'Académie de droit international humanitaire et de droits humains à Genève, (*Geneva Academy*), il y avait au moins 69 conflits armés dans 30 pays en 2018. Dans certains endroits, plusieurs conflits ont lieu en même temps, impliquant à la fois des forces internes et divers acteurs armés externes, avec le soutien de l'étranger¹. Alors que les guerres conventionnelles entre Etats se font sans doute plus rares, la confrontation armée entre forces militaires (notamment les groupes armés non étatiques impliqués dans les guerres civiles et les insurrections) continue de faire partie de nos préoccupations au niveau mondial.

Un «conflit armé», terme employé par le droit international, impacte gravement et pendant longtemps la population civile et bouleverse la vie sociale. Un grand nombre de personnes vivent dans un contexte qui ne constitue pas un conflit armé au strict sens du terme mais connaît un niveau de violence et de mort comparable. En fait des situations dites non conflictuelles affichent un niveau de violence mortelle équivalent, voire supérieur à celui des zones de guerre².

Le gros de cette violence dans les contextes non conflictuels règne entre des personnes plutôt qu'entre des forces militaires ou des groupes armés organisés. Pour autant les effets généraux sur la société et le marché du travail sont similaires. Dans des pays comme le Salvador, le Mexique ou l'Afrique du Sud, le niveau de violence criminelle reste alarmant. Dans le même temps, le Brésil, puissant acteur économique régional, enregistre chaque année plus de 50 000 morts violentes dans ses villes. Cela signifie que nous devons changer notre façon de voir: nous ne vivons plus ou en guerre ou en paix mais dans un monde où la violence et les conflits peuvent prendre de multiples formes et se produire dans de nombreux contextes différents.

Au-delà des conflits violents, les sociétés mondiales doivent aussi affronter les catastrophes d'origine naturelle ou humaine telles que tremblements de terre, glissements de terrain, feux de forêt, tempêtes, épidémies, etc. Bon nombre de ces catastrophes naturelles peuvent être causées, ou du moins exacerbées, par l'intervention humaine et la distinction entre les catastrophes naturelles et celles provoquées par l'homme n'est pas toujours claire. Les glissements de terrain, par exemple, sont souvent la conséquence de la déforestation ou de mauvaises pratiques de construction. Le réchauffement climatique et ses effets (hausse du niveau des mers et phénomènes météorologiques extrêmes, par exemple) sont aussi imputés à l'activité humaine.

Remarque: rien qu'en 2017, il y a eu dans le monde au moins 183 catastrophes naturelles et 118 provoquées par l'être humain.

Il y a parfois concomitance entre les conflits et les catastrophes. Haïti, la Somalie et les Philippines sont des exemples récents de pays où la guerre civile, l'insurrection armée ou la violence communautaire sont couplées avec des séismes, des ouragans ou des périodes de sécheresse et de famine. En décembre 2004, un tsunami frappait la province indonésienne d'Aceh alors en proie depuis près de 30 ans à un conflit armé entre le Mouvement pour un Aceh Libre (GAM) et l'armée indonésienne. Le tsunami s'est soldé par au moins 170 000 morts et plus de 500 000 personnes déplacées. Mais la catastrophe a servi de catalyseur à l'amorce de négociations de paix et à l'élaboration d'un accord signé en août 2005.

Les effets conjugués des conflits et des catastrophes sont compliqués à analyser. Les populations touchées sont souvent confrontées à une extrême pauvreté, à la marginalisation et à l'exclusion, la société dans son entier pâtissant d'une perte de productivité économique et de l'absence d'exploitation du potentiel de croissance. Les crises entraînent également de vastes déplacements de population à l'intérieur des pays et au-delà de leurs frontières. Et autre effet non moins négligeable, les conflits et les catastrophes affectent les populations vulnérables d'une multitude de façons, en particulier les enfants qui, d'après l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) sont les principales victimes des conséquences négatives des crises sur la santé.

1 Par exemple en Syrie et au Soudan.

2 Par exemple en Amérique latine et dans les Caraïbes ainsi que dans certaines zones d'Afrique subsaharienne et d'Asie.



Contexte de la recommandation

La recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix) a été adoptée en 1944. Elle visait alors à parvenir au plein emploi dans l'après-Seconde Guerre mondiale. Elle reflétait l'époque de son adoption et se concentrait sur les guerres internationales, en mettant l'accent sur la démobilisation des combattants et leur réintégration sur le marché du travail, la démobilisation et la reconversion industrielles ainsi que les modèles de formation et de reconversion professionnelles pour faire avancer les efforts de reconstruction.

La révision de cette recommandation a fait l'objet de plusieurs discussions au sein de l'OIT, notamment en 1998, 2002 et 2012. Mais c'est en 2014 que la décision de lancer cette révision a finalement été prise. En mars 2014, le Conseil d'administration de l'OIT a inscrit une question normative à l'ordre du jour de la 105e (juin 2016) et 106e (juin 2017) sessions de la CIT afin de réviser la recommandation n° 71.

La recommandation n° 205 étend le champ d'application de la recommandation n° 71 afin de:

- ✓ prendre en compte tous les conflits, qu'ils soient internationaux ou nationaux, armés ou non armés;
- ✓ se concentrer sur toutes les situations de crise, du redressement à la reconstruction mais aussi sur la prévention, la préparation et la résilience;
- ✓ cibler les situations de catastrophe ainsi que l'adaptation au changement climatique. Aujourd'hui la violence des conflits et celle de la société prennent de nombreuses formes. Elles se conjuguent également de façons complexes avec les catastrophes naturelles et celles provoquées par l'être humain;
- ✓ mettre l'accent sur la gestion des crises et des risques, sur la «résilience» des sociétés et des institutions et sur les capacités du monde du travail en matière de prévention/atténuation, préparation, réponse et redressement;
- ✓ généraliser une perspective d'égalité femmes-hommes dans les situations de conflit et de catastrophe;
- ✓ accorder une attention spéciale aux groupes de population que les crises rendent particulièrement vulnérables: les enfants, les personnes issues de minorités, les populations indigènes et tribales, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, les handicapés, les migrants et les réfugiés;
- ✓ appliquer la terminologie internationalement reconnue la plus récente dans les situations de conflit et de catastrophe.

En termes de contenu, la R205 étend les orientations initiales relatives aux mesures de promotion de l'emploi pour la transition vers la paix en prenant en compte les éléments suivants:

- a. les nouvelles approches de promotion du plein emploi productif et librement choisi, des possibilités de subsistance et des autres éléments de l'Agenda du travail décent qui sont particulièrement pertinents dans les contextes de crise tels que les droits, la protection sociale et le dialogue social;
- b. la complexité du contexte mondial actuel et le caractère multidimensionnel des crises;
- c. l'expérience acquise par l'OIT et la communauté internationale en matière de réponse aux crises et les nouvelles stratégies et approches élaborées depuis 1944.

La recommandation n° 205 va donc au-delà de la reconstruction et du redressement, objets de la recommandation n° 71, et se concentre aussi sur la prévention, la préparation et la résilience afin d'anticiper et d'atténuer les conséquences des crises. De plus, la recommandation n° 205 étend les orientations initiales en matière de mesures de promotion de l'emploi pour la transition de la guerre à la paix en couvrant toute l'étendue de l'Agenda du travail décent.

Face aux nombreux défis mondiaux liés aux conflits et aux catastrophes, il est difficile de formuler des priorités pour le monde du travail. Le processus qui a conduit à l'adoption de la recommandation n° 205 a été un exercice délicat, parfois source de controverses. Lors du premier cycle de discussions en 2016, des désaccords sont apparus quant à la nature des groupes vulnérables à mettre spécifiquement en avant dans la recommandation. Le groupe des Etats africains tenait à ce qu'il y ait une section séparée sur les migrants tandis que d'autres, en particulier les Etats européens, exigeaient que l'accent soit plutôt mis sur la question des réfugiés. Au bout du compte, les migrants et les réfugiés font respectivement l'objet de sections séparées dans la recommandation (voir les sections XI et XII ci-dessous).

La recommandation n° 205 fait partie des plus récentes des 402 normes internationales du travail de l'OIT et est le seul cadre normatif international fournissant des orientations pour bâtir la paix et la résilience via l'emploi et le travail décent.

Il s'agit d'une recommandation autonome, en ce sens que contrairement à la recommandation n°203 de 2014 sur le travail forcé, par exemple, elle ne complète pas une convention ou un protocole existant (dans le cas de la recommandation n° 203, la convention (n°29) sur le travail forcé, 1930 et son protocole de 2014).

Aperçu des normes internationales du travail de l'OIT

Conventions (190 au total à ce jour)

- Traités internationaux juridiquement contraignants une fois ratifiés par les Etats membres.

Recommandations (206 au total à ce jour)

- Elles ne sont pas soumises à ratification et ne sont pas juridiquement contraignantes.
- Il peut s'agir de textes autonomes ou bien qui complètent des conventions déterminées.

Protocoles (6 au total à ce jour)

- Textes qui s'ajoutent aux conventions existantes et doivent être ratifiés par les Etats membres.

Différences entre recommandations et conventions

Alors que les conventions (et les protocoles) sont juridiquement contraignants une fois ratifiés par les Etats membres, ce n'est pas le cas des recommandations. Celles-ci peuvent rappeler les obligations juridiques énoncées dans les conventions et les protocoles et fournir des principes directeurs plus précis sur la façon de les appliquer.

Toutes les normes internationales du travail (NIT), qu'il s'agisse des conventions, des protocoles ou des recommandations, sont adoptées selon la même procédure impliquant les mandants de l'OIT.

Elles peuvent toutes définir des exemples de bonne conduite pour les Etats, influencer l'adoption de législations nationales, peser sur les politiques et les traités internationaux ou les accords conclus en dehors du cadre de l'OIT et servir de références dans d'autres environnements (par ex. au sein des Nations Unies et d'autres organisations internationales et régionales). Elles peuvent être utilisées notamment par les tribunaux, les responsables politiques, les juristes ou les activistes.

Remarque: la recommandation n° 205 est très claire: les réponses aux crises devraient être compatibles avec les normes internationales du travail applicables (paragraphe 43).

La recommandation n° 205 souligne la nécessité de respecter les normes internationales du travail. Elle fait référence explicitement à plusieurs d'entre elles, même si bien entendu, un grand nombre sont aussi pertinentes (indiquées tout au long de ce guide). Elle offre ainsi la possibilité aux organisations de travailleurs d'exiger l'application des normes ratifiées ou de militer pour obtenir la ratification des normes qui les concernent, y compris celles mentionnées explicitement dans cette recommandation.

→ La recommandation n° 205 a été adoptée par une écrasante majorité lors de la CIT, y compris par le Groupe des employeurs. Les organisations de travailleurs peuvent donc demander aux gouvernements et aux organisations d'employeurs d'en tenir pleinement compte.

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2017 en sa 106^e session;

Réaffirmant le principe énoncé dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), selon lequel une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale;

Rappelant la Déclaration de Philadelphie (1944), la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008);

Tenant compte de la nécessité de réviser la recommandation (no 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, afin d'élargir son champ d'application et de donner des orientations à jour sur le rôle de l'emploi et du travail décent dans la prévention, le redressement, la paix et la résilience dans les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes;

Considérant l'impact et les conséquences des conflits et des catastrophes sur la pauvreté et le développement, les droits humains et la dignité, le travail décent et les entreprises durables;

Reconnaissant l'importance de l'emploi et du travail décent pour promouvoir la paix, prévenir les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes, permettre le redressement et renforcer la résilience;

Reconnaissant que les pays qui accueillent des réfugiés peuvent ne pas être en situation de conflit ou de catastrophe;

Soulignant la nécessité de garantir le respect de tous les droits humains et la primauté du droit, y compris le respect des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, en particulier des droits et principes pertinents pour l'emploi et le travail décent;

Considérant la nécessité de reconnaître que les crises affectent différemment les femmes et les hommes et l'importance capitale de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience;

Reconnaissant l'importance d'élaborer, par le biais du dialogue social, des réponses aux situations de crise résultant des conflits et des catastrophes, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, selon qu'il convient, avec les organisations appropriées de la société civile;

Notant l'importance de créer ou de rétablir un environnement favorable à des entreprises durables, en tenant compte de la résolution et des conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 96^e session (2007), et en particulier aux petites et moyennes entreprises, pour stimuler la création d'emplois, le redressement de l'économie et le développement;

Affirmant la nécessité d'élaborer des mesures de protection sociale et de les renforcer afin de prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience;

Reconnaissant le rôle de services publics accessibles et de qualité dans le redressement de l'économie, le développement, les efforts de reconstruction, la prévention et la résilience;

Soulignant la nécessité de la coopération internationale et des partenariats entre organisations régionales et internationales pour garantir des efforts conjoints et coordonnés;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi et au travail décent au service de la paix et de la résilience, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille dix-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

Le préambule de la recommandation n° 205 de l'OIT rappelle quelques-uns des documents et principes fondateurs sur lesquels elle repose, tout en évoquant les principaux thèmes abordés par la suite dans ses différentes sections. Le préambule réaffirme qu'il ne peut y avoir de paix durable sans justice sociale et rappelle plusieurs des documents clés des années 1940, en particulier la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et la Déclaration de Philadelphie (1944) de l'OIT, qui cherchaient à promouvoir le rôle de l'Organisation sur la scène internationale après l'échec de la Société des Nations. Alors que la Seconde Guerre mondiale touchait à sa fin, la Déclaration de Philadelphie, et la recommandation n° 71 sur l'emploi (transition de la guerre à la paix) qui l'accompagnait énonçaient clairement l'ambition de l'OIT de placer ses activités et celles du monde du travail sur le devant de la scène de l'après-guerre.

Pour commencer, il convient de mettre en avant le paragraphe important qui insiste sur la nécessité de reconnaître que les crises affectent différemment les femmes et les hommes et que l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles doivent être au cœur des efforts déployés pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience. Bien qu'il ne les mentionne pas explicitement, le préambule fait écho au programme de mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000) et à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979).

Remarque: l'adoption du point de vue de l'égalité femmes-hommes est un thème clé d'une section à l'autre de la recommandation n° 205 de l'OIT et les organisations de travailleurs sont invitées à aller plus loin dans l'exploration et la clarification de la dynamique de genre avec leurs membres et leur personnel.

Enfin le préambule souligne l'importance de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour élaborer des réponses, via le dialogue social, aux situations de crise résultant de conflits et de catastrophes.

Droit international pertinent

- Déclaration de Philadelphie (1944), annexée à la Constitution de l'OIT
- Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998)
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Sensibiliser les travailleurs et le personnel syndical à l'existence de la recommandation n° 205 par le biais de discussions, formations, sessions de partage des connaissances et campagnes d'information.
- ✓ Veiller à ce que les activités sur le terrain soient inclusives et tiennent compte de la dimension de genre en prenant par conséquent des mesures qui soutiennent et renforcent l'égalité entre les femmes et les hommes.
- ✓ Avez-vous discuté du rôle de votre organisation dans le contexte des conflits et des catastrophes et de la façon d'améliorer ce rôle?
- ✓ Evaluer le besoin de renforcement des capacités des syndicats afin de leur donner une plus grande liberté d'action et de soutenir leur rôle dans les situations de crise.
- ✓ Etudier comment élaborer une politique nationale de préparation avec les employeurs et les pouvoirs publics.



I. Objectifs et champ d'application

1. La présente recommandation fournit aux Membres des orientations sur les mesures à prendre en faveur de l'emploi et du travail décent pour la prévention, le redressement, la paix et la résilience face aux situations de crise résultant de conflits et de catastrophes.
2. Aux fins de la présente recommandation et sur la base de la terminologie internationalement reconnue:
 - a) le terme «catastrophe» désigne la perturbation grave du fonctionnement d'une communauté ou d'une société à n'importe quel niveau par suite d'événements dangereux, dont les répercussions dépendent des conditions d'exposition, de la vulnérabilité et des capacités de la communauté ou de la société concernée, et qui peuvent provoquer des pertes humaines ou matérielles ou avoir des conséquences sur les plans économique ou environnemental;
 - b) le terme «résilience» désigne la capacité d'un système, d'une communauté ou d'une société exposés à des aléas de résister à leurs effets, de les résorber, de s'y adapter, de se transformer en conséquence et de s'en relever rapidement et efficacement, notamment en préservant et en rétablissant les structures et fonctions essentielles au moyen de la gestion des risques.
3. Aux fins de la présente recommandation, l'expression «réponse aux crises» désignent toutes les mesures relatives à l'emploi et au travail décent prises pour faire face à des situations de crise résultant de conflits et de catastrophes.
4. La présente recommandation s'applique à tous les travailleurs et demandeurs d'emploi et à tous les employeurs, dans tous les secteurs de l'économie touchés par les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes.
5. Les références dans la présente recommandation aux principes et droits fondamentaux au travail, à la sécurité et à la santé et aux conditions de travail s'appliquent aussi aux travailleurs participant à la réponse aux crises, notamment à la réponse immédiate. Les références dans la présente recommandation aux droits humains et à la sécurité et à la santé s'appliquent également aux personnes engagées dans le travail bénévole participant à la réponse aux crises.
6. Les dispositions de la présente recommandation ne portent pas atteinte aux droits et obligations des Membres découlant des règles pertinentes du droit international, en particulier du droit international humanitaire, du droit international des réfugiés et du droit international des droits humains.

Cette première section importante de la recommandation n° 205 porte sur le vocabulaire des «situations de crise résultant de conflits et de catastrophes». Il convient de noter que l'accent n'est pas mis uniquement sur les contextes «post-conflit» et «post-catastrophe» mais sur l'intégralité du cycle de «réponse aux crises». Cette approche s'exprime par les termes de «prévention» et de «redressement» utilisés au paragraphe 1 et tout au long de la recommandation.

Remarque: fondamentalement, la recommandation n° 205 cherche à s'écarter des activités entreprises uniquement en réaction à un conflit ou une catastrophe. Elle met plutôt l'accent sur le rôle joué par le monde du travail pour prévenir la survenue de telles crises ou au moins en atténuer les effets en y étant dès le départ mieux préparé.

Le deuxième paragraphe propose une définition des termes «catastrophe» et «résilience». Alors que la recommandation n° 71 se concentrait sur la transition de la guerre à la paix, la R205 reflète le changement d'époque et de circonstances qui oblige à repenser la façon d'obtenir et de maintenir une paix durable «positive» pour que chaque personne puisse exploiter son potentiel socioéconomique.

Dans ce contexte, le terme «résilience» désigne le fait pour la société de faire face, de s'adapter et au bout du compte d'évoluer dans les situations de crise, notamment en ce qui concerne les communautés et les institutions sociales.

La recommandation n° 205 ne définit pas ce qu'est un «conflit», ce qui nous laisse ainsi la possibilité d'interpréter plus largement ce terme au-delà de la stricte notion de «conflit armé» pour englober les autres situations caractérisées par des niveaux élevés de violence et de bouleversement politique. Les crises politiques prennent de multiples formes et varient considérablement par leur ampleur, des conflits sociaux sur le lieu de travail à l'insurrection armée, en passant par les tensions communautaires, la violence des gangs, la répression d'Etat et le crime à grande échelle, et bien d'autres. Le point commun de toutes ces situations est qu'elles exigent de mettre l'accent sur la paix et en particulier de parvenir à la paix et à la résilience. Et justement la recommandation n° 205 porte sur le potentiel des activités dans le domaine de l'emploi et du travail décent pour prévenir de telles crises et y répondre³.

³ Pour plus d'informations sur la définition et la contextualisation du rôle des organisations de travailleurs, voir le guide de l'OIT [Emploi et travail décent dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe](#) publié en 2016.

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Discuter de l'applicabilité de la notion de «conflit» aux situations autres que celle de «conflit armé» ou de «guerre» mais qui sont marquées par une violence ou une instabilité politique chronique.
- ✓ Introduire la notion de «résilience» auprès des travailleurs, des responsables syndicaux et du personnel des organisations de travailleurs, leur expliquer ce qu'elle signifie du point de vue des communautés et des institutions sociales et à quel moment et comment l'utiliser. Un bon point de départ pour cela est le manuel de formation de l'OIT sur la façon d'affronter les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes, publié parallèlement à ce guide.



II. Principes directeurs

7. Lorsqu'ils prennent des mesures sur l'emploi et le travail décent en réponse à des situations de crise résultant de conflits et de catastrophes, et aux fins de prévention, les Membres devraient tenir compte de ce qui suit:

- a) le rôle essentiel de la promotion du plein emploi, productif et librement choisi, et celui du travail décent pour favoriser la paix, la prévention des crises, le redressement et le renforcement de la résilience;
- b) la nécessité de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, d'autres droits humains et d'autres normes internationales du travail pertinentes, et de tenir compte d'autres instruments et documents internationaux, selon qu'il convient;
- c) l'importance de la bonne gouvernance et de la lutte contre la corruption et le clientélisme;
- d) la nécessité de respecter la législation et les politiques nationales et d'utiliser les connaissances, capacités et ressources locales;
- e) la nature de la crise et l'étendue de ses conséquences sur la capacité des gouvernements, notamment des autorités régionales et locales, des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres institutions nationales et institutions appropriées d'y faire face de manière efficace, avec la coopération et l'assistance internationales nécessaires, selon que de besoin;
- f) la nécessité de lutter contre la discrimination, les préjugés et la haine fondés sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, le handicap, l'âge, ou l'orientation sexuelle ou tout autre motif;
- g) la nécessité de respecter, promouvoir et réaliser l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes sans discrimination d'aucune sorte;
- h) la nécessité d'accorder une attention spéciale aux catégories de population et aux individus que la crise a rendus particulièrement vulnérables, notamment les enfants, les jeunes, les personnes appartenant à des minorités, les peuples indigènes et tribaux, les personnes handicapées, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, les migrants, les réfugiés et les autres personnes déplacées de force d'un pays à l'autre;
- i) l'importance de recenser et d'évaluer toutes conséquences négatives et imprévues et d'éviter les retombées préjudiciables sur les personnes, les communautés, l'environnement et l'économie;
- j) la nécessité d'une transition juste vers une économie écologiquement durable comme moyen de croissance économique et de progrès social;
- k) l'importance du dialogue social;
- l) l'importance de la réconciliation nationale, le cas échéant;
- m) le besoin de solidarité, de partage des responsabilités et de la charge et de coopération à l'échelle internationale, conformément au droit international;
- n) la nécessité d'une coordination étroite et d'une synergie entre l'assistance humanitaire et l'aide au développement, notamment pour favoriser le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent et la création de revenus, tout en évitant le chevauchement des efforts et des mandats.

Cette section porte sur certains des textes clés de l'OIT, notamment la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, et la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui date de 2008. De manière générale, la recommandation n° 205 puise ses racines dans la vocation essentielle de l'OIT de promouvoir l'emploi productif et dans les quatre piliers de son Agenda pour le travail décent (création d'emplois, droits au travail, protection sociale et dialogue social), tout en mettant l'accent sur la façon d'adapter ces ambitions aux contextes spécifiques des conflits et des catastrophes. Cette section souligne également l'importance de respecter les minorités et les groupes vulnérables et insiste aussi sur la nécessité de placer la question de l'égalité femmes-hommes au centre de toutes les activités déployées dans le cadre des programmes de l'OIT. De plus, la section fait à multiples reprises référence à l'environnement.

Remarque: il y a des liens évidents entre la recommandation n° 205 et le débat sur le changement climatique, le développement durable et les conséquences des atteintes à l'environnement telles que la déforestation et la pollution, ainsi que la question de la transition juste.

On notera en particulier la clause 7(k) qui confirme le rôle des organisations de travailleurs en soulignant l'importance du dialogue social dans la prise de mesures en faveur de l'emploi et du travail décent afin de répondre aux situations de crise résultant de conflits et de catastrophes et de les prévenir.

La clause 7(n) porte sur la nécessité d'une coordination étroite et d'une synergie entre l'assistance humanitaire et l'aide au développement. Il s'agit là d'un thème important qui relie la recommandation n° 205 aux débats actuels parmi les acteurs de l'humanitaire, du développement et de la consolidation de la paix. Ces débats tournent autour du constat que la fourniture d'aide n'est pas juste une intervention à court terme lors du déclenchement des conflits ou des catastrophes mais de plus en plus une activité à long terme dans les situations dites de «crise prolongée». Il s'agit de contextes où l'action humanitaire s'étend sur des années voire des décennies et où de nombreux conflits et catastrophes se produisent au fil du temps et parfois même simultanément, comme en Colombie, en Haïti, en Somalie et au Sud-Soudan.



Crise prolongée en Haïti

Ce pays des Caraïbes est confronté depuis des décennies à l'agitation politique, à des taux de violence très élevés et à des catastrophes naturelles majeures qui se produisent en moyenne tous les deux ans. En janvier 2010, un terrible séisme a frappé l'île tuant plus de 230 000 personnes et détruisant plusieurs quartiers de la capitale Port-au-Prince.

Au lendemain de la catastrophe, l'OIT et ses partenaires locaux du monde du travail ont pris part à l'action humanitaire sur place à travers une stratégie de gestion des décombres impliquant une main d'œuvre importante. Il s'agissait d'un programme de planification communautaire, de démolition des bâtiments endommagés, de déblayage, évacuation et recyclage des décombres afin de réhabiliter les infrastructures. Près de 25 000 journées de travail rémunérées dans le cadre d'emplois temporaires ont ainsi été créées.

Une stratégie de développement à long terme a par la suite donné lieu à des programmes de formation à la création et la gestion d'entreprise, au renforcement des institutions nationales, aux questions de sécurité et santé au travail et à l'entrepreneuriat, avec notamment des cours sur les méthodes de construction de logements capables de résister aux séismes et aux ouragans.

C'est à travers une telle combinaison d'interventions à court et long terme que le monde du travail peut s'impliquer activement pour apporter une aide immédiate, relancer l'économie locale et in fine rétablir les institutions et le tissu social d'un pays.

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Veiller à ce que les travailleurs, les responsables syndicaux et le personnel des organisations de travailleurs connaissent la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et sa *Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*.
- ✓ Discuter des liens entre les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes et les quatre piliers de l'agenda du travail décent.
- ✓ Comprendre la relation entre aide humanitaire, coopération au développement et consolidation de la paix (sous l'angle également de l'Agenda 2030 pour le développement durable) et comment les deux se combinent dans les situations dites de «crise prolongée».
- ✓ En lien avec ce qui précède, étudier les opportunités qui s'offrent aux organisations de travailleurs au niveau national dans le contexte de la réforme des Nations Unies.
- ✓ Avez-vous discuté de ces questions avec les organisations d'employeurs et/ou au sein des structures tripartites de votre pays ?

III. Approches stratégiques

8. Les Membres devraient adopter une approche par étapes multidimensionnelle, consistant à mettre en oeuvre des stratégies cohérentes et globales pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience, notamment:

- a) en stabilisant les moyens de subsistance et les revenus à l'aide de mesures immédiates pour la protection sociale et l'emploi;
- b) en favorisant le redressement de l'économie locale au service de la création d'emplois et de travail décent et de la réintégration socioéconomique;
- c) en favorisant l'emploi durable et le travail décent, la protection sociale et l'inclusion sociale, le développement durable, la création d'entreprises durables, en particulier de petites et moyennes entreprises, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, une transition juste vers une économie écologiquement durable et l'accès aux services publics;
- d) en assurant la consultation et en encourageant la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs à la planification, à la mise en oeuvre et au suivi des mesures en faveur du redressement et de la résilience, en tenant compte, le cas échéant, de l'avis des organisations appropriées de la société civile;
- e) en analysant l'incidence sur l'emploi des programmes nationaux de redressement mis en oeuvre grâce à l'investissement public et privé, en vue de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, en particulier les jeunes et les personnes handicapées;
- f) en fournissant des orientations et un appui aux employeurs afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques d'incidences négatives sur les droits humains et sur les droits des travailleurs dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés, et pour rendre compte de la manière dont ils appréhendent ces risques;
- g) en adoptant une perspective d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités de conception, d'exécution, de suivi et d'évaluation mises en oeuvre dans la prévention et la réponse aux crises;
- h) en créant au niveau national des cadres économiques, sociaux et juridiques pour encourager la paix et le développement durables, dans le respect des droits au travail;
- i) en promouvant le dialogue social et la négociation collective;
- j) en établissant ou rétablissant des institutions du marché du travail, y compris des services de l'emploi, pour la stabilisation et le redressement;
- k) en renforçant les capacités des gouvernements, notamment des autorités régionales et locales, et des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- l) en prenant des mesures, selon qu'il convient, pour la réintégration socio-économique des personnes touchées par une crise, notamment celles qui ont été associées à des forces ou groupes armés, y compris par le biais de programmes de formation visant à améliorer leur employabilité.

9. La réponse aux crises au lendemain d'un conflit ou d'une catastrophe devrait inclure, selon qu'il convient:

- a) une évaluation coordonnée et inclusive des besoins dans une perspective claire d'égalité entre hommes et femmes;
- b) une intervention d'urgence consistant à pourvoir aux besoins essentiels et à fournir des services, notamment une protection sociale, un soutien concernant les moyens de subsistance, des mesures d'emploi immédiat et des possibilités de revenus pour les catégories de population et les individus que la crise a rendus particulièrement vulnérables;
- c) une aide, apportée dans la mesure du possible par les autorités publiques avec le soutien de la communauté internationale, en associant les partenaires sociaux et, au besoin, les organisations de la société civile et les associations locales appropriées;
- d) des conditions de travail sûres et décentes comportant la distribution d'équipements de protection individuelle et une assistance médicale pour tous les travailleurs, y compris ceux qui participent aux activités de secours et de réhabilitation;
- e) le rétablissement, si nécessaire, des institutions gouvernementales ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations appropriées de la société civile.

La notion d'approche combinée est importante ici. À ce sujet, la *Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit* (2009) porte sur trois enjeux spécifiques:

- ✓ consolider la sécurité et la stabilité avec des programmes à court terme ciblant des groupes spécifiques;
- ✓ promouvoir les opportunités d'emploi au niveau local et rebâtir les communautés;
- ✓ promouvoir la création d'emplois pérennes au niveau national.

Selon la nature spécifique de la crise, les efforts peuvent porter plus fortement sur l'un ou l'autre de ces enjeux et les priorités évolueront au fil du temps. Mais il est peu probable qu'il n'y ait à tout moment qu'une seule voie d'action à suivre du point de vue du monde du travail, d'où la nécessité d'une réflexion stratégique. Les organisations de travailleurs peuvent néanmoins rappeler à leur gouvernement qu'une des approches suggérées à la clause 8(i) est de promouvoir le dialogue social et la négociation collective, que la clause 8(d) énonce que les Etats membres devraient consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs et les inciter à participer à la planification, à la mise en œuvre et au suivi des mesures en faveur du redressement et de la résilience et que la clause 8(k) insiste sur la nécessité de renforcer les capacités de plusieurs acteurs, dont les organisations de travailleurs.

Une approche stratégique aux Philippines

Lorsque le super typhon Haiyan a frappé les Philippines en novembre 2013, l'OIT et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) ont mis en œuvre une stratégie complète incluant toute une gamme d'actions. Elle a débuté par un programme d'urgence pour l'emploi qui n'a pas seulement apporté aux travailleurs une source de revenu immédiate mais également une protection sociale et une couverture santé tout en fixant des orientations en matière de santé et sécurité au travail.

Une fois la réponse nationale en place, les efforts ont porté sur le renforcement des capacités des autorités locales à améliorer leurs systèmes et leurs services d'aide à la création d'emplois. Une assistance a été apportée aux communautés pour faciliter le développement d'entreprises couvrant toute la chaîne de valeur et des mesures ont été prises pour établir un mécanisme de convergence entre les agences gouvernementales nationales, les autorités locales et les groupes du secteur privé afin d'éviter la duplication des efforts, de maximiser la couverture de l'aide aux communautés affectées et de partager les bonnes pratiques de rétablissement des moyens de subsistance.

Une stratégie ne consiste pas simplement à prendre des décisions en matière de programme. Les organisations de travailleurs doivent également avoir une approche stratégique dans leur façon de se positionner au sein du dialogue tripartite; dialogue qui peut être déficient ou risquer la rupture dans les environnements marqués par les conflits ou les catastrophes. Pire, dans certaines zones d'Amérique centrale et latine, des syndicalistes sont régulièrement la cible d'enlèvements, d'extorsion, d'assassinats et de persécutions. Rien qu'en Colombie, plus de 3 100 ont été tués depuis le début des années 1970. Guerre civile, crime organisé, cartels de la drogue et corruption de fonctionnaires se conjuguent pour rendre l'activité des membres des organisations de travailleurs potentiellement mortelle. Dans certaines régions du Mexique, par exemple, des personnes ont besoin de la protection de la police pour se rendre sur leur lieu de travail.

Remarque: au Salvador, un accord conclu récemment entre le gouvernement et les gangs de jeunes (les maras) n'a pas entraîné de réduction visible des menaces et extorsions dont sont victimes les travailleurs et les patrons de petites entreprises.

C'est pourquoi en ce qui concerne les organisations de travailleurs, adopter une approche stratégique face aux conflits et aux catastrophes signifie aussi assurer la sécurité de leurs membres. Il s'agit également pour elles de trouver le moyen de fonctionner dans un espace de négociation très confiné, ce qui représente un autre aspect important de la «résilience».

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Dresser un inventaire des activités passées et présentes en relation avec les conflits et les catastrophes afin de voir comment elles peuvent se renforcer ou se compléter mutuellement.
- ✓ Quelles sont vos politiques en matière de formation et d'apprentissage? Sont-elles adaptées aux situations de crise et de catastrophe?
- ✓ Comprendre comment les activités menées peuvent viser un impact immédiat ou un renforcement des capacités à long terme, en mettant l'accent sur la quantité et/ou la qualité des opportunités d'emploi (voir également le manuel de formation de l'OIT sur la gestion des situations de crise résultant de conflits et de catastrophes).
- ✓ Renforcer partout où c'est possible les capacités médiatiques afin de continuer à communiquer avec les membres et le grand public lors des périodes de crise.

IV. Possibilités de création d'emplois et de revenus

10. Parmi les mesures prises pour permettre le redressement et renforcer la résilience, les Membres devraient adopter et mettre en oeuvre une stratégie globale et durable de l'emploi visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent pour les femmes et les hommes, en tenant compte de la convention (no 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et des orientations données dans les résolutions pertinentes de la Conférence internationale du Travail.
11. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, adopter des mesures inclusives pour promouvoir des possibilités de plein emploi, productif et librement choisi, de travail décent et de création de revenus, selon qu'il convient:
 - a) en appliquant des stratégies et des programmes d'investissement à haute intensité de main-d'oeuvre, y compris des programmes publics d'emploi;
 - b) en prenant des initiatives de redressement et de développement économique local, axées en particulier sur les moyens de subsistance tant en milieu rural qu'en milieu urbain;
 - c) en créant ou rétablissant un environnement favorable à des entreprises durables, notamment en promouvant les petites et moyennes entreprises ainsi que les coopératives et d'autres initiatives relevant de l'économie sociale, en mettant un accent particulier sur les initiatives qui facilitent l'accès au financement;
 - d) en aidant les entreprises durables à assurer la continuité de leur activité pour maintenir et relever le niveau d'emploi et permettre la création de nouveaux emplois et possibilités de revenu;
 - e) en facilitant une transition juste vers une économie écologiquement durable comme moyen de croissance économique durable et de progrès social, et de création de nouveaux emplois et possibilités de revenu;
 - f) en soutenant la protection sociale et l'emploi, en respectant, promouvant et réalisant les principes et droits fondamentaux au travail des personnes opérant dans l'économie informelle et en encourageant la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle, compte tenu de la recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
 - g) en aidant le secteur public et en favorisant les partenariats public-privé socialement, économiquement et écologiquement responsables et d'autres mécanismes pour le développement des compétences et des capacités et la création d'emplois;
 - h) en établissant des mécanismes d'incitation des entreprises multinationales à coopérer avec les entreprises nationales pour créer de l'emploi, productif et librement choisi, et du travail décent, et pour appliquer le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'assurer le respect des droits humains et des droits au travail, compte tenu de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
 - i) en facilitant l'emploi des personnes qui ont été associées à des forces ou des groupes armés, selon qu'il convient.
12. Les Membres devraient élaborer et appliquer des politiques et programmes actifs du marché du travail à l'intention plus particulièrement des populations défavorisées et marginalisées et des catégories de population et individus qu'une crise a rendus particulièrement vulnérables, notamment les personnes handicapées, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, les migrants et les réfugiés, selon qu'il convient, et conformément à la législation nationale.
13. Dans leur réponse aux situations de crise, les Membres devraient chercher à offrir aux jeunes femmes et aux jeunes hommes des possibilités de création de revenus, des emplois stables et du travail décent, notamment au moyen de:
 - a) programmes coordonnés de formation, d'emploi et du marché du travail pour faire face à la situation particulière des jeunes qui entrent dans le monde du travail;
 - b) volets consacrés à l'emploi des jeunes dans les programmes de désarmement, de démobilisation et de réintégration, qui comportent des services de soutien psychosocial et d'autres interventions visant à lutter contre les comportements antisociaux et la violence, aux fins de réintégration dans la vie civile.
14. En cas de crise entraînant le déplacement d'un grand nombre de personnes à l'intérieur de leur propre pays, les Membres devraient:
 - a) soutenir les moyens de subsistance, la formation et l'emploi des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays afin de favoriser leur intégration socio-économique et sur le marché du travail;
 - b) renforcer la résilience des communautés d'accueil et leur capacité de promouvoir des emplois décents pour tous, afin de garantir que les populations locales conservent leurs moyens de subsistance et leur emploi et soient mieux en mesure d'accueillir les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays;
 - c) faciliter le retour volontaire des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays sur leur lieu d'origine et leur réintégration sur le marché du travail lorsque la situation le permet.

Les conséquences négatives des conflits et des catastrophes sur les conditions de travail sont considérables. Une pénurie d'emplois dans le secteur formel ne peut qu'aggraver la pauvreté chronique, la marginalisation et l'exclusion sociale tandis que les répercussions sociétales et économiques peuvent à leur tour engendrer des troubles politiques et sociaux. Mais l'inverse est aussi vrai dans de nombreux cas: les conflits et les catastrophes, quelle que soit leur origine, ont des conséquences extrêmement négatives sur la stabilité de l'emploi et le maintien de possibilités de génération de revenus.

Remarque: la recommandation n° 205 porte sur les crises résultant de conflits et de catastrophes tandis que la notion plus large de crise économique est au cœur du Pacte mondial pour l'emploi adopté par la CIT en 2009.

Quelles qu'en soient les causes sous-jacentes, les périodes de crise altèrent la stabilité de l'emploi et le maintien de possibilités de génération de revenus. De plus, la violence et la guerre affectent souvent la capacité des personnes à reprendre le travail en raison de leurs blessures (mentales et physiques) et au traumatisme engendré par le fait de vivre des situations oppressantes d'une violence extrême. Lors de la révolution et du changement de régime en Lybie en 2011, par exemple, de nombreuses personnes ont été arrêtées, généralement en raison de leur appartenance politique et ont par la suite perdu leur emploi alors qu'elles avaient fini par retrouver le chemin de leur lieu de travail. La **Fédération des syndicats libyens (GFLTU)**, a joué un rôle majeur en persuadant les employeurs que ces personnes avaient été empêchées par la force de se rendre à leur travail et que leur licenciement devait être annulé.

La problématique créée par le renforcement de l'économie informelle au Népal

Le Népal continue de pâtir des conséquences d'une décennie d'insurrection maoïste et d'agitation politique qui ont entraîné une pauvreté chronique avec, d'après les chiffres d'une organisation syndicale, 96 % de la population active travaillant dans l'économie informelle ou étant sans emploi.

Plus récemment, en avril 2015, la capitale du pays, Katmandou, a été frappée par un séisme de forte intensité. Selon les estimations de l'OIT, 5,6 millions de travailleurs ont été affectés par la catastrophe qui a impacté les moyens de subsistance, diminué les revenus et entraîné de vastes déplacements de population.

La **Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)** a joué un rôle clé dans la réponse au tremblement de terre, mobilisant plus de 300 volontaires dans la gestion et l'entretien des camps de déplacés, la distribution de nourriture et la construction d'abris. Mais générer une réponse à long terme qui crée des emplois pérennes dans l'économie formelle reste un défi majeur trois ans après la catastrophe.

La gouvernance du secteur de la sécurité est un autre paramètre important des situations de conflit et de violence qui a une forte incidence sur l'emploi⁴. Les Etats fragiles ou non démocratiques ont tendance à se doter de services de police et de renseignement surdimensionnés qui ne rendent de comptes à personne. Réformer ces institutions et permettre aux anciens membres des forces de sécurité de retrouver un travail dans le secteur formel est un véritable défi.

Dans les contextes post-conflit, cette concentration sur le secteur de la sécurité intègre les activités liées aux programmes de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR). Dans des situations aussi diverses qu'en Colombie, au Népal ou en République démocratique du Congo (RDC), former et réinsérer les ex-combattants dans la vie civile s'avère l'activité de DDR la plus délicate et la moins performante. Il y a plusieurs raisons à cela, notamment les préjugés de la part des communautés locales qui n'ont pas confiance dans ces personnes et ne sont pas disposées à les employer. Bien sûr, bon nombre de membres du personnel de sécurité restent dans leur domaine d'activité: par exemple, ce sont des entreprises militaires privées sud-africaines qui assurent l'essentiel de la lutte contre Boko Haram dans le nord du Nigeria.

Remarque: le secteur privé de la sécurité connaît une expansion rapide dans le monde entier. En Afrique du Sud, les employés du secteur sont organisés en syndicats efficaces qui ont réussi à négocier de meilleurs salaires et conditions de travail pour leurs adhérents.

La section IV de la recommandation s'achève par un paragraphe sur les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays également appelées personnes déplacées en interne (PDI). Celles-ci diffèrent des migrants et des réfugiés dans la mesure où elles ne franchissent pas les frontières nationales (voir les sections XI et XII dans la suite de ce guide). D'après l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR), il y a actuellement plus de 40 millions de PDI dans le monde. Les trois clauses du paragraphe 14 de la recommandation portent sur les principaux enjeux dans ce domaine:

- ✓ Soutenir les moyens de subsistance, la formation et l'emploi des personnes déplacées en interne.
- ✓ Renforcer la capacité des communautés d'accueil à faire face à l'arrivée de personnes déplacées en interne.
- ✓ Faciliter le retour volontaire des personnes déplacées en interne sur leur lieu d'origine.

Le traitement des flux de personnes déplacées en interne est une question complexe et politiquement sensible pour laquelle il n'y a pas de solution toute trouvée. En Colombie,

⁴ Une bonne gouvernance du secteur de la sécurité s'apparente aux principes idéaux et bonnes pratiques à appliquer pour servir la société.

par exemple, où un accord de paix a été conclu entre le gouvernement et les FARC, signé à la Havane fin 2016, des déplacements de communautés entières perdurent alors que d'autres groupes armés aux motivations tant politiques que criminelles cherchent à occuper le terrain laissé par la démobilisation des FARC.

C'est pourquoi il est si important de reconnaître qu'un conflit ou une catastrophe est rarement isolé. En 2018, la Colombie a été confrontée dans une de ses régions à de nouveaux déplacements de personnes en interne, à la famine dans une autre, à des catastrophes naturelles dans une troisième et à l'arrivée de milliers de Vénézuéliens fuyant leur pays dans une quatrième. On peut donc raisonnablement parler de crises humanitaires *multiples* survenant simultanément en Colombie, ce qui complique la conception et la mise en œuvre d'une réponse appropriée par les organisations de travailleurs.

L'OIT a déjà commencé à aligner certains de ses programmes pour l'emploi sur les préconisations de la section IV de la recommandation n° 205. Son initiative phare baptisée «Des emplois au service de la paix et de la résilience» (EPR) associe des mesures en faveur de l'offre et de la demande afin d'obtenir des résultats positifs en matière d'emploi dans les environnements affectés par des conflits et des catastrophes. En conformité avec l'approche multidimensionnelle progressive défendue par la *Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit* (2009) dont nous avons parlé précédemment, l'initiative EPR est centrée sur quatre principales priorités:

- ✓ développement économique local et soutien de l'emploi indépendant, des entreprises et des coopératives afin de générer des opportunités d'emploi;
- ✓ développement des compétences afin d'améliorer l'employabilité et faciliter les transitions sur le marché du travail;
- ✓ investissements publics à forte densité de main d'œuvre pour soutenir la création d'emplois immédiate et la sécurité de revenu;
- ✓ services dédiés à l'emploi pour créer des passerelles entre les personnes qui cherchent un travail et les possibilités d'emploi.

Tous ces éléments réunis contribuent à la paix et la résilience dans les situations de crise. Il importe que *dès le début* de la réponse à la crise, les organisations de travailleurs promeuvent et exigent des activités génératrices de revenus et des possibilités d'emploi décent. Ces situations offrent l'occasion de mettre en avant et de promouvoir le travail décent, y compris pour les emplois à court terme correctement rémunérés, offrant de bonnes conditions de travail et respectant la convention (n° 138) sur l'âge minimum.

Remarque: les mesures préconisées dans la section IV de la recommandation doivent être prises en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Normes internationales du travail pertinentes

- Convention (no 88) sur le service de l'emploi, 1948
- Convention (no 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Recommandation (no 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (no 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Convention (no 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Recommandation (no 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Recommandation (no 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (no 193) sur la promotion des coopératives, 2002
- Recommandation (no 204) concernant la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, 2015

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Comprendre la relation entre les périodes de crise et les niveaux d'emploi dans l'économie formelle et informelle.
- ✓ Identifier les secteurs les plus impactés par les crises et les catastrophes et déterminer comment ils le sont.
- ✓ Promouvoir la ratification et/ou la mise en œuvre par les Etats membres de l'OIT de la convention (no 122) sur la politique de l'emploi, 1964.
- ✓ Pendant et immédiatement après les périodes de crise, promouvoir la prise de décisions conjointe avec les employeurs et les autorités locales quant au choix des groupes et localités à cibler en priorité dans le cadre des activités de création d'emplois et de génération de revenus.
- ✓ Mettre en place des campagnes de sensibilisation et de formation (avec distribution de dépliants et création de groupes de discussion formelle et informelle) sur la question des personnes déplacées en interne et de l'aide que les organisations de travailleurs peuvent être en capacité de leur apporter dans les contextes de crise spécifiques (syndicalisme communautaire).



V. Droits, égalité et non-discrimination

15. Dans leur réponse à la discrimination résultant de conflits ou de catastrophes ou exacerbée par ceux-ci, et lorsqu'ils prennent des mesures pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience, les Membres devraient:

- a) respecter, promouvoir et réaliser l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes sans discrimination d'aucune sorte, compte tenu de la convention (no 100) et de la recommandation (no 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que de la convention (no 111) et de la recommandation (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- b) accorder une attention particulière aux ménages dirigés par une seule personne, surtout s'il s'agit d'un enfant, d'une femme, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée;
- c) prendre des mesures pour garantir que les femmes qui ont occupé un emploi pendant la crise et qui ont assumé des responsabilités étendues ne sont pas remplacées contre leur volonté au retour de la main-d'œuvre masculine;
- d) prendre des mesures pour garantir que les femmes ont les moyens de participer réellement et efficacement à la prise de décisions dans le contexte du redressement et du renforcement de la résilience, qu'il est donné priorité à leurs besoins et à leurs intérêts dans les stratégies et les réponses et que les droits humains des femmes et des filles sont promus et protégés;
- e) prévenir et punir toutes les formes de violence sexiste, notamment le viol, l'exploitation sexuelle et le harcèlement sexuel, et protéger et soutenir les victimes;
- f) accorder une attention particulière à la création ou au rétablissement des conditions de la stabilité et du développement économique et social pour les catégories de population qui ont été particulièrement touchées par la crise, notamment les personnes appartenant à des minorités, les peuples indigènes et tribaux, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, les personnes handicapées, les migrants et les réfugiés, compte tenu de la convention (no 111) et de la recommandation (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ainsi que des autres normes internationales du travail et des autres instruments et documents internationaux pertinents, selon qu'il convient;
- g) veiller à ce que les personnes appartenant aux minorités concernées soient consultées, de même que les peuples indigènes et tribaux, en particulier par l'intermédiaire de leurs institutions représentatives, lorsqu'elles existent, et participent directement à la prise de décisions, en particulier si les territoires habités ou utilisés par ces peuples et leur environnement subissent les effets de la crise et des mesures de redressement et de retour à la stabilité;
- h) veiller, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à ce que les personnes handicapées, y compris celles qui ont acquis un handicap à cause d'un conflit ou d'une catastrophe, se voient offrir des possibilités de réadaptation, d'éducation, d'orientation professionnelle spécialisée, de formation, de reconversion professionnelle, et d'emploi, compte tenu des normes internationales du travail et des autres instruments et documents internationaux pertinents;
- i) veiller à ce que les droits humains de tous les migrants et des membres de leur famille qui séjournent dans un pays touché par une crise soient respectés, dans des conditions d'égalité avec ceux des populations nationales, compte tenu des dispositions nationales pertinentes ainsi que des normes internationales du travail et des autres instruments et documents internationaux pertinents, selon qu'il convient.

16. Lorsqu'ils luttent contre le travail des enfants causé ou exacerbé par un conflit ou une catastrophe, les Membres devraient:

- a) prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir, repérer et éliminer le travail des enfants dans les réponses aux crises, en tenant compte de la convention (no 138) et de la recommandation (no 146) sur l'âge minimum, 1973;
- b) prendre des mesures d'urgence pour prévenir, repérer et éliminer les pires formes de travail des enfants, dont la traite des enfants et le recrutement des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, en tenant compte de la convention (no 182) et de la recommandation (no 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;
- c) mettre en place des programmes de réadaptation, d'intégration sociale et de formation à l'intention des enfants et des jeunes qui ont été associés à des forces ou groupes armés, afin de les aider à se réadapter à la vie civile;
- d) assurer des services de protection sociale, par exemple sous forme de transferts monétaires ou de prestations en nature, pour protéger les enfants.

17. Lorsqu'ils luttent contre le travail forcé ou obligatoire causé ou exacerbé par un conflit ou une catastrophe, les Membres devraient prendre des mesures urgentes pour prévenir, repérer et éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, y compris la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire, en tenant compte de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, de son protocole de 2014, de la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et de la recommandation (no 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.

Respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail est un des quatre piliers de l'agenda du travail décent de l'OIT. Cette section de la recommandation n° 205 se penche sur les nombreuses difficultés qu'il y a à respecter les droits, l'égalité et la non-discrimination dans les situations de conflit et de catastrophe.

Dans les situations d'affaiblissement de l'Etat ou d'effondrement de ses institutions et en particulier lorsque la société subit la violence des chocs causés par les conflits et les catastrophes, la promotion des droits au travail est souvent laissée pour compte. Dans les périodes de crise, la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (et d'autres groupes de genre) et celle des besoins spéciaux des foyers monoparentaux, des enfants (filles et garçons) et des personnes handicapées, par exemple, sont souvent délaissées. Le paragraphe 15 rappelle ces questions importantes tout en introduisant les aspects liés aux spécificités des environnements post-conflit ou post-catastrophe. La clause 15(c), par exemple, vise à garantir que les femmes qui ont assumé des responsabilités étendues pendant les périodes de crise ne soient pas remplacées contre leur volonté au retour de la main-d'œuvre masculine (les ex-combattants par exemple).

Remarque: au lendemain du tremblement de terre de 2010 en Haïti, des craintes sont apparues quant à la possibilité que des enfants sans domicile, abandonnés ou devenus orphelins tombent entre les mains des trafiquants d'êtres humains.

Les autres clauses du paragraphe 15, notamment les 15(f), 15(g) et 15(h), soulignent encore plus la vulnérabilité de certains groupes de la société, parmi lesquels les minorités, les peuples indigènes, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays et les réfugiés ainsi que les personnes handicapées. Au Libéria, en Somalie, en Iraq et en Syrie, les sociétés déchirées par la guerre font face à des générations entières meurtries par de graves blessures, des mutilations, des troubles mentaux et des traumatismes qui ont un effet domino sur la dynamique sociale et sur le marché du travail. Les organisations de travailleurs des territoires palestiniens occupés, de Sierra Leone, du Yémen, pour n'en citer que quelques-unes, tentent d'aborder ces questions importantes via leurs activités de lobbying et de promotion.

Remarque: la clause h) demande aux Etats membres de veiller, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à ce que les personnes handicapées, y compris celles qui ont acquis un handicap à cause d'un conflit ou d'une catastrophe, se voient offrir des possibilités de réadaptation, d'éducation, d'orientation professionnelle spécialisée, de formation, de reconversion professionnelle et d'emploi. Les organisations de travailleurs devraient également prendre en compte la situation des personnes handicapées dans leurs activités, en particulier lorsqu'elles parviennent à conclure des conventions collectives.

Tensions ethniques au Kirghizistan

En périodes de crise, les relations interethniques peuvent se tendre et avoir des conséquences négatives sur la dynamique du marché du travail local. En 2010 au Kirghizistan, les manifestations organisées initialement pour protester contre la hausse des tarifs des services publics ont viré progressivement à la confrontation ethnique entre Kirghizes et Ouzbeks dans la ville de Osh. En accordant plus d'attention aux besoins des minorités ethniques, les organisations de travailleurs peuvent être mieux proactives pour prévenir la violence ethnique.

Les paragraphes 16 et 17 portent sur les difficultés spécifiques à la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé ou obligatoire, des pratiques qui peuvent être engendrées ou intensifiées par les conflits et les catastrophes. La Mauritanie, qui n'est pas une terre de conflit mais qui a une longue histoire de répression et d'instabilité politiques, est un exemple parmi d'autres de pays qui s'efforce de se défaire de son héritage d'esclavage et de travail forcé (concernant aussi les enfants). Face à la persistance de ces pratiques malgré la ratification en 2016 par le gouvernement mauritanien du protocole de 2014 de l'OIT relatif à la convention (n°29) de 1930 sur le travail forcé, plusieurs organisations de travailleurs de Mauritanie ont participé à des campagnes de sensibilisation visant à aborder le problème en termes plus concrets. Même si le travail forcé proprement dit est en déclin, la CSI souligne que la discrimination et le manque d'éducation et de possibilités d'emploi dont souffrent les descendants des esclaves est un défi à long terme qui concerne des centaines de milliers de personnes.

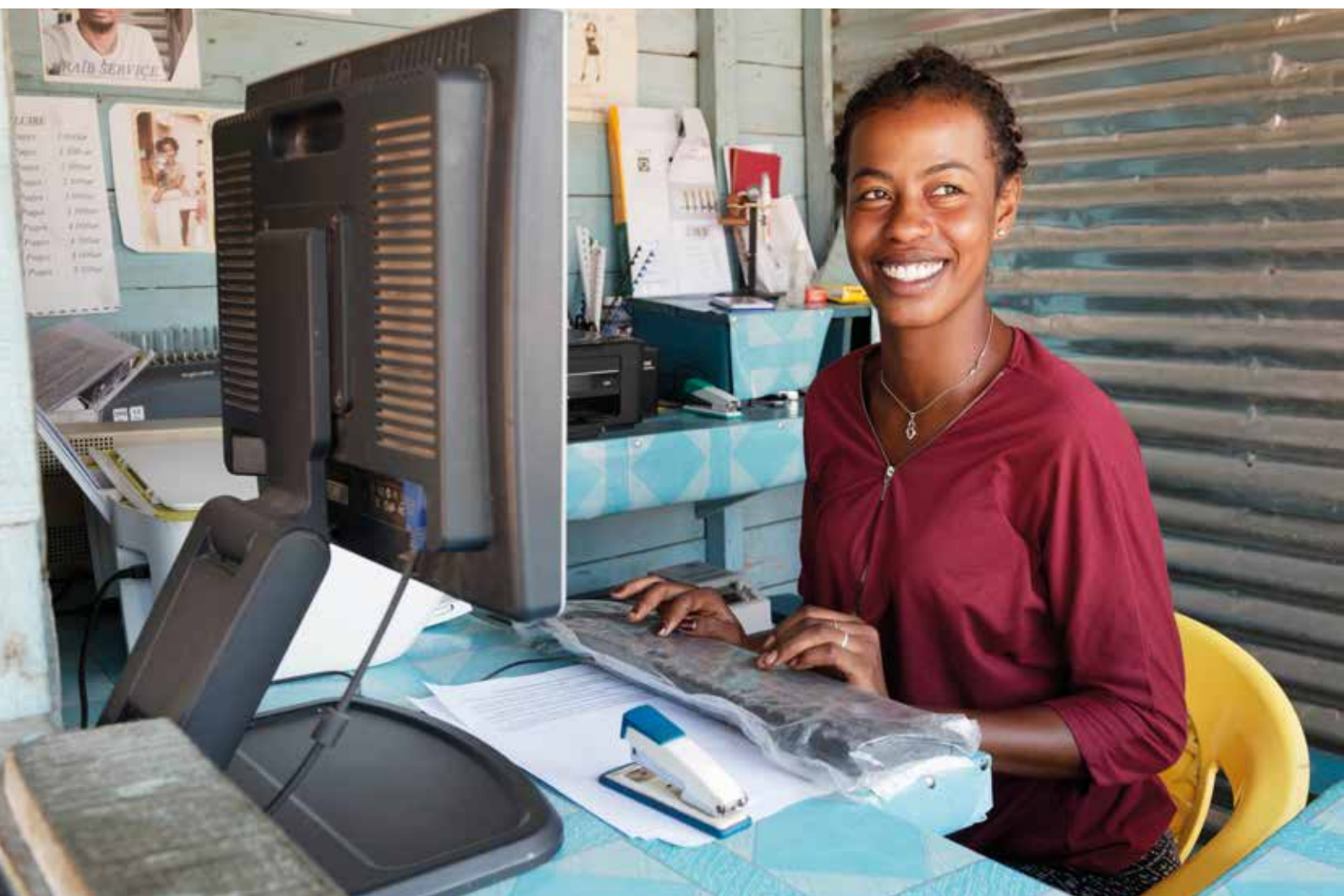


Normes internationales du travail pertinentes

- Convention (no 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Recommandation (no 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (no 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958
- Recommandation (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973
- Recommandation (no 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (no 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (no 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Recommandation (no 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Protocole de 2014 relatif à la convention de 1930 sur le travail forcé, 2014
- Recommandation (no 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Utiliser la recommandation n° 205 pour pousser les gouvernements à ratifier, ou si c'est déjà fait, à traduire dans la législation et dans la pratique toutes les normes internationales du travail de l'OIT sur la discrimination, le travail des enfants et le travail forcé.
- ✓ Mener des activités de sensibilisation et de formation, en particulier auprès des jeunes hommes et femmes, afin d'améliorer leur connaissance et leur compréhension de la question de l'égalité femmes-hommes dans le contexte de l'emploi et du travail décent dans les situations de crise.
- ✓ Elaborer des plans d'action pour cibler ou intégrer spécifiquement les populations à risque afin que personne ne soit laissé pour compte pendant les périodes de crise ou de catastrophe.



VI. Education et formation et orientation professionnelles

18. Lorsqu'ils s'efforcent de prévenir des situations de crise ou d'y faire face, les Membres devraient, sur la base du principe de l'égalité de chances et de traitement entre femmes et hommes, et entre filles et garçons, veiller à ce que:
- a) les services d'éducation ne soient pas perturbés ou soient rétablis aussi rapidement que possible et que les enfants, notamment ceux qui sont déplacés à l'intérieur de leur propre pays, migrants ou réfugiés, aient accès à l'éducation et à un enseignement public gratuit de qualité, y compris avec l'appui de l'aide internationale, conformément au droit international pertinent, et ce sans discrimination d'aucune sorte à toutes les étapes de la crise et du redressement;
 - b) des programmes visant à donner une deuxième chance aux enfants et aux jeunes soient en place et répondent aux principaux besoins résultant d'une éventuelle interruption de leur éducation ou formation.
19. Lorsqu'ils s'efforcent de prévenir des situations de crise ou d'y faire face, les Membres devraient, selon qu'il convient:
- a) élaborer ou adapter, en consultation avec les établissements d'enseignement et de formation et les organisations d'employeurs et de travailleurs, un programme national d'enseignement, de formation, de reconversion et d'orientation professionnelle qui évalue les nouveaux besoins de compétences liés au redressement et à la reconstruction et y réponde, et auquel soient pleinement associés tous les acteurs concernés des secteurs public et privé;
 - b) adapter les programmes d'enseignement et former les enseignants et les instructeurs à promouvoir:
 - i) la coexistence pacifique et la réconciliation pour la consolidation de la paix et la résilience;
 - ii) l'éducation et la sensibilisation aux risques de catastrophe ainsi que la réduction et la gestion de ces risques pour le redressement, la reconstruction et la résilience;
 - c) coordonner les services d'éducation, de formation et de reconversion aux niveaux national, régional et local, y compris l'enseignement supérieur, l'apprentissage, la formation professionnelle et la formation à l'entrepreneuriat, et permettre aux femmes et aux hommes dont l'éducation ou la formation ont été empêchées ou interrompues de commencer ou de reprendre et de terminer leur éducation ou leur formation;
 - d) élargir et adapter les programmes de formation et de reconversion pour répondre aux besoins de toutes les personnes privées de leur emploi;
 - e) accorder une attention particulière à la formation et à l'autonomisation économique des populations touchées, y compris en milieu rural et dans l'économie informelle.
20. Les Membres devraient veiller à ce que les femmes et les filles aient accès, sur la base de l'égalité de chances et de traitement, à tous les programmes d'éducation, d'enseignement et de formation mis en place pour le redressement et la résilience.

Le secteur de l'éducation est aussi lourdement touché par les conflits et les catastrophes. Ces événements peuvent par exemple perturber les programmes scolaires en raison des déplacements de populations et détruire des établissements. La clause 18(a) de la recommandation n° 205 souligne la nécessité de **prévenir** de telles perturbations dans la mesure du possible ou au moins d'y **réagir** rapidement et de rétablir l'accès à l'éducation pour tous ceux qui y ont droit, y compris les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, les migrants et les réfugiés.

Remarque: plus la crise dure longtemps, plus le fossé éducatif se creuse et plus celles et ceux qui veulent trouver un emploi ou améliorer leur employabilité risquent de ne pas y parvenir.

Bien qu'elle ne la mentionne pas explicitement, cette section s'appuie sur la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et sur son Protocole facultatif concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés. Avec la Quatrième Convention de Genève de 1949 et le Protocole additionnel II de 1979 ainsi que la résolution 64/290 (2010) de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le

droit à l'éducation dans les situations d'urgence, l'ensemble de ces textes forment un socle législatif international solide sur lequel repose le contenu de cette section. Cela inclut les programmes de «deuxième chance» de la clause 18(b), destinés aux enfants et aux jeunes dont l'éducation a été perturbée pendant de longues périodes.

Les organisations de travailleurs peuvent et devraient jouer un rôle important dans ce domaine. Comme l'énonce la clause 19(a), lorsqu'ils s'efforcent de prévenir des situations de crise ou d'y faire face, les Etats membres devraient consulter les organisations de travailleurs pour élaborer ou adapter un programme national d'enseignement, de formation, de reconversion et d'orientation professionnelle qui évalue les nouveaux besoins de compétences liés au redressement et à la reconstruction. L'*Union générale tunisienne du travail (UGTT)*, par exemple, qui fait partie du «Quartet» lauréat du prix Nobel de la paix (voir la section IX de ce guide) a non seulement joué un rôle clé dans le processus de modification de la constitution du pays pour y inclure des clauses sur les droits syndicaux (liberté d'expression, droit de grève et liberté de réunion) mais s'est également impliquée dès le lendemain de la révolution pour soutenir financièrement

la reconstruction d'un grand nombre d'établissements scolaires détruits par les incendies lors du soulèvement. De même, l'**Union des enseignants du Nigéria (NUT)**, membre du **Congrès du travail du Nigéria (NLC)**, tente de faire face à la situation dans le nord-est du pays où le mouvement insurrectionnel Boko Haram a tué plus de 600 enseignants et en a contraint 19 000 autres au déplacement forcé. La NUT cherche à apporter un soutien aux épouses des enseignants concernés dans la région.

Lors des discussions sur la recommandation n° 205, le Groupe des travailleurs a insisté pour que le terme «gratuit» soit ajouté dans la clause 18(a), soulignant ainsi que l'éducation doit être accessible à chacun, quel que soit son statut social. De plus, l'éducation ne concerne pas uniquement les nouvelles générations de filles et de garçons: les politiques d'éducation nationales englobent aussi les programmes de formation, reconversion, apprentissage et orientation professionnelle afin que la main d'œuvre d'un pays puisse adapter ses compétences aux besoins du marché du travail. Ce développement des compétences est aussi gravement perturbé par les conflits et les catastrophes lorsque la perte de leur emploi régulier oblige des personnes à travailler dans l'économie informelle ou que des travailleurs participent eux-mêmes au conflit. Les activités des organisations de travailleurs sont cruciales pour atténuer les effets de ces situations et les paragraphes 19 et 20 portent principalement sur les aspects spécifiques des mesures à prendre, y compris la mise en place de programmes de formation des syndicalistes à la réduction des risques de catastrophe, au redressement et à la reconstruction.

Enfin, il convient de noter que l'éducation n'est jamais un simple spectateur neutre des situations de crise, en particulier lorsque celles-ci impliquent des gouvernements non démocratiques ou surviennent en périodes de conflit. Les programmes scolaires peuvent renforcer les préjugés, engendrer la haine et être un puissant outil de propagande

mais l'éducation est aussi un vecteur primordial pour inciter à la tolérance, promouvoir la coexistence pacifique et réconcilier les communautés. – voir la clause 19(b). Le potentiel de maintien de la paix de l'éducation réside tout autant dans la **prévention** des crises que dans la **réponse** efficace qu'elle contribue à y apporter.

Normes internationales du travail pertinentes

- Recommandation (no 87) sur l'orientation professionnelle, 1949
- Convention (no 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Recommandation (no 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Réfléchir à la meilleure façon d'influencer les stratégies et objectifs d'éducation, en particulier dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels.
- ✓ Intégrer et promouvoir les questions relatives à l'égalité femmes-hommes dans les programmes de formation des travailleurs.
- ✓ Contribuer à enrichir et faire connaître les programmes de formation existants qui prônent la tolérance et la coexistence pacifique, en particulier dans les pays où vivent des minorités et des populations immigrées.
- ✓ Promouvoir et améliorer les compétences, les connaissances et les ressources des travailleurs, des responsables syndicaux et des professionnels des services de secours et de redressement post-catastrophe (voir la section XII de ce guide).



VII. Protection sociale

21. Dans leur réponse aux situations de crise, les Membres devraient, aussi rapidement que possible:

- a) s'efforcer de garantir une sécurité élémentaire de revenu, en particulier aux personnes que la crise a privées de leur emploi ou de leurs moyens de subsistance;
- b) élaborer, rétablir ou améliorer des régimes complets de sécurité sociale et d'autres mécanismes de protection sociale en tenant compte de la législation nationale et des accords internationaux;
- c) s'efforcer d'assurer l'accès effectif à des soins de santé et autres services sociaux essentiels, en particulier aux catégories de population et individus que la crise a rendus particulièrement vulnérables.

22. Pour prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience, les Membres devraient établir, rétablir ou maintenir des socles de protection sociale et s'efforcer de combler les lacunes de leur couverture, en tenant compte de la convention (no 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, de la recommandation (no 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et des autres normes internationales du travail pertinentes.

Bien que considérée traditionnellement comme un droit humain et un outil de développement pour obtenir la justice sociale, la protection sociale est de plus en plus associée à l'aide humanitaire dans les domaines de la réduction des risques de catastrophe et d'adaptation au changement climatique. Elle est par exemple actuellement testée en tant que réponse immédiate après une catastrophe voire comme amortisseur pour agir vite lorsqu'une crise éclate. Les transactions en espèces telles qu'elles ont été testées pour la première fois avec la distribution de cartes de retrait au Pakistan à la suite du tremblement de terre de 2005, peuvent fournir un filet de sécurité en cas d'interruption des rentrées d'argent, accélérant ainsi la résilience des foyers vulnérables et permettant aux communautés de mieux reprendre pied. De telles initiatives impliquent de disposer de données précises sur les travailleurs concernés et leurs foyers, et les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle clé en veillant à ce que leurs membres puissent accéder à des programmes de protection sociale de cette nature.

Les situations de conflit créent leur propre dynamique en matière de protection sociale. Des mesures immédiates dans ce domaine peuvent être envisagées telles que la mise en place de programmes d'investissement intensif dans l'emploi. Mais lorsque la dynamique des conflits se poursuit sur des années, le système de protection sociale se retrouve généralement très affaibli. Les travailleurs ukrainiens qui ont fui la région du Donbass à l'est du pays en raison du conflit armé qui a éclaté en 2014, ont eu beaucoup de mal à accéder à leurs régimes de sécurité sociale et d'assurance dans l'ouest et le centre de l'Ukraine alors qu'ils n'avaient pas quitté leur pays. Face aux préjugés et à la méfiance des employeurs, ces travailleurs ont dû aussi se battre pour trouver de nouvelles possibilités d'emploi dans les autres régions d'Ukraine, malgré les efforts déployés sans relâche par les organisations de travailleurs.

Remarque: dans bon nombre de situations résultant de conflits ou de catastrophes, la majorité des travailleurs risquent de se retrouver dans l'économie informelle, où la protection sociale est en général inexistante.

Dans d'autres contextes de conflit, par exemple dans les territoires palestiniens occupés, il n'y a même pas de législation de protection sociale pour le secteur privé (formel) et la *Fédération générale des syndicats de Palestine (PGFTU)* fait pression sur les pouvoirs publics pour l'obtenir. De plus, dans les situations où il a été possible de résoudre le conflit, la charge des victimes de guerre continuent de peser sur les systèmes de protection sociale. Un grand nombre de travailleurs souffrent de blessures et de handicaps (troubles mentaux et syndromes de stress post-traumatique notamment) qui ont souvent des répercussions considérables sur leur capacité à reprendre leur activité professionnelle. Les mutilations systématiques infligées principalement aux jeunes hommes pendant la guerre civile au Liberia et en Sierra Leone constituent un exemple particulièrement frappant.

Il est intéressant de noter que la protection sociale figure aussi au Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, sous la forme de l'objectif de développement durable n° 1 (ODD 1), cible 1.3, pour lequel l'OIT est l'organisation dépositaire. La cible 1.3 et son indicateur correspondant font écho à la convention (no 102) de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 et à la recommandation (no 202) sur les socles de protection sociale, 2012, qui sont toutes les deux mentionnées au paragraphe 22 de la recommandation no 205. Etant donné les graves conséquences qu'ont les conflits et les catastrophes sur les personnes pauvres et vulnérables, la recommandation no 205 offre la possibilité de lier systématiquement les activités en matière d'emploi et de travail décent à la question plus large du développement durable.



Normes internationales du travail pertinentes

- Convention (no 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (no 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- Convention (no 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982
- Convention (no 183) sur la protection de la maternité, 2000
- Recommandation (no 202) sur les socles de protection sociale, 2012

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Identifier les obstacles qui empêchent de fournir une protection sociale et élaborer des stratégies pour les éliminer.
- ✓ Interagir avec les organisations de travailleurs d'autres pays, avec le soutien d'ACTRAV, pour recueillir les expériences et les bonnes pratiques en matière d'utilisation de mesures de protection sociale pour réduire les risques de catastrophe et s'adapter au changement climatique.
- ✓ Veiller à tenir à jour des bases de données des adhérents qui peuvent être utilisées pour accéder aux travailleurs et à leurs familles lors des situations de crise.
- ✓ Prôner à la fois des mesures immédiates de protection sociale en réponse aux situations de crise (par ex. via un programme d'investissement intensif) et des réformes à long terme pour renforcer le système de protection sociale, le cas échéant.

VIII. Droit du travail, administration du travail et informations sur le marché du travail

23. Lorsqu'ils sont en situation de sortie de crise, les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives:

- a) examiner, élaborer, rétablir ou renforcer la législation du travail, si nécessaire, notamment les dispositions relatives à la protection des travailleurs ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail, en accord avec la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) et les normes internationales du travail applicables;
- b) veiller à ce que la législation du travail favorise l'emploi, productif et librement choisi, et le travail décent;
- c) établir, rétablir ou renforcer, selon les besoins, le système d'administration du travail, notamment l'inspection du travail, et les autres institutions compétentes, en tenant compte de la convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947, ainsi que le système de négociation collective et de conventions collectives, en tenant compte de la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- d) établir, rétablir ou améliorer, selon les besoins, les systèmes de collecte et d'analyse d'informations sur le marché du travail, particulièrement en ce qui concerne les catégories de population les plus gravement touchées par la crise;
- e) établir ou rétablir et renforcer les services publics d'emploi, y compris les services d'emploi d'urgence;
- f) veiller à la réglementation des agences d'emploi privées, en tenant compte de la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997;
- g) promouvoir les synergies entre tous les acteurs du marché du travail afin de permettre aux populations locales de tirer le meilleur profit des emplois créés par les investissements relatifs à la promotion de la paix et au redressement.

La capacité du monde du travail à gérer les conflits et les catastrophes dépend largement de l'état du droit du travail dans le pays concerné, ainsi que de la structure administrative et institutionnelle liée à ce domaine. La section VIII de la recommandation n° 205 traite de ce problème, le paragraphe 23 se concentrant en particulier sur les situations de «sortie de crise». Dans cette section sont énumérées différentes actions permettant le rétablissement des systèmes sociaux liés à l'emploi et au travail décent; il est d'ailleurs souligné que ces actions doivent être décidées en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il manque peut-être dans les dispositions de cette section une référence à la convention (n° 129) sur l'inspection du travail en agriculture, un secteur connu pour être particulièrement touché lorsque surviennent des conflits ou des catastrophes. La recommandation n° 205 peut cependant offrir la possibilité de pousser les gouvernements à ratifier et/ou appliquer ce texte important.

En plus de participer activement au **redressement** après des périodes de crise, les organisations de travailleurs jouent également un rôle important dans la **prévention** et/ou l'**atténuation** des effets des conflits et des catastrophes en exigeant des réformes législatives et constitutionnelles. Au Kenya, les membres de la Confédération syndicale du Kenya (**COTU**) ont parcouru le pays dans les semaines suivant les élections présidentielles contestées de 2007 pour soulager autant que possible les tensions et prévenir une nouvelle escalade de la violence. D'une manière similaire au rôle joué par l'**UGTT** en Tunisie depuis 2011, l'image positive de la **COTU** dans la société kenyane lui a donné une forte influence politique sur le nouveau gouvernement de coalition formé par Mwai Kibaki et Raila Odinga à la suite de la signature en



février 2008 d'un accord de partage du pouvoir. L'organisation a ensuite pu influencer la rédaction de la nouvelle constitution de 2010, qui inclut des articles sur la liberté syndicale, la négociation collective et le droit de grève.

Remarque: le rôle prépondérant de la COTU dans la société kenyane a été un facteur important pour assurer que les élections suivantes en 2013 et 2017 ne déclenchent pas les mêmes violences de masse entre partisans politiques rivaux que celles vécues par le pays en 2007, qui avaient fait au moins 1 300 morts et entraîné le déplacement forcé de plus de 600 000 personnes.

Normes internationales du travail pertinentes

- Convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (no 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Recommandation (no 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (no 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (no 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Recommandation (no 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (no 150) sur l'administration du travail, 1978
- Convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (no 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention (no 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (no 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- Recommandation (no 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (no 200) sur le VIH et le sida, 2010

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Promouvoir des politiques assurant le respect des droits des travailleurs en période de crise.
- ✓ Reconnaître la capacité des organisations de travailleurs à promouvoir des réformes législatives et constitutionnelles au début ou à la suite de tensions sociales ou de conflits.
- ✓ S'appuyer sur la recommandation n° 205 pour pousser les gouvernements à ratifier et/ou appliquer les normes internationales du travail mentionnées ci-dessus et d'autres instruments juridiques internationaux.
- ✓ Élaborer des stratégies pour renforcer les politiques d'inspection du travail et d'implication des partenaires sociaux en période de crise.



IX. Dialogue social et rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

24. Dans leur réponse aux situations de crise, les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives:
- a) veiller à ce que toutes les mesures prévues par la présente recommandation soient élaborées ou promues par le biais d'un dialogue social associant les femmes au même titre que les hommes, compte tenu de la convention (no 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976;
 - b) créer un environnement favorable à la constitution, au rétablissement ou au renforcement d'organisations d'employeurs et de travailleurs;
 - c) encourager au besoin une étroite coopération avec les organisations de la société civile.
25. Les Membres devraient reconnaître que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la réponse aux crises, compte tenu de la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et notamment:
- a) aider les entreprises durables, en particulier les petites et moyennes entreprises, à mettre en place un plan de continuité de leurs activités et à surmonter la crise au moyen de la formation, de conseils et d'un appui matériel, et faciliter leur accès aux financements;
 - b) aider les travailleurs, en particulier ceux que la crise a rendus vulnérables, à surmonter la crise au moyen de la formation, de conseils et d'un appui matériel;
 - c) prendre pour ce faire des mesures par le biais de la négociation collective et d'autres formes de dialogue social.

Le dialogue social est au cœur de tous les efforts de gestion de conflits et de catastrophes, et pourtant c'est précisément ce fonctionnement tripartite qui est à mis à l'épreuve en situation de crise. Après une catastrophe, les capacités des ministères, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs sont fortement réduites, tout comme leur aptitude à collaborer efficacement. Par ailleurs, dans les situations de conflit, certains partenaires sociaux peuvent être impliqués dans les dynamiques politiques liées au conflit et soutenir une ou plusieurs des parties en présence.

Remarque: au-delà de leur implication habituelle par le dialogue social, en période de crise, les organisations de travailleurs devraient contacter directement les organisations d'employeurs et les entreprises pour protéger les emplois et défendre les intérêts des travailleurs.

Étant donné leurs capacités de mobilisation, les organisations de travailleurs ont une influence importante en période de changements politiques. En Tunisie, la position unifiée de l'*UGTT* et de l'*Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA)* a grandement renforcé la capacité du Quartet du dialogue national à exercer une pression suffisante sur le gouvernement de Ben Ali pour que celui-ci accepte la «feuille de route» proposée et entame une réforme constitutionnelle. Les efforts déployés début 2007 par Rabiou Diallo, alors secrétaire général de la *Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG)* en vue d'unir les syndicats du pays pour organiser des grèves massives contre le gouvernement de Lansana Conté sont un deuxième exemple récent de l'influence que peuvent avoir les organisations de travailleurs. Celles-ci ont également joué un rôle majeur en Ukraine en 2014 pendant la révolution de la Dignité en participant à l'organisation d'une grève

politique de tous les Ukrainiens. Dans tous ces exemples, les organisations de travailleurs ont contribué à provoquer des changements de gouvernement, bien qu'à un coût humain considérable.

Le Quartet tunisien du dialogue national

Un des acteurs clés des révoltes populaires de 2011 en Tunisie, appelées plus tard Révolution de Jasmin, est un groupe de quatre organisations sociales qui ont décidé de travailler ensemble pour promouvoir des changements constitutionnels. Ces quatre organisations étaient l'*Union générale tunisienne du travail (UGTT)*, l'*Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA)*, la Ligue tunisienne des droits de l'homme et l'Ordre national des avocats de Tunisie. Le rôle crucial joué par ce quartet dans l'organisation d'une transition pacifique à la suite de la chute du régime de Ben Ali est une preuve de l'influence que peuvent avoir les organisations de travailleurs en période de changements politiques, et de l'importance d'un dialogue social de qualité impliquant à la fois les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs. Le Quartet a reçu le Prix Nobel de la paix en 2015.

Les organisations de travailleurs ont également un rôle important à jouer dans les situations post-conflit. Au Népal, la *Fédération des syndicats du Népal, (ANTUF)*, proche des maoïstes qui ont mené pendant des décennies une rébellion armée contre le gouvernement, s'est récemment rapprochée de la *Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)* malgré des différences persistantes entre les deux organisations. Au Sri Lanka, après plus de 30 ans de guerre civile, les organisations de travailleurs, notamment la *Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya (SLNSS)* cherchent

activement à renouer des liens avec les syndicalistes du nord du pays. Les effectifs syndicaux augmentent ainsi progressivement dans les zones anciennement contrôlées par les Tamouls, bien qu'un grand travail de restauration de la confiance et de réconciliation soit encore nécessaire pour convaincre les syndicalistes de se rattacher aux organisations de travailleurs basées à Colombo.

Les changements politiques et la démocratisation peuvent aussi influencer sur le paysage des organisations de travailleurs et sur l'identité des partenaires participant au dialogue social. Par exemple, avant la révolution égyptienne, les syndicats n'étaient pas indépendants du gouvernement. En effet, pendant près de 60 ans, en tant qu'unique organisation de travailleurs légale en Egypte et alliée de l'Etat, la **Fédération des syndicats égyptiens (ETUF)**, avait le monopole de la représentation des travailleurs. Peu après le début de la révolution en 2011, des travailleurs ont fondé la **Fédération égyptienne des syndicats indépendants (EFITU)** et le **Congrès égyptien démocratique du travail (EDLC)**. Au sein de ces structures et dans l'espace sociétal créé par la révolution, les travailleurs égyptiens ont établi des centaines de nouveaux syndicats indépendants au niveau des entreprises. Cependant, ces syndicats sont maintenant confrontés à des difficultés pour obtenir un statut juridique du fait d'une nouvelle loi, adoptée en 2017, par laquelle le gouvernement cherche à ramener ces organisations sous la tutelle de l'ETUF.



Le fait que l'existence de nombreux syndicats indépendants soit un facteur positif ou non dépend largement du contexte national. En République démocratique du Congo (RDC) par exemple, il existe plus de 500 organisations de travailleurs, et c'est probablement cette fragmentation qui réduit considérablement leur pouvoir de négociation. En effet, les employeurs et même les gouvernements semblent parfois ravis de voir le rôle des travailleurs dans le dialogue social affaibli par un manque de coordination entre les syndicats.

Normes internationales du travail pertinentes

- Convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Recommandation (no 91) sur les conventions collectives, 1951
- Recommandation (no 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952
- Convention (no 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Convention (no 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- Convention (no 154) sur la négociation collective, 1981

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Renforcer les connaissances des organisations de travailleurs relatives aux normes internationales ci-dessus et au rôle des syndicats dans les processus de paix et de réconciliation.
- ✓ Sensibiliser les membres des organisations de travailleurs à la capacité du dialogue social à prévenir ou à atténuer les conflits et les catastrophes, mais aussi aux risques encourus si ce dialogue devient trop politisé.
- ✓ Prendre des mesures pour renforcer les liens entre les organisations de travailleurs et prendre conscience des risques générés par la fragmentation du paysage syndical.
- ✓ Chercher à collaborer avec les employeurs pour faciliter les prises de contact et rassembler en période de crise en créant des possibilités de dialogue entre les différents groupes sociaux, en luttant contre les stéréotypes et en réglant les éventuels griefs.

X. Migrants touchés par une situation de crise

26. Etant donné qu'une attention spéciale devrait être accordée aux migrants, en particulier aux travailleurs migrants, que la crise a rendus particulièrement vulnérables, les Membres devraient prendre des mesures, conformément à la législation nationale et au droit international applicable, pour:
- a) supprimer le travail forcé ou obligatoire, y compris la traite des personnes;
 - b) promouvoir, selon qu'il convient, l'inclusion des migrants dans les sociétés d'accueil par l'accès au marché du travail, y compris à l'entrepreneuriat et à des possibilités de création de revenus, et par le travail décent;
 - c) défendre et s'efforcer d'assurer les droits au travail et un environnement sûr pour les travailleurs migrants, notamment ceux qui ont un emploi précaire, les travailleuses migrantes, les jeunes travailleurs migrants et les travailleurs migrants handicapés, dans tous les secteurs;
 - d) prendre en considération les travailleurs migrants et leur famille lorsqu'ils élaborent des politiques et des programmes en matière de travail permettant de faire face aux conflits et aux catastrophes, selon qu'il convient;
 - e) faciliter le retour volontaire des migrants et de leur famille, dans la sécurité et la dignité.
27. Conformément aux orientations fournies dans les parties V, VIII et IX, les Membres devraient promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour tous les travailleurs migrants au regard des principes et droits fondamentaux au travail et de la protection par la législation nationale du travail applicable, et en particulier:
- a) instruire les migrants des droits et mesures de protection au travail, notamment en leur fournissant des informations sur les droits et les obligations des travailleurs et sur les moyens de recours en cas de violation, dans une langue qu'ils comprennent;
 - b) permettre l'adhésion des migrants aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs;
 - c) adopter des mesures et faciliter des campagnes pour lutter contre la discrimination et la xénophobie sur le lieu de travail et attirer l'attention sur l'apport positif des migrants, avec la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs et de la société civile;
 - d) consulter et associer les organisations d'employeurs et de travailleurs et, au besoin, d'autres organisations appropriées de la société civile, au sujet de l'emploi des migrants.

D'après *l'Etat de la migration dans le monde 2020* publié par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), il y a actuellement environ 272 millions de migrants internationaux dans le monde (qui représentent environ 3,5 pour cent de la population mondiale). De plus, la proportion de femmes migrantes a augmenté pour atteindre près de 50 pour cent, et il est donc nécessaire d'adopter des mesures spécifiques pour les protéger contre la traite d'êtres humains, les violences sexuelles et d'autres formes d'exploitation. De nouvelles formes de travail forcé sont également apparues du fait des migrations.

Remarque: le concept de migration englobe un grand nombre de personnes en plus de celles considérées comme des réfugiés ou des personnes déplacées de force pour d'autres raisons. De nombreuses personnes choisissent volontairement de traverser les frontières internationales. A côté de la perspective d'un meilleur salaire et d'une meilleure qualité de vie, la menace ou le début de conflits ou de catastrophes constitue un facteur important de ces déplacements.

On observe des flux de migration importants sur presque tous les continents. Par exemple, du fait de la situation économique, sociale et politique difficile en Haïti, et à la suite du tremblement de terre de 2010, on estime que 1,5 million d'Haïtiens vivent en dehors de leur pays d'origine, principalement aux Etats-Unis et en République dominicaine. Le Chili a également accueilli un nombre important d'Haïtiens en quête de nouvelles opportunités, et la communauté haïtienne dans ce pays compte environ 105 000 personnes, un chiffre en constante augmentation. La vie quotidienne de ces migrants est marquée par le racisme et les discriminations. La barrière de la langue représente une difficulté supplémentaire à la fois pour les Chiliens et pour les Haïtiens. À la suite du décès d'un homme haïtien dans un hôpital, l'association des syndicats du secteur de la santé (Multigremial de la Salud) et le gouvernement chilien ont lancé une initiative pour apprendre le créole aux professionnels de santé et aux travailleurs liés à ce secteur. Le premier cours, qui s'adressait au personnel administratif, a été lancé en 2018. Ce projet va se poursuivre en différentes étapes auprès du personnel technique et du personnel infirmier.

Le rôle joué par le *Conseil syndical unitaire d'Amérique centrale et des Caraïbes (CSU)* dans la protection des travailleurs migrants

En 2015, le *Conseil syndical unitaire d'Amérique centrale et des Caraïbes (CSU)* a mis en place un comité intersyndical régional pour la défense des droits des travailleurs migrants (Comité Intersindical Regional por la Defensa de los Derechos de las Personas Trabajadoras Migrantes, CIR). L'objectif du comité, composé d'organisations de travailleurs du Guatemala, du Honduras, d'El Salvador, du Nicaragua, de Costa Rica, du Panama et de la République dominicaine, est d'élaborer et d'harmoniser des critères et des politiques pour lutter à la fois contre les violations des droits humains et contre les violations du droit du travail dont sont victimes les travailleurs migrants. Le but ultime du CIR est de favoriser l'autonomie des travailleurs migrants et d'assurer le respect de leurs droits. Parmi ses nombreuses activités, le CIR propose par exemple des programmes de formation et d'éducation des travailleurs migrants sur les normes internationales du travail, en particulier la convention n° 92 (1949) et la convention n° 143 (1975), suit le développement des politiques publiques et encourage la ratification de la convention n° 189 (2011).

Le CIR a défini plusieurs axes stratégiques pour traiter du phénomène des travailleurs migrants. Premièrement, le CIR vise à promouvoir des politiques en matière d'emploi qui garantissent des conditions de travail décentes ainsi que l'égalité et la non-discrimination des travailleurs. Deuxièmement, il réalise des campagnes et milite en faveur de la mise en œuvre de politiques publiques et de la ratification de traités internationaux pour assurer la reconnaissance des travailleurs migrants. Troisièmement, le CIR contribue à sensibiliser et à former les travailleurs migrants au sujet de leurs droits et promeut la participation des gouvernements, de la société civile et des employeurs aux débats concernant les migrations. Enfin, le CIR défend la liberté syndicale et la négociation collective pour assurer des conditions de travail identiques aux travailleurs nationaux et aux travailleurs migrants.

La section X de la recommandation ne doit pas être interprétée comme concernant uniquement les pays hôtes et les communautés locales accueillant des migrants *arrivants*. Pour de nombreuses organisations de travailleurs, notamment en Asie du Sud et en Afrique de l'Est, les importants flux de migrants *partant* pour le Moyen-Orient sont également une question très préoccupante, à la fois en ce qui concerne les droits au travail et la protection sociale des travailleurs eux-mêmes, mais également en lien avec le bien-être de leurs familles restées dans leur pays d'origine. Au Sri Lanka, après des décennies de guerre civile, l'extrême pauvreté dans le nord du pays a poussé de nombreuses femmes à partir à l'étranger pour travailler, parfois sans s'enregistrer auprès du Bureau de l'emploi à l'étranger, voire en utilisant de faux passeports lorsqu'elles sont trop jeunes (âgées de moins de 25 ans) ou qu'elles ont des enfants en bas âge (âgés de moins de 5 ans). En écho au paragraphe 26 (c) de la recommandation n° 205, les organisations de travailleurs sont très préoccupées non seulement par la sécurité de ces travailleurs migrants, mais aussi par les nombreux cas où les fonds envoyés par ces travailleurs sont mal utilisés par leurs conjoints tandis que leurs enfants sont laissés sans surveillance et risquent de tomber entre de mauvaises mains. Dans un effort en vue d'impliquer et d'éduquer les travailleurs souhaitant quitter le pays, les responsables communautaires et les syndicalistes, les organisations de travailleurs ont lancé en collaboration avec le gouvernement sri-lankais et l'OIT un programme de migration de main-d'œuvre sûre financé par la Direction suisse du développement et de la coopération (DDC).

Le rôle joué par la *Fédération générale des syndicats du Bahreïn (GFBTU)* dans la protection des travailleurs migrants

D'après le rapport de 2018 sur le Bahreïn du Centre européen pour la démocratie et les droits humains, parmi les 1,4 million de personnes résidant dans le pays, plus de 604 697 sont des travailleurs migrants, qui constituent 54,7 pour cent de la main-d'œuvre du pays. La plupart de ces travailleurs ne sont pas membres d'organisations de travailleurs, ce qui réduit leur pouvoir de négociation et les rend plus vulnérables à l'exploitation.

La *GFBTU*, la plus grande organisation de travailleurs du Bahreïn, a récemment créé un nouveau syndicat des services sociaux qui est ouvert aux travailleurs migrants; ceux-ci constituent actuellement 80 pour cent des membres de cette nouvelle organisation. L'action de la *GFBTU* montre comment les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle dans l'intégration et la protection des travailleurs migrants en les accueillant parmi leurs membres.



Le **Congrès régional des syndicats d'Asie du Sud (SARTUC)** est un exemple d'organisation régionale qui a travaillé activement sur la question des migrations dans le cadre de réunions avec OIT-ACTRAV et la CSI. Il a récemment signé un accord avec des organisations de travailleurs de Jordanie, du Koweït et du Bahreïn afin d'apporter un soutien aux migrants dans le besoin et de faciliter leur retour volontaire, conformément à la clause 26(e) de la recommandation n° 205.

Normes internationales du travail pertinentes

- Convention (no 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Convention (no 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- Convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Créer des campagnes à destination des syndicalistes et des activistes sur l'intégration des travailleurs migrants dans les organisations de travailleurs.
- ✓ Promouvoir la tolérance sociale et lutter contre les discriminations et la xénophobie à l'encontre des migrants.
- ✓ Former le personnel des syndicats et les populations migrantes sur les droits au travail de celles-ci.
- ✓ Veiller à ce que les compétences professionnelles des migrants soient reconnues pour assurer leur intégration sur le marché du travail.
- ✓ Collaborer activement, à travers des échanges d'informations et des réunions conjointes, avec les organisations de travailleurs des pays d'origine des migrants afin de nouer des alliances et de créer des réseaux de syndicats.



XI. Réfugiés et rapatriés

Accès des réfugiés aux marchés du travail

28. Toutes mesures prises en vertu de la présente partie en cas d'afflux de réfugiés sont subordonnées:

- a) aux contextes nationaux et régionaux, compte tenu du droit international applicable, des principes et droits fondamentaux au travail et de la législation nationale;
- b) aux défis et contraintes qui pèsent sur les Membres eu égard à leurs ressources et à leur capacité d'apporter une réponse efficace, en prenant en considération les besoins ainsi que les priorités exprimées par les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

29. Les Membres devraient reconnaître l'importance capitale d'un partage équitable de la charge et des responsabilités. Ils devraient renforcer la coopération et la solidarité internationales pour fournir une assistance humanitaire et une aide durable au développement prévisibles et adaptées en vue de soutenir les pays les moins avancés et les pays en développement qui accueillent de nombreux réfugiés, pour ce qui est notamment de gérer les conséquences de cet afflux sur leur marché du travail et de garantir la poursuite de leur développement.

30. Les Membres devraient prendre des mesures, selon qu'il convient, pour:

- a) favoriser l'autosuffisance en accroissant les possibilités pour les réfugiés d'accéder à des moyens de subsistance et au marché du travail, sans discrimination entre eux et de façon à soutenir aussi les communautés d'accueil;
- b) élaborer des politiques et des plans d'action nationaux en associant les autorités compétentes en matière d'emploi et de travail et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de garantir la protection des réfugiés sur le marché du travail, y compris pour ce qui est de leur accès au travail décent et à des moyens de subsistance.

31. Les Membres devraient collecter des informations fiables pour évaluer l'incidence des réfugiés sur le marché du travail, ainsi que les besoins de la main-d'œuvre existante et des employeurs, afin d'optimiser l'utilisation des compétences et du capital humain que les réfugiés représentent.

32. Les Membres devraient renforcer la résilience et les capacités des communautés d'accueil en investissant dans l'économie locale et en promouvant le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent, ainsi que la formation des populations locales.

33. Conformément aux orientations fournies dans les parties IV, VI et VII, les Membres devraient associer les réfugiés aux mesures prises en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et au marché du travail, selon qu'il convient, et en particulier:

- a) promouvoir leur accès à la formation technique et professionnelle, en particulier grâce à des programmes de l'OIT et d'acteurs intéressés, afin d'améliorer leurs compétences et de permettre leur reconversion professionnelle, en tenant compte de leur rapatriement volontaire éventuel;
- b) favoriser leur accès à l'emploi formel, aux programmes d'activités génératrices de revenus et à l'entrepreneuriat au moyen, selon qu'il convient, de services d'orientation et de formation professionnelles, d'aide au placement, et de la délivrance de permis de travail, prévenant ainsi l'informalisation du marché du travail dans les communautés d'accueil;
- c) faciliter la reconnaissance, la certification, la validation et l'utilisation des compétences et des qualifications des réfugiés, au moyen de mécanismes appropriés, et offrir un accès à des possibilités adaptées de formation et de reconversion, y compris des cours intensifs de langues;
- d) renforcer la capacité des services publics de l'emploi et améliorer la coopération avec les autres prestataires de services, y compris les agences d'emploi privées, pour faciliter l'accès des réfugiés au marché du travail;
- e) déployer des efforts spécifiques pour favoriser l'insertion sur le marché du travail des jeunes et des femmes réfugiés ainsi que des autres personnes en situation de vulnérabilité;
- f) faciliter, selon qu'il convient, la transférabilité des droits liés à l'emploi et des droits aux prestations de sécurité sociale, y compris les pensions, en conformité avec les dispositions nationales du pays d'accueil.

34. Conformément aux orientations fournies dans les parties V, VIII et IX, les Membres devraient promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les réfugiés au regard des principes et droits fondamentaux au travail et de la protection par la législation du travail applicable, et en particulier:

- a) instruire les réfugiés des droits et mesures de protection au travail, notamment en leur fournissant des informations sur les droits et les obligations des travailleurs et sur les moyens de recours en cas de violation, dans une langue qu'ils comprennent;
- b) permettre l'adhésion des réfugiés aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs;
- c) adopter des mesures appropriées, y compris des mesures législatives et des campagnes, pour lutter contre la discrimination et la xénophobie sur le lieu de travail et attirer l'attention sur l'apport positif des réfugiés, avec la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs et de la société civile.

35. Les Membres devraient consulter et associer les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres acteurs intéressés au sujet de l'accès des réfugiés au marché du travail.

36. Les Membres devraient aider les pays d'accueil à renforcer leurs capacités et leur résilience, notamment par le biais de l'aide au développement, en investissant dans les communautés locales.

Rapatriement volontaire et réintégration des rapatriés

37. Lorsque la situation sécuritaire du pays d'origine des réfugiés s'est suffisamment améliorée, les Membres devraient collaborer pour faciliter leur rapatriement volontaire dans la sécurité et la dignité et soutenir leur réintégration dans le marché du travail, notamment avec l'aide des organisations internationales.
38. Les Membres devraient collaborer avec l'OIT et les acteurs intéressés pour élaborer des programmes spécifiques à l'intention des rapatriés afin de faciliter leur formation professionnelle et leur réintégration dans le marché du travail.
39. Les Membres devraient collaborer les uns avec les autres, y compris avec l'assistance des organisations internationales compétentes, pour appuyer l'intégration socio-économique des personnes de retour dans leur pays d'origine, au moyen des mesures prévues dans les parties IV à IX, selon qu'il convient, de façon à soutenir le développement économique et social des populations locales.
40. Compte tenu du principe du partage de la charge et des responsabilités, les Membres devraient aider les pays d'origine à renforcer leurs capacités et leur résilience, notamment par le biais de l'aide au développement, en investissant dans les communautés locales dans lesquelles les rapatriés sont réintégrés, et en promouvant le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent.

Comme indiqué dans le commentaire de la section précédente, les populations migrantes se répartissent en plusieurs catégories. En ce qui concerne les personnes déplacées de force du fait de conflits ou de crises politiques, on peut faire la distinction entre les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (PDI) et les réfugiés. Les PDI, qui peuvent aussi être déplacées **de force** du fait de catastrophes, sont traitées dans la section IV de la recommandation, tandis que la section XI se concentre spécifiquement sur les réfugiés, définis par la convention de 1951 relative au statut des réfugiés comme des personnes forcées de quitter leur pays du fait de persécutions, d'une guerre ou de violences. La section XI ne traite pas des autres personnes déplacées de force, telles que les personnes fuyant des catastrophes ou des crises économiques.

En 2018, selon les estimations, la catégorie des réfugiés comptait plus de 25 millions de personnes, dont plus des deux tiers issus de cinq pays seulement: l'Afghanistan, le Myanmar, la Somalie, le Soudan du Sud et la Syrie. Au Liban par exemple, un pays d'un peu plus de 6 millions d'habitants, il y a actuellement environ 164 réfugiés pour 1 000 habitants, cela sans compter les réfugiés palestiniens relevant du mandat de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), dont certains vivent au Liban depuis 70 ans. De plus, les statistiques officielles sur les réfugiés, notamment celles concernant les citoyens irakiens et syriens fuyant vers le Liban, la Jordanie, la Turquie ou un autre pays, sont largement inférieures au nombre réel de personnes quittant leur pays d'origine. En effet, en 2007, l'agence des Nations Unies pour les réfugiés a créé le terme de «personnes en situation apparentée à celle de réfugiés» afin de prendre en compte cette catégorie de personnes. Les milliers de Vénézuéliens qui en 2018 traversaient tous les jours la frontière avec la Colombie, et les Nicaraguayens fuyant actuellement leur pays pour se rendre au Costa Rica en sont deux exemples.

Remarque: Au lieu de parvenir à trouver un travail décent, la plupart des réfugiés, pour différentes raisons sociales, politiques et législatives, se retrouvent à travailler dans l'économie informelle, ce qui les rend encore plus vulnérables aux pratiques discriminatoires, à l'exploitation et même dans certains cas, au travail forcé et au travail des enfants.

Tout au long des négociations concernant la recommandation n° 205, le groupe des travailleurs a fortement insisté sur le fait que toutes ces catégories de personnes, qu'il s'agisse de migrants ou de personnes déplacées de force, doivent avoir les mêmes droits que les citoyens de leur pays d'accueil, et donc pouvoir trouver un travail décent et créer ou rejoindre une organisation de travailleurs dans le pays en question. C'est d'autant plus important vu que, selon l'UNHCR, les réfugiés vivent en dehors de leur pays d'origine pendant 17 ans en moyenne.



Le rôle joué par la *Fédération générale des syndicats jordaniens (GFTJU)* dans l'intégration des migrants et des réfugiés

En Jordanie, un pays qui doit constamment accueillir des personnes fuyant les conflits survenant dans les pays voisins, la *GFTJU* a récemment créé un comité spécial pour les migrants et les réfugiés. Ce comité est chargé de sensibiliser et de former les migrants et les réfugiés au sujet des droits des travailleurs. Il vise aussi à défendre leurs droits et à les aider à interagir avec les autorités judiciaires et le ministère du Travail.

Par ailleurs, un accord a été signé entre la commission nationale pour les travailleurs migrants et les réfugiés et la Direction nationale de la sécurité afin de faciliter le traitement des questions liées au statut juridique des personnes arrivant dans le pays. La *GFTJU* propose des formations techniques et professionnelles aux migrants et est ainsi un bon exemple de la manière dont les organisations de travailleurs peuvent apporter différentes formes de soutien pour contribuer à l'intégration des migrants et des réfugiés.

Les gouvernements ont le devoir de consulter les organisations de travailleurs au sujet de l'accès des réfugiés au marché du travail local, conformément au paragraphe 35 de la recommandation. La réalisation de cet objectif dépend bien sûr beaucoup de la situation du droit du travail et du niveau de dialogue social dans le pays concerné. Mais inclure les réfugiés parmi les membres des organisations de travailleurs permet à terme de renforcer le pouvoir de négociation de ces organisations. Pour faciliter cela, les syndicats peuvent notamment faire en sorte d'évaluer aussi rapidement que possible les compétences des migrants arrivant, et militer pour l'élimination des obstacles à l'accès au travail ou à l'éducation pour les migrants.

La section XI se termine par une sous-section sur le rapatriement volontaire et la réintégration des rapatriés. À la différence des personnes déplacées de force ou qui ont dû migrer du fait de catastrophes, les réfugiés quittent leur pays en raison de conflits et/ou des persécutions politiques qu'ils subissent. Leur rapatriement dépend donc largement de l'évolution de la situation dans leur pays d'origine, et il peut se passer des années, voire des décennies avant qu'un tel retour puisse être envisagé. Néanmoins, beaucoup de choses peuvent être faites entre-temps pour faciliter ce processus si le rapatriement s'avérait un jour possible. Du côté des organisations de travailleurs, il s'agit de ne pas se concentrer uniquement sur la formation et le développement de compétences, mais de veiller aussi au maintien de liens étroits avec les organisations de travailleurs des pays d'origine des réfugiés, justement en prévision de leur retour.

Normes internationales du travail pertinentes

Il est important de noter que toutes les normes internationales du travail s'appliquent aux réfugiés: tous les travailleurs ont des droits au travail, quel que soit leur statut juridique dans un territoire donné. Un instrument de l'OIT traite spécifiquement des réfugiés:

- Principes directeurs pour l'accès des réfugiés et des autres personnes déplacées de force au marché du travail, 2016

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Veiller à ce que la terminologie employée pour distinguer les réfugiés et les autres catégories de personnes déplacées de force du reste de la population migrante soit claire pour les organisations de travailleurs et leurs membres. En arabe par exemple, le terme «*higra* (هجرة)» (migration) est souvent employé comme une expression globale regroupant toutes ses catégories, empêchant ainsi une réelle compréhension mutuelle entre les réfugiés et les autres catégories de personnes déplacées de force et le reste de la population.
- ✓ Créer des brochures, des applications électroniques et d'autres éléments de documentation appropriés, rédigés dans la langue des réfugiés, expliquant leurs droits et les avantages de l'adhésion à une organisation de travailleurs.
- ✓ Veiller à ce que les compétences professionnelles des réfugiés et des autres personnes déplacées de force soient reconnues pour assurer leur intégration sur le marché du travail.
- ✓ Proposer aux populations réfugiées des cours de langue en présentiel ou en ligne afin de les aider à s'informer des possibilités d'emploi et augmenter leur employabilité et leur insertion dans la société.
- ✓ Veiller à ce que les organisations de travailleurs puissent visiter les régions accueillant des réfugiés (qui sont généralement des régions peu accessibles du pays hôte) pour bien comprendre les difficultés rencontrées à la fois par les réfugiés et par les communautés d'accueil.

XII. Mesures de prévention, d'atténuation et de préparation

41. Les Membres devraient, en particulier dans les pays où des risques prévisibles de conflit ou de catastrophe existent, prendre des mesures pour renforcer la résilience, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres acteurs intéressés, et pour prévenir et atténuer les crises et s'y préparer de manière à soutenir le développement économique et social et le travail décent, notamment par le biais de:

- a) l'identification des risques et l'évaluation, aux niveaux local, national et régional, de la vulnérabilité du capital humain, physique, économique, environnemental, institutionnel et social, et des menaces pesant sur lui;
- b) la gestion des risques, y compris plans d'urgence, alerte précoce, réduction des risques et préparation aux interventions en cas d'urgence;
- c) la prévention et l'atténuation des conséquences négatives, notamment par la gestion de la continuité des activités des secteurs public et privé, en tenant compte de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998).

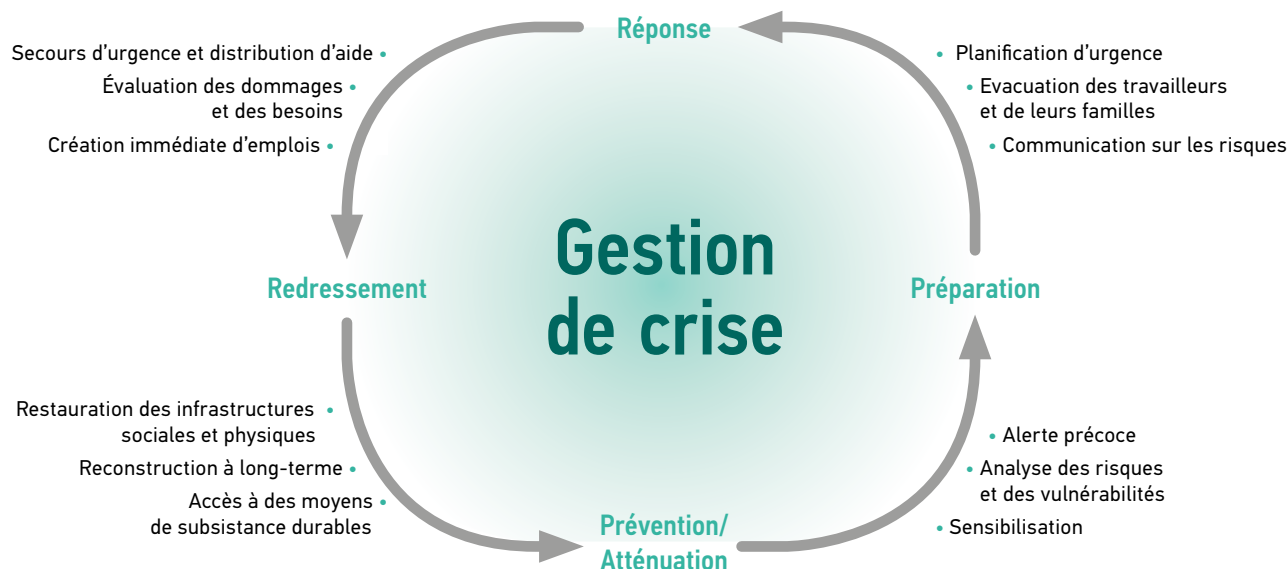
La section XII met à nouveau en lumière le vocabulaire innovant qui distingue clairement cette recommandation de la recommandation n° 71. Le cycle de gestion de crise présenté dans la figure ci-dessous, qui s'applique aussi bien aux situations de conflits qu'aux catastrophes, est au cœur de cette nouvelle terminologie. Défini par les organismes de secours intervenant lors des catastrophes ainsi que par les parties prenantes aux prises avec des conflits et des violences, ce cycle a pour élément clé la **prévention**, considérée comme une activité primordiale qui doit toujours être la priorité. Plusieurs études ayant montré qu'environ deux tiers de tous les conflits armés reprennent quelques années après la signature d'un accord de paix, la prévention est devenue une des préoccupations centrales des donateurs et des organismes d'aide. La prévention des violences a aussi été intégrée aux cibles de l'ODD 16 du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Les catastrophes naturelles sont plus difficiles à prévenir, mais au moins, leurs effets peuvent être réduits: c'est pourquoi les termes «**atténuation**» et «prévention» sont souvent utilisés de manière interchangeable dans le milieu des secours d'urgence. Les migrations sont étroitement liées à la notion de **préparation**, qui part du principe que l'impact immédiat et les conséquences à long terme des conflits, des catastrophes causées par les humains (par ex. l'accident à la centrale nucléaire Fukushima Daiichi survenu à la suite du tremblement de terre dans la région du Tohoku en 2011) et des catastrophes naturelles peuvent être atténués en mettant l'accent sur la gestion des risques. En consultation avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, les gouvernements doivent ainsi prendre des mesures de sensibilisation et de planification d'urgence, mettre en place des mécanismes d'alerte précoce et réaliser une analyse des vulnérabilités.

Remarque: la *Confédération des syndicats indonésiens (CITU/KSPI)* consacre une grande partie de ses activités à la sensibilisation et à la formation du personnel des syndicats dans les zones exposées aux catastrophes. Un institut humanitaire des travailleurs indonésiens (LKPI) a récemment été créé avec l'aide du gouvernement pour consolider et étendre ces efforts.

Lorsqu'une crise survient, une **réponse** immédiate et efficace est essentielle, que ce soit sous forme d'aide humanitaire en période de conflit (y compris pour traiter des questions d'accès aux personnes touchées) ou de secours d'urgence après une catastrophe. Là encore, le monde du travail, et en particulier les organisations de travailleurs, a un rôle important à jouer, ne serait-ce que du fait de sa capacité à mobiliser un grand nombre de personnes en très peu de temps. Enfin, la période de **redressement** qui suit une crise implique à la fois la création d'emplois à court terme et l'intégration ou la réintégration rapide des populations (qu'il s'agisse d'anciens combattants ou de civils déplacés) sur le marché du travail ainsi que des projets de reconstruction à plus long terme centrés sur les infrastructures sociales et l'assurance de moyens de subsistance durables pour augmenter la résilience des communautés touchées face aux crises futures.





Le rôle joué par les organisations de travailleurs japonaises dans la préparation aux catastrophes naturelles

La **Confédération des syndicats japonais (JTUC-RENGO)** est très avancée en matière d'atténuation, de préparation et de réaction aux catastrophes. L'archipel japonais subit en effet régulièrement des tremblements de terre, des typhons, et même des tsunamis, et les travailleurs qui se portent volontaires immédiatement après ces catastrophes sont un élément important de la réponse globale du pays. La présence décentralisée de **RENGO** dans les 47 préfectures japonaises permet une mobilisation très rapide des travailleurs, tout comme ses systèmes sophistiqués de partage d'informations sur les catastrophes (L-Alert) et de transmission d'informations d'urgence (J-Alert).

L'exemple japonais montre que les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle actif dans la gestion et l'organisation des travailleurs bénévoles en période de crise. En effet, non seulement elles fournissent les ressources humaines nécessaires pour réagir rapidement face à une catastrophe, mais elles servent aussi de sentinelle pour surveiller les conditions de travail des volontaires et faire appliquer des normes de travail appropriées. Elles peuvent en outre pousser les entreprises et les autorités locales à établir des cadres réglementaires solides pour protéger les droits de ces volontaires (par ex. via la création de régimes d'assurance pour les activités de volontariat).

Le «Japan Earthquake Project» de l'OIT vise à collecter et à compiler les enseignements et les bonnes pratiques tirés des efforts de redressement au Japon et les transmettre à la communauté internationale:

https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_209150/lang-en/index.htm

Normes internationales du travail pertinentes

- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977, telle qu'amendée en dernier lieu en 2017
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Sensibiliser les travailleurs et les syndicalistes situés dans des zones exposées aux catastrophes ou touchées par des conflits aux notions de prévention, d'atténuation et de préparation.
- ✓ Militer auprès du gouvernement en faveur d'une implication active des organisations de travailleurs dans la gestion de crise, pas seulement immédiatement après un conflit ou une catastrophe, mais de manière constante tout au long du cycle (renforcement de la résilience).
- ✓ Réfléchir à la possibilité de créer des équipes de secours d'urgence et des organes de coordination au sein des organisations de travailleurs, au niveau de leur siège mais aussi de manière décentralisée.

XIII. Coopération internationale

42. Pour se préparer et faire face aux situations de crise, les Membres devraient renforcer la coopération et prendre des mesures appropriées par le biais d'arrangements bilatéraux ou multilatéraux, notamment dans le cadre du système des Nations Unies, des institutions financières internationales et d'autres mécanismes régionaux ou internationaux d'intervention coordonnée. Les Membres devraient mettre pleinement à profit les arrangements en vigueur et les institutions et mécanismes existants et les renforcer, selon qu'il convient.
43. Les réponses aux crises, y compris l'aide des organisations régionales et internationales, devraient accorder une place centrale à l'emploi, au travail décent et aux entreprises durables, et devraient être compatibles avec les normes internationales du travail applicables.
44. Les Membres devraient coopérer pour promouvoir l'aide au développement et l'investissement des secteurs public et privé dans la réponse aux crises en faveur de la création d'emplois décents et productifs, le développement de l'entreprise et le travail indépendant.
45. Les organisations internationales devraient renforcer leur coopération et la cohérence de leurs réponses aux crises dans le cadre de leurs mandats respectifs, en tirant pleinement parti des cadres d'action et arrangements internationaux pertinents.
46. L'OIT devrait jouer un rôle primordial pour aider les Membres à apporter des réponses aux crises fondées sur l'emploi et le travail décent et axées sur la promotion de l'emploi, l'intégration dans le marché du travail ou l'accès à celui-ci, selon qu'il convient, le développement des capacités et des institutions, en coopération étroite avec les institutions régionales et internationales.
47. Les Membres devraient renforcer la coopération internationale, notamment par l'échange volontaire et systématique d'informations, de connaissances, de bonnes pratiques et de technologies pour promouvoir la paix, prévenir et atténuer les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience.
48. Il conviendrait d'assurer la coordination étroite et la complémentarité des réponses aux crises, selon qu'il convient, en particulier entre l'assistance humanitaire et l'aide au développement, pour favoriser le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent au service de la paix et de la résilience.

Face à des conflits ou des catastrophes, les capacités des pouvoirs publics ainsi que celles des partenaires sociaux (organisations de travailleurs et organisations d'employeurs), sont fortement limitées. La coopération internationale est cruciale dans ce contexte. Elle peut prendre des formes variées, allant d'une aide logistique, technique ou financière pour les crises aiguës telles que les catastrophes soudaines, à une collaboration plus durable face à des difficultés chroniques telles qu'un conflit social ou les conséquences du changement climatique.

La coopération internationale peut être multilatérale ou bilatérale, mondiale ou régionale. Elle peut impliquer des agences de l'ONU, des ONG internationales, des gouvernements donateurs ou des structures régionales telles que celles de la CSI. De fait, la coopération est peut-être plus forte au niveau régional, notamment entre les organisations de travailleurs. Les collaborations à long terme dans ce domaine incluent le bien connu **Réseau des syndicats de la mer Baltique (BASTUN)**, qui regroupe 22 organisations totalisant plus de 20 millions de membres, et l'**Organisation d'unité syndicale africaine (OATUU)** qui compte 73 organisations affiliées dans 53 pays pour un total de plus de 25 millions de membres. Parfois, ce sont les conflits eux-mêmes qui donnent lieu à une collaboration, comme c'est le cas pour le réseau de solidarité des Balkans «Solidarnost», dans le cadre duquel les organisations de travailleurs des pays formés après la dissolution de la Yougoslavie partagent leurs connaissances et leurs expériences de manière informelle.

Remarque: les organisations de travailleurs du monde entier renferment des mines de connaissances et d'expérience, mais celles-ci ne sont pas suffisamment documentées.

Le potentiel de ces réseaux ne doit pas être sous-estimé: nombre de difficultés dépassent les frontières et nécessitent une action transnationale. Si les organisations de travailleurs parviennent à joindre leurs forces au niveau régional pour partager leurs expériences, renforcer la solidarité entre travailleurs, développer des outils de sensibilisation conjoints et organiser des activités de formation et de renforcement des capacités, elles peuvent réellement renforcer leur rôle dans la gestion des conflits et des catastrophes.





Lier la recommandation n° 205 aux ODD

Une grande partie du contenu de la recommandation n° 205 trouve un écho dans les ambitions du Programme de développement durable à l'horizon 2030, notamment (sans s'y limiter) dans l'ODD 1.3 sur la protection sociale, l'ODD 8 sur le travail décent et la croissance économique, et l'ODD 16 sur la paix, la justice et l'efficacité des institutions. Les gouvernements ont tout intérêt à transmettre régulièrement, via le forum politique de haut niveau de l'ONU, des informations sur les progrès qu'ils réalisent dans la mise en œuvre des ODD: cela pourrait être une occasion pour les organisations de travailleurs de montrer le rôle important qu'elles peuvent jouer dans l'atteinte de ces objectifs.

Propositions d'action pour les organisations de travailleurs

- ✓ Sensibiliser les organisations de travailleurs aux dynamiques transfrontalières d'une grande partie des conflits et des catastrophes, y compris des effets du changement climatique et des flux de populations.
- ✓ S'appuyer sur la recommandation n° 205 pour renforcer les liens avec les organisations de travailleurs d'autres pays, soit par l'intermédiaire d'entités régionales, soit en créant une plateforme syndicale, pour discuter des menaces et des difficultés communes.
- ✓ Lier la recommandation n° 205 à la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 afin de sensibiliser les gouvernements aux contributions que les organisations de travailleurs peuvent apporter pour atteindre les cibles spécifiques des ODD.

Conclusion

La recommandation n° 205 de l'OIT se termine par une courte disposition finale confirmant qu'elle remplace la recommandation n° 71 de 1944. L'adoption de la nouvelle recommandation en 2017 n'était que le début du voyage. Il faut maintenant trouver des manières de promouvoir le rôle de l'emploi et du travail décent dans la gestion des conflits et des catastrophes. Les organisations de travailleurs doivent aussi être consultées à ce sujet.

La recommandation n° 205 n'offre pas de solutions: c'est simplement un outil qui invite les mandants de l'OIT à réfléchir systématiquement aux manières dont le monde du travail peut jouer un rôle plus central et durable pour rendre le monde plus sûr pour tous. C'est un appel à l'action, une tentative de faire prendre conscience de l'importance du dialogue social en temps de crise et des nombreuses manières dont les partenaires sociaux peuvent contribuer à prévenir les violences et à atténuer les effets des catastrophes. Les organisations de travailleurs doivent être prêtes à participer à ce dialogue social.

Les nouveaux instruments de l'OIT, qu'il s'agisse de conventions, de protocoles ou de recommandations, se font de plus en plus rares, les Etats membres et le groupe des employeurs n'étant pas particulièrement favorables à la création de nouvelles normes internationales du travail. Il est donc utile, en particulier du point de vue des organisations de travailleurs, de réfléchir à la manière de tirer le meilleur parti de cette nouvelle recommandation.

Il est également bon de se rappeler que la recommandation n° 205 ne s'applique pas uniquement à une poignée de situations de guerre et de catastrophe naturelle. Les tensions sociales, la radicalisation politique et la pauvreté chronique concernent une grande partie, si ce n'est la plupart, des pays du monde, et ces tendances semblent appelées à se poursuivre. Pourtant, dans de nombreuses régions du globe, l'importance des organisations de travailleurs diminue; les niveaux d'adhésion baissent, de même que l'influence des syndicats sur les processus de prise de décisions sociales.



Contact:

ACTRAV
Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Tél. +41 22 799 70 21
Courriel: actrav@ilo.org

