



Organisation
internationale
du Travail

► Comment faire face aux crises résultant de conflits et de catastrophes

Manuel de formation du BIT
destiné aux organisations
de travailleurs



► **Comment faire face aux crises résultant de conflits et de catastrophes**

Manuel de formation du BIT
destiné aux organisations de travailleurs

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022

Première édition 2022

Les publications de l'Organisation 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 (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.

Comment faire face aux crises résultant de conflits et de catastrophes. Manuel de formation du BIT destiné aux organisations de travailleurs

978-92-2-036435-2 (imprimé)

978-92-2-036436-9 (pdf web)

Également disponible en anglais: *Dealing with crises arising from conflicts and disasters. ILO training manual for workers' organizations*, ISBN 978-92-2-036433-8 (print), ISBN 978-92-2-036434-5 (web PDF) et en espagnol: *Afrontar las crisis causadas por los conflictos y desastres. Manual de formación de la OIT para las organizaciones de trabajadores*, 978-92-2-036437-6 (impreso), 978-92-2-036438-3 (pdf web).

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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 l'OIT 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 de l'OIT 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.

► Préface

Depuis sa fondation en 1919, l'OIT traite des conflits et des catastrophes au titre de son mandat visant à promouvoir la justice sociale à travers le travail décent, deux éléments considérés comme essentiels au maintien de la paix. Cependant, les types et formes de conflits et de catastrophes ont considérablement évolué depuis 1919. Ils sont devenus plus complexes du fait de leurs interactions avec de multiples crises comme le changement climatique, ce qui accentue la fragilité et accroît la fréquence et l'intensité des catastrophes. Cela peut amener à des situations de récrimination aggravée ou des déficits de travail décent qui sont susceptibles d'engendrer plus de violences et de conflits. En outre, nous savons que de nombreux pays qui font face à des conflits prolongés, à des catastrophes naturelles récurrentes et à des déplacements de population forcés sont également confrontés aujourd'hui au fardeau que constitue le COVID-19. La crise sanitaire peut également aggraver les vecteurs existants de conflits et de troubles sociaux et mettre à mal la confiance et le contrat social qui relient les citoyens et les organisations syndicales, le secteur privé et les gouvernements.

En 2017, les mandants tripartites de l'OIT ont adopté une norme internationale du travail afin de les guider au sein de ce nouveau contexte et de traiter avec précision du rôle de l'OIT dans les situations de crise. La recommandation (No. 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience traite de manière explicite du rôle de l'emploi et du travail décent en matière de prévention, de redressement, de paix et de résilience dans les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes. Elle se penche sur des situations qui sont à la croisée de l'assistance humanitaire, du développement, de la consolidation de la paix et de la résilience. Elle contribue à ancrer le rôle de l'OIT et des partenaires sociaux dans ce domaine.

Vu sous l'angle d'une organisation de travailleurs, un conflit ou une catastrophe peut aussi être l'occasion de façonner nos sociétés et de créer un avenir meilleur. Il est essentiel de veiller à ce que l'emploi et le travail décent soient un aspect-clé et que les organisations de travailleurs jouent un rôle central dans les efforts déployés pour contribuer à empêcher les conflits et les catastrophes et à limiter leurs effets, s'impliquent dans les alertes précoces et les activités de préparation, participent à la réponse immédiate

en tenant compte des caractéristiques du conflit, encouragent le redressement à long terme et contribuent à une paix durable.

À court terme, ce processus d'implication est susceptible de renforcer la capacité des organisations de travailleurs à influencer la conception et la mise en œuvre des actions menées généralement par les organisations humanitaires et les gouvernements engagés dans la réponse d'urgence. À long terme, le fait de jouer un rôle actif dans les questions relatives aux conflits et aux catastrophes peut contribuer à ouvrir des voies vers le dialogue social, à instaurer la confiance, à permettre aux organisations de travailleurs d'affirmer leur présence et/ou de faire entendre la voix des travailleurs. Cependant, afin de pouvoir saisir cette occasion, les organisations de travailleurs doivent être prêtes et, du point de vue de l'OIT, il faut leur rappeler ce qu'est la recommandation No. 205, ce qu'elle est en mesure d'apporter et comment l'utiliser au mieux. En résumé: les organisations de travailleurs ne peuvent demeurer des témoins passifs lorsqu'une crise voit le jour. C'est l'objet de la recommandation No. 205 de l'OIT et c'est aussi le thème de ce manuel de formation.

À la suite de l'adoption de cette recommandation, ACTRAV s'est amplement activé pour en assurer la promotion. Cependant, cette mission n'est pas terminée et nous devons continuer de la promouvoir à la fois en temps de paix, afin d'être mieux préparés, et en temps de crise, afin de mieux pouvoir répondre à la situation qui se présentera. Tout en s'appuyant sur une version précédente, ce guide, qui a fait l'objet d'une révision rigoureuse, a élargi sa couverture géographique et porte à la fois sur les catastrophes et les conflits.

Il est essentiel d'avoir une approche globale de la question des conflits et des catastrophes et des implications de la crise, avec l'intention claire d'aller au-delà de l'aide humanitaire pour considérer le travail décent sous tous ses aspects. À cet égard, l'OIT accorde une place particulière et un rôle spécifique aux organisations de travailleurs en insistant sur le fait que le dialogue social constitue un élément clé pour répondre à une crise, construire la paix et la résilience, réduire la pauvreté, s'attaquer au chômage qui pèse lourdement sur les jeunes et les femmes, promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et lutter contre le changement climatique afin de parvenir à la justice sociale, à la paix, à une croissance inclusive, au développement durable et à la bonne gouvernance.

Nous espérons que ce guide constituera une ressource utile pouvant fournir des orientations pratiques aux organisations de travailleurs mais aussi aux fonctionnaires du BIT, aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et à d'autres partenaires dans ce domaine afin de mieux comprendre leur rôle et leur implication dans la promotion de la paix et de la résilience à travers le travail décent.

La rédaction de ce guide a été coordonnée par Claire La Hovary et Mohammed Mwamadzingo du BIT-ACTRAV avec le soutien de Mamadou Kaba Souaré (BIT-ACTRAV), de Inviolata Chinyangarara (ACTRAV-Turin) ainsi que de Nieves Thomet et Federico Negro (tous les deux membres de l'Unité de coordination et d'appui pour la paix et la résilience (CSPR) du Service du développement et des investissements (DEVINVEST) du BIT. Ce manuel a été préparé avec l'aide d'Oliver Jütersonke et d'Augusta Nannerini du Centre sur les conflits, le développement et la consolidation de la paix (CCDP) de l'Institut universitaire de hautes études internationales et du développement (IHEID) à Genève. Il a également bénéficié des contributions des collègues du CCDP: Darine Atwa, Muriel Esposito, Kathryn Ginchini, Kazushige Kobayashi, Marie Lobjoy, Emilio Rodriguez et Sina Zintzmeyer.

Maria Helena André, ACTRAV

Mito Tsukamoto, DEVINVEST

► Table des matières

Préface	III
Liste des acronymes et des abréviations	VII
Introduction	1
Module 1. Comprendre les conflits et les catastrophes	5
1.1. Conflit et violence	5
1.2. Catastrophes	7
1.3. Liens entre conflits et catastrophes	9
1.4. Les conséquences sociales et économiques des conflits et des catastrophes	11
1.5. L'inclusion des migrants, des réfugiés et des autres populations déplacées de force	13
1.6. Le dialogue social dans un contexte de conflits et de catastrophes	16
1.7. Conclusion	18
Module 2. Adoption d'une méthode de gestion de crise	19
2.1. Analyse de la paix et du conflit	19
2.2. Le cycle du conflit	22
2.3. La sensibilité aux conflits	23
2.4. Le maintien de la paix	24
2.5. La gestion des conflits et des catastrophes	26
2.6. Recours à la résilience: la perspective de l'OIT	29
Module 3. Pour une paix durable I: prévention et préparation	31
3.1. Les bases de la prévention	31
3.2. Activités de communication pour la prévention des conflits et des catastrophes	33
3.3. Les bases de la préparation	35
3.4. Les niveaux d'engagement	38
3.5. Le renforcement des capacités de prévention des adhérents et des structures tripartites	41
3.6. La consolidation des partenariats régionaux et internationaux afin d'encourager une culture de prévention et d'atténuation des catastrophes	42
Module 4. Pour une paix durable II: réponse et redressement	44
4.1. Les bases de la réponse et du redressement	44
4.2. Les campagnes de mobilisation et de sensibilisation en tant que parties intégrantes de la réponse immédiate aux conflits et aux catastrophes	45
4.3. L'analyse des besoins des travailleurs dans des situations de crise	47
4.4. Les actions humanitaires	50
4.5. L'inclusion des migrants et des réfugiés	52
4.6. Participation aux négociations politiques et à l'élaboration d'accords	53
4.7. Les voies menant à la paix et à la résilience	55
Module 5. Le rôle des normes internationales du travail dans les situations de crise	61
5.1. Le rôle des normes internationales du travail dans les domaines de la paix et de la résilience .	61
5.2. La recommandation No. 205 de l'OIT et les normes internationales du travail	62
5.3. Les normes internationales du travail en temps de crise	63
5.4. Dérogations et suspensions possibles	64

5.5. Le système de contrôle de l'OIT et les situations de crise	66
5.6. Le rôle des organisations de travailleurs dans la promotion des normes internationales du travail	67
Annexes	70
I. Glossaire	70
II. Liste de références	74

► Encadrés

Encadré 1. Le Guide des travailleurs au sujet de la recommandation No. 205 de l'OIT	4
Encadré 2. Définition de la violence	7
Encadré 3. Information sur les catastrophes	8
Encadré 4. Difficulté à définir les personnes en mouvement	14
Encadré 5. La violation de la liberté syndicale	17
Encadré 6. Définition des lignes de fractures sociétales, des éléments moteurs, des déclencheurs et des éléments amplificateurs de conflits	20
Encadré 7. Les étapes de la résolution d'un conflit	24
Encadré 8. L'analyse d'une catastrophe	28
Encadré 9. L'essor de la «résilience»	29
Encadré 10. Les organisations de travailleurs et le changement climatique	33
Encadré 11. Sources d'information pour les alertes précoces	36
Encadré 12. Tirer parti de la coopération	43
Encadré 13. Gestion de la communication: ce qu'il faut éviter en temps de crise	46
Encadré 14. Liste de vérification concernant les questions à poser lorsqu'on tente d'évaluer rapidement les besoins à la suite d'une crise	50
Encadré 15. Liste de vérification destinée aux organisations de travailleurs faisant face à une situation de crise	57
Encadré 16. Conventions, protocoles et recommandations: Quelle est la différence?	62
Encadré 17. Le Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT	67
Encadré 18. Les violations de la liberté syndicale	68

► Figures

Figure 1. Facteurs internes et externes conduisant à une situation de crise	10
Figure 2. Types de conflits et de catastrophes: un cercle vicieux	11
Figure 3. Le cycle d'escalade conduisant à une situation de crise	22
Figure 4. Gestion du cycle du conflit	27
Figure 5. Le cycle de la gestion de catastrophe	27
Figure 6. Les niveaux d'engagement	38
Figure 7. Les voies menant à la paix et à la résilience	55
Figure 8. Les paramètres de réponse	58
Figure 9. Les paramètres de réponse: positionner des activités sur la grille	59

► Liste des acronymes et des abréviations

BASTUN	Réseau syndical de la mer Baltique
BACP	Bureau d'appui des Nations Unies à la consolidation de la paix
BCAH	Bureau des Nations Unies de la coordination des affaires humanitaires
BIT	Bureau international du Travail
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations
CAS	Commission de l'application des normes
CFA-CLS	Comité de la liberté syndicale
COTU	Organisation centrale des syndicats (Kenya)
CRE	Centre for Research on the Epidemiology of Disasters
CSI	Confédération syndicale internationale
DDR	Désarmement, démobilisation et réintégration
IFRC	Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge
FEWER	Forum on Early Warning and Early Response
GCM	Pacte Mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières
GCR	Pacte Mondial pour les réfugiés
GDACS	Global Disaster Alerting Coordination System
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
HDP	Articulation humanitaire-développement-paix
ICG	International Crisis Group
NIT	Normes internationales du travail
OIT	Organisation internationale du Travail
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONG	organisation non gouvernementale
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OUSA	Organisation de l'Unité syndicale africaine
PDI	personne déplacée à l'intérieur de son propre pays
RDC	République démocratique du Congo
SST	Sécurité et santé au travail
UGTT	Union générale tunisienne du travail
UNDRR	Bureau des Nations unies pour la réduction des risques de catastrophes
WANEP	Réseau ouest-africain pour l'instauration de la paix



► Introduction

Un nombre incalculable de travailleurs perdent leur emploi pendant les périodes de crise et la protection sociale est alors insuffisante au moment même où les institutions publiques et sociétales cessent de fonctionner de manière efficace. En conséquence, on assiste à une augmentation des inégalités et de l'exclusion sociale dans un contexte d'absence de respect des normes du travail. Les catégories de personnes vulnérables, notamment les minorités, les enfants, les personnes en situation de handicap et les personnes âgées, sont particulièrement touchées, tout comme les migrants et les populations qui doivent faire face au déplacement forcé.

Le monde du travail joue un rôle particulièrement important par temps de conflits et de catastrophes, comme l'a montré une nouvelle fois la pandémie de COVID-19 qui a mis à mal les moyens de subsistance des populations à travers le monde depuis fin 2019. Il s'agit notamment de créer des emplois décents et des activités génératrices de revenus, de mettre en place des services sociaux de base et des mesures de protection sociale, de maintenir les droits et les normes du travail, de bâtir des institutions représentatives et responsables et de promouvoir le dialogue social afin de limiter les conséquences dévastatrices des crises et d'aboutir à la paix.

En juin 2017, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la recommandation (No. 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience. Cette dernière se focalise sur les conflits et les catastrophes qui détruisent sans cesse les moyens de subsistance, qui interrompent les activités économiques et mettent à mal les lieux de travail à travers le monde.

Lorsque des crises se déclenchent, les organisations de travailleurs ne sont pas des témoins passifs. Elles ont le potentiel de contribuer de manière importante à la prévention et à la limitation des effets des conflits et des catastrophes en s'impliquant dans les alertes précoces et en se préparant, en apportant leur concours à la réponse immédiate et en encourageant le redressement à long terme. C'est l'objet de la recommandation No. 205 de l'OIT et c'est le thème de ce manuel de formation.

Le rôle des organisations de travailleurs dans les situations de conflit et de catastrophe

Grâce à leur position privilégiée au sein de la société, les organisations de travailleurs ont un rôle important à jouer dans les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes. Parmi leurs missions essentielles, on peut citer:

- **La sauvegarde du travail et la promotion de l'emploi** dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs, y compris les migrants, les réfugiés et les autres personnes déplacées de force, ainsi que pour celles et ceux qui travaillent dans l'économie informelle.
- **Le plaidoyer en faveur de la bonne gouvernance et pour des institutions responsables** afin d'aller vers la paix et la justice sociale.
- **Agir en tant que groupe de pression contre la violation du droit du travail** et contre la discrimination envers l'ensemble des travailleurs, en particulier ceux qui ont été placés en situation de vulnérabilité par la crise.
- **Trouver des solutions innovantes** aux situations de crise par l'intermédiaire d'un dialogue social et de partenariats constructifs au sein du monde du travail.
- **Utiliser la base de leurs adhérents comme source d'alerte précoce** face à des conflits et comme réserve de volontaires pouvant être mobilisés juste après des catastrophes.

- **Veiller à ce que tous les travailleurs soient pris en compte dans les efforts visant à bâtir des sociétés pacifiques et inclusives**, en mettant particulièrement l'accent sur les besoins des migrants et leurs contributions, ainsi que sur ceux des réfugiés et d'autres personnes déplacées de force, des femmes, des jeunes, des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.
- **S'engager en faveur de l'établissement d'une paix durable passant par le redressement et la reconstruction** suite à une période de conflit ou de catastrophe, en mettant l'accent sur les droits, le développement des compétences et la réinsertion des travailleurs sur le marché du travail via des emplois décents.
- **Former des alliances et faire preuve de solidarité avec les organisations de travailleurs d'autres pays** et consolider les réseaux qui peuvent être activés en temps de crise au niveau régional et sur le plan mondial.

Afin d'optimiser leur potentiel en tant qu'acteurs de la société, les organisations de travailleurs mobilisent des compétences, des ressources humaines et financières pour répondre aux difficultés spécifiques découlant de conflits et de catastrophes. Comme attendu de tous les mandants de l'OIT, les organisations de travailleurs adoptent et cultivent également une attitude ouverte qui met en valeur la diversité, l'inclusion au sein de la société et une paix durable, tout en respectant ceux que la crise a fragilisés (comme les enfants, les personnes âgées, les personnes en situation de handicap et les personnes déplacées de force).

Ce manuel de formation met en évidence plusieurs problèmes concernant les organisations de travailleurs dans des situations de crise et de catastrophe, notamment sur les thèmes suivants:

- Le fonctionnement proprement dit des organisations de travailleurs lorsque leur existence et leur efficacité sont susceptibles d'être mises à l'épreuve en raison du caractère sensible d'un conflit.
- Encourager la résilience sur le plan international et aboutir à une paix durable nécessitent de s'impliquer dans la construction d'alliances parmi les partenaires sociaux et à travers les réseaux de syndicats dans d'autres pays.
- L'établissement de stratégies de communication solides au sein des canaux syndicaux et d'autres acteurs de la société, y compris aux niveaux régional et international.

Objectifs de ce manuel de formation

L'objectif principal de ce manuel est d'encourager les dirigeants syndicaux et le personnel qui travaille au sein des organisations de travailleurs à jouer un rôle plus important dans le traitement des crises qui résultent des conflits et des catastrophes. Cet objectif a été stimulé par l'adoption de la recommandation No. 205 de l'OIT. La formation que nous proposons ici s'appuie sur le contenu même de la recommandation et cherche à promouvoir les discussions autour de la gestion de crise au sein des organisations de travailleurs en collaboration avec les gouvernements et les organisations d'employeurs.

À l'issue de la formation, les participants devraient être en mesure de maîtriser les points suivants:

- Comprendre comment les conflits et les catastrophes affectent les lieux de travail et les travailleurs.
- Contribuer à analyser les causes, les effets et les vecteurs des crises au sein de la société et du monde du travail.
- Reconnaître le potentiel dont disposent les organisations de travailleurs pour contribuer de manière cruciale à la prévention et à la résolution des tensions et des conflits, à la limitation des effets des catastrophes ainsi qu'aux efforts liés à la préparation, à la réponse humanitaire, au redressement et à la reconstruction, ainsi qu'à l'établissement d'une paix durable.
- Reconnaître l'importance du fait d'encourager les liens étroits et la construction d'alliances avec les institutions de la société (y compris avec les médias), notamment l'établissement de liens avec les réseaux régionaux et internationaux d'organisations de travailleurs.

Organisation du manuel de formation

Ce manuel est divisé en cinq modules. Chaque module comprend une série d'objectifs pédagogiques et se compose à la fois de contenus analytiques, d'exercices et d'informations générales.

Le module 1 consiste en une introduction aux concepts de «conflit» et de «catastrophe». Il explore les liens entre les deux dans les situations de crise, décrit certaines des causes et certains des éléments moteurs de ces dynamiques et met en évidence le rôle important que les organisations de travailleurs peuvent jouer dans de telles situations.

Le module 2 présente des outils analytiques de base qui peuvent être utilisés pour comprendre les conflits et les catastrophes et réfléchir aux mesures à mettre en place en vue de contribuer à une paix durable. Il porte sur les notions de «sensibilité aux conflits» et de «résilience» ainsi que sur les différentes phases du cycle de gestion de crise que sont la prévention/atténuation, la préparation, la réponse et le redressement.

Le module 3 s'intéresse plus précisément à la prévention et à la préparation. Les organisations de travailleurs sont des acteurs essentiels pour éviter que les tensions politiques ne se transforment en conflit violent et atténuer les effets des catastrophes. Il est donc extrêmement important d'identifier les signes avant-coureurs et d'être bien préparés lorsque s'amorcent des périodes de crise.

Le module 4 traite de la réponse et du redressement pour la paix et la résilience. Il examine le rôle joué par les organisations de travailleurs dans la réponse immédiate aux conflits et aux catastrophes ainsi que la contribution importante qu'elles peuvent apporter au redressement et à la reconstruction afin d'établir une paix durable.

Le module 5 s'intéresse au rôle des normes internationales du travail (NIT) dans la promotion du travail décent et de l'emploi en préparation et en réponse à toutes les formes de situations de crise.

Chaque module contient des conseils en matière d'actions et d'activités possibles ainsi que des listes de vérification concernant des questions à garder à l'esprit dans des contextes précis. En effet, le contexte de chaque pays est différent, tout comme chaque situation de crise et les solutions ne doivent pas consister en une approche universelle. Toutes les activités ne sont pas forcément pertinentes quelle que soit la situation, ni envisageables à chaque fois.

Chaque module contient une série d'exercices liés au contenu abordé dans les différentes parties ou sous-parties. Ils peuvent être réalisés indépendamment les uns des autres mais nous encourageons les utilisateurs à les prendre dans l'ordre, chaque module s'appuyant sur le précédent. Les exercices peuvent se faire en groupe lors de la formation ou être effectués individuellement en autoapprentissage.

Ce manuel de formation devrait être utilisé en combinaison avec le Guide des travailleurs au sujet de la recommandation n° 205 de l'OIT, auquel il est fait référence de manière récurrente. Le Guide des travailleurs contient d'importants exemples et illustrations de différents pays permettant de replacer dans son contexte le matériel concerné (voir [encadré 1](#)).

► Encadré 1. Le Guide des travailleurs au sujet de la recommandation No. 205 de l'OIT

Afin de familiariser les organisations de travailleurs à la recommandation No. 205 de l'OIT, le *Guide des travailleurs* contient:

- des explications sur la façon dont la recommandation No. 205 de l'OIT a été adoptée et pourquoi elle a été adoptée;
- un commentaire du texte de la recommandation pour chaque partie;
- une illustration de quelques-uns des thèmes principaux au travers d'exemples tirés de la vie réelle montrant des activités menées par des organisations de travailleurs en situation de crise résultant de conflits et de catastrophes;
- une présentation de différentes actions pouvant être mises en place par les organisations de travailleurs, avec notamment des suggestions sur la façon d'intégrer certains messages-clés de la recommandation à leurs supports de communication et à leurs campagnes de sensibilisation.

Les exercices sont censés être effectués avec à l'esprit un conflit ou une catastrophe déterminé. Nous suggérons aux lecteurs de choisir au moins un scénario de conflit et de catastrophe qu'ils connaissent bien, lié par exemple à leur pays d'origine ou à l'endroit où ils travaillent ou dans un contexte qu'ils souhaitent explorer plus avant. Pour simplifier, ces scénarios sont désignés par l'expression «votre pays» dans les exercices.

L'une des manières de choisir un conflit ou une catastrophe consiste à parcourir les bases de données disponibles sur les sites Internet indiqués dans les exercices. Le guide lui-même ne détaille pas les crises figurant dans ces bases de données car la situation évolue constamment. Il convient de noter que l'accès à Internet ne constitue pas une condition préalable pour pouvoir utiliser ce manuel et réaliser les exercices.

Le manuel se termine par une série de suggestions de lectures complémentaires, un glossaire des principaux termes ainsi que par une liste de quelques-unes des normes internationales du travail et de textes liés au rôle du monde du travail dans des situations marquées par des conflits et des catastrophes.

Suivi et commentaires

Avec le soutien du BIT, il appartient aux utilisateurs de ce manuel de mettre à profit les connaissances qu'ils ont acquises en essayant d'instiller des changements concrets au sein de leur propre organisation de travailleurs et du dialogue social auquel ils participent.

À travers une formation conjointe et la mise en œuvre de certaines des actions qui y sont suggérées, ce manuel, associé au «Guide des travailleurs au sujet de la recommandation No. 205 de l'OIT», peut également contribuer à la création d'alliances et à promouvoir les réseaux régionaux et internationaux d'organisations de travailleurs.

Nous encourageons les utilisateurs de ce manuel à nous adresser leurs commentaires et leurs suggestions à propos de son contenu et à nous faire part de la manière dont ils l'utilisent. Leur contribution permettra de nourrir les prochaines éditions de ce document ainsi que la conception de formations et d'ouvrages similaires à l'avenir.

Module 1

► Comprendre les conflits et les catastrophes

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience des différentes manières dont nous utilisons le terme «conflit» pour désigner des litiges et des tensions entre des individus, des groupes de personnes et au sein de la société.
- Reconnaître que de nombreuses formes de violence ont lieu dans des situations qui ne sont pas précisément affectées par des guerres.
- Comprendre le concept de «catastrophe» et comment celui-ci englobe toute une série de dangers d'origine naturelle ou créés par l'être humain, y compris les défis rencontrés au niveau mondial comme la pandémie de COVID-19.
- Comprendre les différents cadres de conflits et de catastrophes et comment adopter la logique de «gestion de crise».
- Reconnaître les conséquences diverses que les conflits et les catastrophes peuvent avoir sur nos sociétés et mesurer le rôle que peuvent jouer les organisations de travailleurs en s'impliquant dans la réponse apportée, en particulier en encourageant le dialogue social.

1.1. Conflit et violence

Au sens le plus large, un **conflit** surgit lorsque des personnes ou un groupe de personnes poursuivent leurs objectifs ou défendent leurs intérêts de manière jugée incompatible par d'autres personnes ou groupes de personnes qui défendent eux-mêmes leurs propres intérêts respectifs. Face à cette situation, l'une des parties peut vouloir faire pression sur l'autre afin qu'elle cède. Si cette autre partie résiste ou contre-attaque d'une manière ou d'une autre, alors nous sommes face à un «conflit».

La notion de conflit est présente dans toutes les sociétés et ce n'est pas forcément une mauvaise chose: nous voulons que les gens en général et la société se montrent ambitieux et cherchent à améliorer leur bien-être. Cependant, lorsque l'une ou l'autre partie prenante dans un conflit se rend compte qu'elle n'est pas en mesure de résoudre des différences de manière pacifique, elle peut transformer ce conflit en une confrontation violente. Lorsque les parties prenantes sont des États ou des groupes armés disposant d'une chaîne intérieure de commandement, alors on qualifie **l'utilisation de la force de violence organisée**.

Un **conflit armé** est une forme de violence organisée qui peut impliquer des acteurs appartenant ou pas à un État. Si le conflit armé implique plusieurs États, alors on le qualifie de «conflit armé international». Si, au contraire, le conflit a lieu à l'intérieur des frontières d'un État précis (par exemple entre des forces gouvernementales et des groupes armés ou encore entre groupes armés), alors on parle de «conflit armé non international».

Conflit armé est le terme formel que l'on emploie pour se référer à ce que l'on appelle communément la guerre.

Depuis la fin de la Guerre froide, plusieurs tendances fondamentales se dégagent en matière de conflit armé:

- **Guerre asymétrique** – Au lieu de voir des armées nationales s'affronter sur un champ de bataille, nombreux sont les conflits violents actuels qui consistent en des affrontements prolongés impliquant des factions limitées en nombre mais lourdement armées qui combattent l'autorité de l'État. Cette tendance a également entraîné une évolution de la doctrine militaire puisqu'il ne s'agit plus de tenter de «remporter» une victoire directe par les armes mais plutôt d'adopter une stratégie anti-insurrectionnelle et de déployer des efforts de stabilisation comme c'est le cas, par exemple, des forces extérieures présentes en Afghanistan ou au Mali.
- **La prolifération d'acteurs n'appartenant pas à un État** – À l'heure actuelle, de nombreux conflits n'impliquent plus seulement des armées nationales mais aussi de nombreux acteurs armés n'appartenant pas à l'État, allant d'insurgés rebelles à des milices, des gangs, des forces d'auto-défense et des réseaux de crime organisé. De plus, on assiste à une augmentation sensible du nombre de ces groupes opérant à l'intérieur de certaines zones de conflit. Ainsi, des recherches ont permis l'identification de centaines de groupes armés en Libye, dans l'est de la République démocratique du Congo (RDC) ainsi qu'en République arabe syrienne. C'est cette fragmentation, marquée par une succession de morcellements et de formation d'alliances qui constitue un défi majeur pour les efforts de consolidation de la paix.
- **Les guerres par procuration** – Dans le monde globalisé actuel, il n'existe pratiquement aucun conflit armé qui soit «localisé»: que ce soit en termes de territoire ou d'acteurs impliqués. En lieu et place, ce sont des intérêts matériels, géopolitiques et idéologiques qui produisent diverses «chaînes d'approvisionnement», chaque partie prenante d'un conflit étant soutenue grâce aux ressources (argent, armement, formation, mercenaires) fournies par une puissance étrangère, quelle qu'elle soit.
- **Des villes pour cadre de conflits violents** – Face à l'urbanisation rapide de la planète, les guerres se déroulent de plus en plus dans des zones habitées, ce qui ne pose pas seulement des difficultés en matière de doctrine militaire (comment s'affronter dans des zones urbaines sans engendrer des pertes en vies humaines parmi les civils et les combattants et la destruction massive d'infrastructures de base), mais aussi en matière de prévention et de réponse humanitaire (notamment les problématiques de protection et d'accès).

Souvent, il peut s'avérer difficile de déterminer les **causes profondes** d'un conflit violent et plus le conflit s'éternise, plus on perd le fil de ce qui en était la cause originelle. Autrement dit, le conflit a sa propre existence et devient une manière d'exister ainsi qu'une source de revenus pour certains. C'est la raison pour laquelle les spécialistes des conflits parlent d'une **économie de guerre**.

La durée d'un conflit violent peut varier, tout comme son intensité au fil du temps.

Les effets néfastes d'un conflit violent sont ressentis par l'ensemble des composantes de la société, y compris au sein du monde du travail. En particulier, les conflits ont un impact profond sur l'emploi et les possibilités de génération de revenus et ils affectent de manière disproportionnée les membres de la population les plus désavantagés comme les femmes, les enfants, les personnes âgées et les personnes en situation de handicap. Ils détruisent les moyens de subsistance, entraînent des déplacements de population et perturbent le fonctionnement du système éducatif.

Cependant, la **violence** – entre des personnes ou des groupes de personnes – se manifeste également au sein de sociétés dans lesquelles il n'existe pas de conflit armé formel. Cette violence n'est pas nécessairement mortelle: bon nombre de sociétés connaissent de très hauts niveaux de violences familiales, de violences liées au genre et de violences sexuelles. Les menaces physiques et psychologiques et la coercition s'y multiplient, tout aussi néfastes pour le bien-être individuel et sociétal que pour la prospérité économique (voir l'**encadré 2**).

► Encadré 2. Définition de la violence

Les différents milieux universitaires et les spécialistes de la question n'ont pas tous la même définition de la violence. Pour sa part, à travers son Alliance pour la prévention de la violence, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) s'emploie à insister sur la nécessité d'aller au-delà des taux d'homicides et du nombre de morts sur les champs de bataille pour prendre la mesure de l'impact exact de la violence au sein de la société. En faisant la distinction entre la «violence dirigée vers soi-même», la «violence dirigée vers autrui» et la «violence collective», elle définit la violence comme «l'usage délibéré ou la menace d'usage délibéré de la force physique ou de la puissance contre soi-même, contre une autre personne ou contre un groupe ou une communauté qui entraîne ou risque fort d'entraîner un traumatisme, un décès, un dommage moral, un mal-développement ou une carence». Cette définition est importante pour faire la différence entre «conflit» et «violence» tel que nous le suggérons dans ce manuel.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi que dans certaines parties de l'Afrique subsaharienne et de l'Asie, il existe des villes et des régions qui enregistrent des niveaux de violences mortelles qui peuvent être comparés, et même peuvent dépasser, ceux constatés dans des zones de guerre. Des pays comme le Salvador, le Mexique ou l'Afrique du Sud subissent des violences criminelles à une échelle alarmante et même le Brésil, pourtant puissance économique régionale, enregistre chaque année dans ses villes plus de 50 000 morts violentes. C'est la raison pour laquelle notre compréhension de ce qu'est un conflit doit aller au-delà des notions traditionnelles de «conflit armé» ou de «guerre» afin de saisir également la **violence chronique qui sévit dans un cadre non conflictuel**.



Exercice 1

Examinez les tendances en matière de violence organisée dans votre pays. Regardez vers le passé et répondez aux questions suivantes:

- 1.1. Les conflits violents ont-ils augmenté ou baissé ces trente ou quarante dernières années?
- 1.2. Quelles sont les années que vous identifiez comme ayant été des «périodes de crise»?
- 1.3. Comment qualifieriez-vous la situation actuelle du pays?

À présent, essayez de comparer l'historique de la violence organisée dans votre pays à celui d'États voisins en répondant aux questions suivantes:

- 1.4. Comment les conflits armés ont-ils évolué dans la région?
- 1.5. Les moments de crise dans la région reflètent-ils une hausse ou une baisse de la violence organisée dans votre pays et vice versa?

Pour obtenir des informations détaillées à propos du niveau de violence dans votre pays ou dans la région qui l'entoure, vous pouvez consulter le Programme Uppsala de données sur les conflits à l'adresse suivante <https://ucdp.uu.se/>.

1.2. Catastrophes

Outre les conflits, la plupart des pays à travers le monde doivent composer avec des catastrophes liées à des dangers naturels et d'autres formes d'événements ayant une dimension catastrophique, notamment les pandémies comme celle du COVID-19. Dans les milieux humanitaires, on parle souvent des formes différentes de **situations de danger** auxquelles nos sociétés doivent faire face et ces dernières peuvent être divisées en deux catégories: les situations de danger provoquées par l'être humain et les situations de danger d'origine naturelle.

Parmi les situations de danger provoquées par l'être humain (ainsi que les dangers technologiques), on peut citer les famines, les déplacements de population ainsi que les accidents industriels et ceux concernant les transports. On peut inclure également d'autres phénomènes provoqués par l'être humain et qui ont de graves conséquences pour l'humanité, en particulier la dégradation de l'environnement et la pollution.

En général, ce sont les composantes les plus pauvres et les plus vulnérables de la population qui ont tendance à être davantage affectées par les dangers d'origine naturelle ou provoqués par l'être humain, plutôt que les composantes les plus riches.

Au contraire, les catastrophes liées à des dangers naturels sont des phénomènes physiques ayant une origine naturelle causés par une succession d'événements soit lents, soit rapides. Ces catastrophes deviennent de plus en plus fréquentes. Il peut s'agir de phénomènes:

- géophysiques (tremblements de terre, glissements de terrain, tsunamis et activité volcanique),
- hydrologiques (avalanches et inondations),
- climatologiques (températures extrêmes, sécheresse et incendies de forêt),
- météorologiques (cyclones et tempêtes/vagues-submersion), ou
- biologiques (épidémies ou pandémies et fléaux causés par des insectes ou des animaux).

Certaines des situations de danger d'origine naturelle listées plus haut peuvent aussi être causées – ou aggravées de manière claire – par l'implication de l'être humain et la distinction entre les catastrophes causées par des dangers naturels et celles causées par l'être humain n'est alors pas toujours facile à établir et il n'est même pas toujours utile de le faire. Par exemple, les glissements de terrain sont souvent le résultat de la déforestation ou de techniques de construction dangereuses. Le réchauffement climatique et ses effets (élévation du niveau des océans et tendances à une météo extrême, etc.) sont aussi ouvertement attribués à l'action humaine. Les dégâts occasionnés aux infrastructures urbaines et les perturbations qu'ils entraînent, notamment au niveau des routes, des bâtiments ou des ponts, peuvent être reliés à des phénomènes comme la corruption, la mauvaise gestion publique et d'autres formes de dysfonctionnements au sein de la société.

Par ailleurs, il existe un certain nombre de facteurs aggravants, c'est-à-dire des problèmes qui peuvent renforcer la probabilité qu'une catastrophe se produise et en accentuer les effets possibles. Il s'agit notamment mais pas que de l'urbanisation sauvage, du sous-développement, de la pauvreté endémique et de la prolifération des maladies.

► Encadré 3. Information sur les catastrophes

Il existe de nombreuses sources d'information sur les catastrophes, notamment des informations en temps réel quant à la probabilité qu'elles se produisent et des classifications par types de catastrophes. Nous vous invitons à consulter ces sources afin de mieux comprendre les différentes catégories de catastrophes.

- Le site internet de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (IFRC): <https://www.ifrc.org/fr/catastrophes-climat-et-crises>
- Le site internet du Système mondial d'alerte et de coordination en cas de catastrophe: <http://www.gdacs.org/>.
- EM_DAT, site internet de la Base de données internationale sur les catastrophes: <https://www.emdat.be/classification>.

Par souci de cohérence, le vocabulaire adopté dans ce manuel est identique à celui employé par la recommandation No. 205 de l'OIT qui parle de «conflits et de catastrophes». Tout au long de ce manuel et pour ce qui est de l'aspect «gestion de crise» sur lequel il porte principalement, nous emploierons le terme «catastrophes» pour désigner de manière générale les différentes «situations de danger» mentionnées ci-dessus.



Exercice 2

Au-delà de la pandémie de COVID-19, pensez à au moins trois catastrophes qui ont touché votre pays ces dix dernières années.

- 2.1 Répertoriez les principaux acteurs au niveau local (sur le terrain) et au niveau institutionnel qui sont intervenus pour contribuer à en limiter les conséquences.
- 2.2 Jusqu'à quel point votre organisation a-t-elle été impliquée dans la réponse?

1.3. Liens entre conflits et catastrophes

Les conflits et les catastrophes surviennent rarement de manière isolée. Ils se produisent fréquemment par cycles car de nombreuses catastrophes sont liées à des événements saisonniers. De même, les conflits ont tendance à éclater de manière répétée, malgré les efforts de consolidation de la paix. De plus, la plupart des pays sont confrontés à plusieurs dangers simultanés, de par l'effet domino qu'entraîne l'affaiblissement des capacités de l'État et de la société.

Prenons cette simple analogie: la société humaine est comme une machine, un système constitué de nombreuses pièces en mouvement. Lorsque certaines pièces sont défectueuses, il se peut que la machine s'arrête de fonctionner normalement. C'est la même chose pour la société: lorsque certains de ses aspects, par exemple des institutions gouvernementales essentielles, cessent de fonctionner de manière efficace, le système sociétal tombe en panne et ne peut plus répondre aux besoins des populations.

Les théoriciens des systèmes parlent alors de **crise**, c'est-à-dire un événement ou une série d'événements conduisant à une situation dangereuse ou instable par rapport au fonctionnement du système. Lorsqu'un piston des cylindres du moteur de ma voiture tombe en panne, c'est l'ensemble du système (c'est-à-dire ma voiture) qui n'avance plus. Les théoriciens des systèmes parlent alors de **signes de stress**: le moteur de ma voiture peut se mettre à chauffer et la fumée s'échappant du capot constitue alors un signal clair qu'un problème est sur le point de se produire.

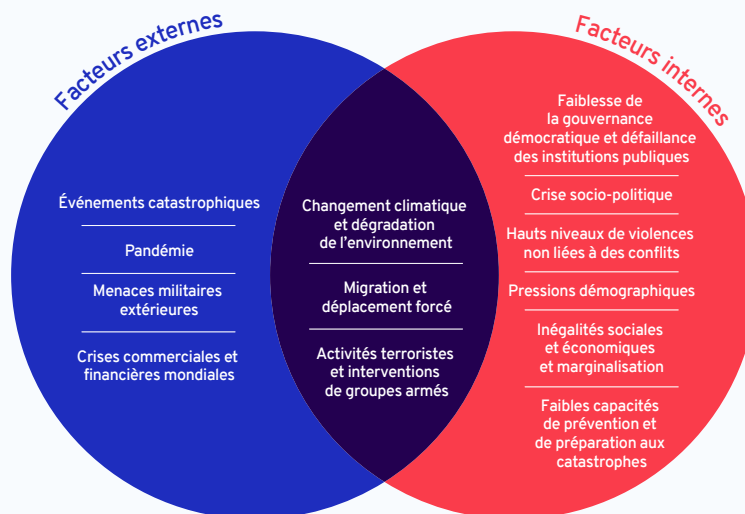
Il existe des preuves grandissantes de liens complexes entre le changement climatique, la dégradation de l'environnement et les conflits violents.

En règle générale, il est donc important de **savoir reconnaître** les signes de tension et d'apporter une **réponse** rapide à la crise. La cause de la crise peut être inconnue à ce moment-là ou trop compliquée à déterminer dans l'immédiat, de nombreux facteurs pouvant se superposer et conduire à une crise. C'est pourquoi les analystes commencent par faire des calculs sophistiqués en matière de risques afin d'avoir une idée de la probabilité qu'une crise se produise. Par exemple, il n'est pas sûr que le moteur de ma voiture tombe en panne et je ne sais pas quand cela arrivera mais en ayant suffisamment de connaissances en mécanique automobile (et en consultant les statistiques d'autres voitures), je sais que le risque d'une panne de moteur est plus élevé si je ne fais pas la vidange régulièrement.

Les raisons pour lesquelles une crise se produit peuvent être internes au système ou externes. Le moteur de ma voiture peut en effet tomber en panne en raison d'un défaut de conception ou à cause d'un manque d'entretien (facteurs internes) ou parce qu'un autre véhicule a heurté ma voiture (facteur externe). C'est la même chose au sein de la société: une crise socio-politique peut être due à des institutions défectueuses ou à une mauvaise gouvernance (facteurs internes) ou résulter d'un krach boursier au niveau mondial ou d'une invasion armée (facteurs externes).

La **figure 1** ci-dessous tente – de manière simplifiée – d'illustrer cette distinction entre les facteurs internes et externes qui conduisent à des périodes de crise.

► Figure 1. Facteurs internes et externes conduisant à une situation de crise



Ce qui est intéressant dans cette démarche, c'est de considérer nos sociétés comme des systèmes qui doivent faire face à de nombreux facteurs de stress, dont certains peuvent être contrôlés (jusqu'à un certain point) de l'intérieur, alors que d'autres viennent de l'extérieur. Des mesures plus efficaces peuvent être mises en place pour combattre la pauvreté endémique et la marginalisation dans telle ou telle société, mais les pandémies (comme le virus Ébola ou le COVID-19) défient les frontières des États. Il en va de même pour le changement climatique qui peut avoir à la fois des effets très localisés et d'autres plus globaux et des «causes» qui sont souvent hors de contrôle pour un État donné, ce qui explique pourquoi il est si important d'agir de façon collective. D'une manière ou d'une autre, nous devons prendre conscience des sources potentielles de crises et nous engager de façon continue dans la **gestion de crise**. Il faut alors chercher à prévenir et/ou à atténuer les effets d'une crise en étant mieux préparés au cas où elle surviendrait et en étant prêts à y répondre de manière efficace.

Pour plus d'informations sur la recommandation No. 205 et sur les innovations qu'elle introduit, voir les pages 13 et 14 du *Guide des travailleurs* au sujet de la recommandation No. 205 de l'OIT.

La notion de «crise» nous aide également à mener une réflexion autour des conflits et des catastrophes et de la relation qui existe entre eux. C'est aussi l'innovation qu'apporte la recommandation No. 205 de l'OIT. Il est parfois difficile d'aboutir à une paix durable malgré tous les efforts entrepris pour résoudre les litiges, précisément en raison du grand nombre d'acteurs concernés et des points communs entre les éléments moteurs de conflits et de catastrophes auxquels nos sociétés doivent faire face à tout moment.

Que ce soit sur plan local ou international, tous les acteurs confrontés aux conflits et aux catastrophes doivent appréhender la logique de gestion de crise. Les pays affectés par des conflits peuvent également être frappés par des catastrophes qui auront un effet considérable sur la dynamique du conflit, tandis que les catastrophes elles-mêmes sont susceptibles d'affaiblir les institutions publiques et sociétales, ce qui aura pour conséquence d'aggraver potentiellement les tensions socio-politiques. C'est pourquoi la recommandation No. 205 de l'OIT introduit le terme de **résilience**, et met l'accent sur la prévention et l'atténuation des risques, la préparation, la réponse et le redressement afin de tenter d'établir une paix durable.

La notion de «résilience» sera évoquée plus en détails dans le module 2 de ce manuel de formation.

1.4. Les conséquences sociales et économiques des conflits et des catastrophes

Les conflits et les catastrophes existent sous de multiples formes et les conséquences qu'ils entraînent aux niveaux humains, politiques et socio-économiques sont également variées. Ces crises peuvent remettre en cause l'existence même des États, réduire ou anéantir les efforts en matière de développement et compromettre ou affaiblir les valeurs existantes au sein de la société et les rapports de confiance. Le cercle vicieux dans lequel se retrouvent souvent les États et les sociétés affectés par des conflits et des catastrophes est représenté par la **figure 2** ci-dessous.

► Figure 2. Types de conflits et de catastrophes: un cercle vicieux



Plus spécifiquement et du point de vue du monde du travail, les effets négatifs des conflits et des catastrophes sont entre autres les suivants :

- **Bouleversement au sein de la population initiale** en raison des pertes en vies humaines et des déplacements de population qui perturbent gravement le marché du travail.
- **Pénurie de travailleurs qualifiés qui nuit au redressement et à la reconstruction**, alors que de nombreuses personnes tentent de fuir les régions touchées par la crise.

- **Destruction des infrastructures locales**, notamment les réseaux de transport, les services publics et les infrastructures sociales. Cela a pour conséquence d'aggraver le sentiment général d'insécurité et de perturber la production et le commerce, les travailleurs ne pouvant plus ou n'osant plus se rendre sur leur lieu de travail.
- **Destruction des habitations et des biens**, dont les entreprises.
- **Absence ou pénurie de biens et de services** en raison de l'interruption de la production et des activités commerciales, de la perte ou de la dégradation de marchandises, des récoltes ou des ressources de production et d'un accès limité aux marchés du à destruction des infrastructures et/ou l'insécurité.
- **Perte de revenus et hausse du chômage** en raison de la perturbation et/ou de l'arrêt des activités productives et commerciales (comme on a pu le voir récemment avec les mesures de confinement et le couvre-feu imposés pour lutter contre la pandémie de COVID-19).
- **Détérioration de la protection sociale** en raison de la réduction des activités économiques et des possibilités de génération de revenus, de la défaillance des institutions sociétales et des déplacements de population.
- **Distorsions des marchés et des prix** en raison de la raréfaction des biens et des services essentiels qui entraîne diminution du pouvoir d'achat, ralentissement économique et risque d'inflation incontrôlée.
- **Expansion de l'économie informelle** au moment où les populations touchées cherchent des sources alternatives de revenu, de biens et de services.
- **Hausse de la criminalité**, notamment du trafic d'êtres humains et de marchandises et de l'extraction illégale de ressources naturelles compte tenu de la difficulté des États à faire respecter la loi.
- **Erosion du tissu social**, les populations vivant dans un climat de peur et de suspicion.
- **Changements au sein de la structure du foyer** avec les responsabilités qui en découlent pour les femmes et les enfants.
- **Fuite des cerveaux**, certaines personnes étant amenées à quitter leur région ou leur pays à la recherche d'une vie meilleure.
- **Aggravation des violations en matière de droits de la personne** en raison de la fragilité du contexte et de la désintégration de la société.
- **Insécurité au sein de la société pour les personnes rendues vulnérables par la crise**, en particulier les jeunes, les personnes âgées, les populations déplacées de force et les personnes en situation de handicap, en raison des perturbations des services sociaux et des dommages causés aux infrastructures éducatives et sanitaires de base ou à leur destruction.
- **Sentiment grandissant d'injustice sociale** lié aux revendications constantes à propos du manque d'emplois stables et aux déficits en matière de travail décent.

Pour plus d'informations sur les effets néfastes des conflits et des catastrophes, voir le document du BIT, *Local Economic Recovery in Post-Conflict: Guidelines* (Genève: BIT, 2010), pages 39 et 40.

Cependant, toutes les conséquences des conflits et des catastrophes ne sont pas forcément négatives. Des études montrent que les crises sociétales peuvent également, dans certains cas, **rassembler les gens**, faire évoluer **la société** et **permettre de bâtir des relations de confiance**. Elles peuvent aussi entraîner des **changements au niveau du rôle respectif des hommes et des femmes**, impulser des **modifications positives des structures familiales et communautaires** et donner la **possibilité aux femmes de revendiquer un rôle plus actif dans les activités de médiation et de consolidation de la paix**. Bien entendu, il ne s'agit pas ici de prétendre qu'il faut souhaiter davantage de conflits et de catastrophes pour impulser des changements positifs dans nos sociétés mais d'un appel à bien appréhender et consolider ces évolutions lorsqu'elles se produisent. Nous reviendrons sur cette question dans le module suivant, lorsque nous parlerons de la résilience.



Exercice 3

Récemment, on a parlé avec raison de «pandémie» à propos du COVID-19, s'agissant d'une épidémie touchant véritablement le monde entier. Les pays concernés par des conflits armés n'ont pas été épargnés par les conséquences du coronavirus. Au contraire, dans les situations où les systèmes de santé nationaux sont déjà fragilisés et où les acteurs humanitaires font face à de graves difficultés d'accès aux populations et aux communautés touchées par le conflit, les conséquences du COVID-19 ont été énormes.

- 3.1 Réfléchissez à au moins cinq cas dans lesquels la pandémie a influencé la dynamique d'un conflit dans votre pays ou dans votre région.
- 3.2 Quels efforts ont été entrepris pour répondre à la situation?
- 3.3 Décrivez le rôle joué par votre organisation.

1.5. L'inclusion des migrants, des réfugiés et des autres populations déplacées de force

Les migrations ont toujours existé dans l'histoire de l'humanité. La plupart de ces mouvements de populations s'effectuent volontairement, les personnes se déplaçant à l'intérieur des pays et au-delà des frontières en quête de salaires plus élevés et d'une vie meilleure pour elles et leurs familles.

Toutefois, les migrations ne sont pas sans poser un certain nombre de difficultés. Ainsi, la proportion de femmes migrantes est en hausse de près de 50 pour cent et cela nécessite des mesures de protection spécifiques contre la traite d'êtres humains, les abus sexuels et d'autres formes d'exploitation. Les migrations ont donné naissance à de nouveaux types de travail forcé.

De nombreuses personnes quittent leurs foyers et leurs pays pas parce qu'elles le souhaitent mais parce que des conflits et des catastrophes les y ont contraintes. On peut donc considérer les populations déplacées de force comme une catégorie particulière de migrants. Même s'il n'existe aucune définition internationale des personnes déplacées de force, elles se répartissent en plusieurs catégories: les **personnes déplacées internes** sont celles qui ont été contraintes de fuir leur domicile mais qui restent dans leur pays, tandis que les **réfugiés** sont ceux qui ont franchi des frontières et ne peuvent rentrer dans leur pays d'origine en raison de la crainte particulièrement fondée de persécution, de conflit, de violence ou d'autres circonstances qui pourraient mettre leur vie en danger s'ils devaient rentrer chez eux. De nombreux déplacés de force n'entrent pas dans la catégorie des «réfugiés» mais ils disposent tout de même d'un droit à diverses formes de protection internationale afin qu'ils ne soient pas renvoyés (*non-refoulement*) chez eux (voir l'**encadré 4**).

Selon les Tendances mondiales du HCR, il y avait 82,4 millions de personnes déplacées de force en 2020, parmi lesquelles 26,4 millions étaient des réfugiés, 48 millions des personnes déplacées internes et 4,1 millions des demandeurs d'asile. Les pays en développement accueillaient 86 pour cent des déplacés. Plus des deux-tiers de l'ensemble des réfugiés venaient de cinq pays seulement: la République arabe syrienne (6,7 millions), le Venezuela (4,0 millions), l'Afghanistan (2,6 millions) et le Myanmar (1,1 million).

Selon le rapport *État de la migration dans le monde 2020* de l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM), en 2019 il y avait 272 millions de migrants internationaux à travers le monde (3,5% de la population mondiale).

► Encadré 4. Difficulté à définir les personnes en mouvement

La distinction entre les différentes catégories de migrants et les personnes déplacées internes s'avère complexe et controversée. Les juristes, les gouvernements et les organisations internationales, comme le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), déploient de nombreux efforts afin que l'on sache si telle ou telle personne a droit au statut de réfugié, celui-ci leur accordant certaines prestations et entraînant des obligations de la part des pays hôtes. Lorsqu'un grand nombre de personnes quittent leur pays ravagé par la guerre dans un délai très court, comme ce fut le cas récemment en Syrie, les pays limitrophes rencontrent alors des difficultés pour procéder à l'enregistrement de toutes ces personnes et pour étudier leur dossier de manière rapide et équitable.

La définition juridique du terme de réfugié dans la convention de 1951 relative au statut des réfugiés, également utilisée par la convention No. 205 de l'OIT, est assez restreinte, dans le sens où ces personnes doivent apporter la preuve que leur existence serait menacée si elles devaient demeurer dans leur pays ou y retourner. De nombreuses personnes qui fuient, par exemple, les effets chroniques du changement climatique, de l'instabilité politique ou des mauvaises conditions économiques sont exclues de cette définition. En 2007, le HCR a inventé l'expression «**situation assimilable à celle de réfugié**» afin d'élargir le périmètre et d'inclure également, pour prendre deux exemples récents en provenance d'Amérique latine, les milliers de Vénézuéliens ayant passé la frontière avec la Colombie ou les Nicaraguéens fuyant au Costa Rica.

La recommandation No. 205 de l'OIT est importante car elle traite des migrants, des déplacés internes, des déplacés de force à l'extérieur des frontières et des réfugiés au sens large (particulièrement dans les parties II, IV, XI et XII). Toutes ces catégories de personnes, qu'elles soient des migrants ou des déplacés de force d'une manière ou d'une autre, doivent pouvoir disposer de droits égaux à ceux des ressortissants des pays hôtes et, donc, devraient pouvoir trouver un travail décent et adhérer à un syndicat de travailleurs. C'est un aspect particulièrement crucial compte tenu que dans ses tendances mondiales le HCR estime qu'en 2020, 76 pour cent des réfugiés dans le monde vivaient dans ce que l'on appelle des «situations prolongées de réfugié», ce qui signifie que «plus de 25 000 personnes de la même nationalité sont en exil dans un pays hôte depuis au moins cinq années consécutives». Ces personnes peinent toutefois à trouver un travail décent car plusieurs facteurs sociétaux, politiques et juridiques (par exemple le fait que de nombreux pays refusent aux réfugiés le droit de travailler ou le fait qu'ils soient cantonnés dans des camps loin des endroits où ils pourraient trouver du travail) les poussent vers l'économie informelle, les rendant encore plus vulnérables face aux pratiques discriminatoires et à l'exploitation et favorisant dans certains cas, le travail des enfants ou le travail forcé.

Le Guide des travailleurs de l'OIT, aux pages 44 et 45, contient une liste d'instruments légaux et de bonnes pratiques destinés aux organisations de travailleurs, visant à soutenir l'intégration des réfugiés au sein des communautés d'accueil.

Compte tenu de l'étendue du phénomène, et de son impact sur le marché du travail, il est donc extrêmement important que les organisations de travailleurs dans les pays confrontés à des conflits et des catastrophes ainsi que dans ceux qui accueillent des populations fuyant les effets de ces situations de crise, prennent pleinement conscience de leur rôle et de leurs responsabilités pour y faire face. Leur action dans ce domaine visera entre autres les objectifs suivants:

- **Promouvoir des sociétés équitables, pacifiques et inclusives** – Il s'agit d'organiser des campagnes de sensibilisation des adhérents et des militants à propos de l'intérêt de chercher à intégrer les nouveaux arrivants au sein des organisations de travailleurs, ceci afin d'encourager la tolérance sociale, de combattre les discriminations et la xénophobie et d'augmenter le nombre d'adhérents.

- **Clarifier les principaux termes** – Il s'agit de veiller à ce que les organisations de travailleurs et leurs membres sachent faire la distinction entre les réfugiés et d'autres catégories de personnes déplacées de force par rapport aux populations migrantes en général. La langue arabe, par exemple, tend à utiliser un même terme, *higra* (هجرة), pour qualifier ces différentes catégories, ce qui nuit à cet effort de distinction.
- **Défendre les droits des travailleurs** – Il s'agit de réaliser des brochures, des applications numériques et d'autres outils appropriés, disponibles dans les langues des pays d'origine, mettant l'accent sur le fait que toutes les personnes qui travaillent doivent avoir des droits sur le lieu de travail et soulignant les avantages d'adhérer à une organisation syndicale.
- **Aller chercher les gens** – il s'agit d'organiser toutes les personnes qui sont en âge de travailler et qui ont déjà un véritable emploi ou en recherche un.

Exercice 4



En utilisant les sources de données disponibles (y compris celles du HCR, de l'OIM et les statistiques officielles, etc.):

- 4.1 Quelles sont les tendances migratoires dans votre pays ces cinq dernières années?
- 4.2 Quelle proportion de la migration dans les deux sens se classe dans la catégorie «déplacement de force»?
- 4.3 Expliquez certaines des raisons qui engendrent ces déplacements.



1.6. Le dialogue social dans un contexte de conflits et de catastrophes

Le dialogue social constitue à la fois une stratégie de communication et un processus, et toujours un moyen pour parvenir à un objectif (par exemple, une façon d'aboutir à un compromis équilibré ou à une convention collective). C'est un outil essentiel pour faire entendre la voix et les intérêts des travailleurs lors d'échanges qui encouragent la représentation démocratique, la prise de responsabilités et l'établissement d'une paix durable. En tant que tel, le dialogue social est un mécanisme essentiel pour affronter les conflits et les catastrophes d'une manière pacifique, équitable et inclusive.

Le dialogue social est un outil essentiel pour promouvoir les moyens de subsistance et aller vers la justice sociale.

Un grand nombre de conditions sont nécessaires au dialogue social, parmi lesquelles:

- une **volonté politique** affichée par toutes les parties prenantes d'engager le dialogue social;
- **des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes**, disposant des capacités techniques appropriées et d'un accès à l'information leur permettant de prendre part au dialogue social;
- **le respect des droits fondamentaux** tels que définis par la convention (No. 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et sur le respect du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (No. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- **des institutions tripartites de dialogue social opérationnelles et un soutien institutionnel approprié** afin que les parties prenantes puissent dialoguer régulièrement en temps et en heure; et
- **une reconnaissance réciproque et un respect mutuel** entre les représentants des partenaires sociaux.

Toutes ces conditions subissent l'impact des situations de conflits et des catastrophes de manière significative. Celles-ci entraînent généralement une détérioration ou une paralysie des mécanismes institutionnels et des délibérations démocratiques.

Il peut aussi y avoir rupture du dialogue social et suspension des libertés fondamentales (comme la liberté syndicale). Les organisations de travailleurs sont elles-mêmes susceptibles d'être impactées négativement de plusieurs manières (voir l'**encadré 5**). En particulier dans les situations de conflit, les dirigeants et les militants syndicaux font souvent l'objet d'intimidations, d'arrestations arbitraires, de condamnations et d'actes de tortures et sont réduits au silence et à l'inaction. De plus, des syndicalistes peuvent même être contraints de combattre aux côtés de milices et d'autres combattants.

Dialogue social et coopération efficaces entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs s'avèrent indispensables pour concevoir et mettre en œuvre des programmes et des politiques appropriés permettant de combattre les effets négatifs de la crise du COVID-19 et de bâtir des sociétés inclusives. Voir l'*Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19*, BIT 2021.

Pourtant, le dialogue social peut aussi constituer un mécanisme efficace contribuant à faire émerger des solutions innovantes pour empêcher les conflits au sein de la société de verser dans la violence ou pour atténuer certains effets de catastrophes en cours ou imminentes. Il doit pour cela être activé au bon moment et par des dirigeants reconnus par toutes les composantes de la société comme représentants légitimes et bien intentionnés des mandants. Comme l'a montré la pandémie de COVID-19, les **plateformes de dialogue** déjà en place, notamment les mécanismes de relations professionnelles et de dialogue social, peuvent être utilisées ou adaptées pour recueillir les préoccupations et le point de vue des populations locales, des personnels de santé, des dirigeants de la société civile et du monde des affaires, ainsi que des représentants de l'économie informelle et des demandeurs d'emploi. Le dialogue social peut être activé pour canaliser le mécontentement et la résistance face aux mesures prises et veiller à la fois à ce que ce mécontentement puisse s'exprimer et qu'une réponse puisse y être apportée d'une manière non violente et constructive, susceptible de renforcer la confiance dans les institutions.

► Encadré 5. La violation de la liberté syndicale

Les situations de crise ont tendance à accentuer vulnérabilité des organisations de travailleurs à toute une série d'abus, parmi lesquels:

- un anti-syndicalisme et une hostilité de la part des employeurs,
- des intimidations et des sanctions qui freinent l'activité syndicale (arrestations, actes de torture, menaces, etc.),
- une répression violente des grèves,
- l'arrestation de grévistes,
- le licenciement de syndicalistes sous de faux prétextes,
- un manque de considération pour les accords déjà signés,
- un rejet et la violation des conventions collectives,
- les discriminations à l'encontre des organisations de travailleurs,
- une déstabilisation du mouvement syndical, et
- le non-respect des droits de la personne et du droit du travail.

Même quand elles ne sont pas directement ciblées, les organisations de travailleurs souffrent de toutes les conséquences négatives des conflits et des catastrophes, notamment le ralentissement de l'activité économique, les changements dans le profil de la main d'œuvre et la réduction du nombre de travailleurs employés dans l'économie formelle. Cet impact se traduit parfois par une diminution de l'activité syndicale, une baisse du nombre d'adhérents, une remise en cause des acquis sociaux, un gel des négociations collectives et une réduction des prestations et des services fournis à leurs adhérents par les organisations de travailleurs. De plus, les conflits qui secouent la société se répercutent souvent au sein même de la main d'œuvre alors que les tensions sociales dressent les travailleurs les uns contre les autres. En dépit des différences sociales et politiques, mettre en avant la cause commune qui lie les travailleurs est une tâche cruciale dans l'action des organisations syndicales.

Malgré cet environnement extrêmement contraignant, il est essentiel que les organisations de travailleurs reconnaissent et exercent leur rôle de facilitateur au sein de la société. Le dialogue social peut ainsi servir les objectifs suivants:

- Contribuer à la résolution des conflits et des litiges et/ou atténuer les tensions au sein de la société.
- Définir le rôle et les responsabilités de tous les acteurs impliqués dans les négociations et dans la phase qui suit la conclusion d'un accord.
- Chercher à obtenir des compensations pour les victimes.
- Promouvoir la réconciliation et la coexistence pacifique parmi la main d'œuvre et, plus largement, au sein de la société.
- Trouver des solutions innovantes avec les employeurs pour que le maximum de travailleurs conservent leur emploi et leur rémunération afin de traverser la crise.
- Militer en faveur de la reconstruction rapide du pays sur le plan politique, économique et sociétal.

**Exercice 5**

Le dialogue social est fondamental pour faire face aux situations de crise:

- 5.1 Décrivez les mécanismes de dialogue social qui existent dans votre pays.
- 5.2 Dressez la liste des sujets concernant le dialogue social en situations de crise qui seront débattus lors des discussions à propos du dialogue social.
- 5.3 Expliquez comment votre organisation a pris part au dialogue social dans une situation de crise.

1.7. Conclusion

La vocation des organisations de travailleurs est de défendre et promouvoir les intérêts matériels et moraux de leurs membres. C'est également de préserver la paix sociale et de mettre en avant les valeurs de solidarité et de justice. Les organisations de travailleurs ont donc un rôle de premier plan à jouer pour identifier et mettre en œuvre des mesures politiques visant à faire face aux conflits et aux catastrophes. Il s'agit d'une partie intégrante de leur mission puisque dans toutes les situations de crise, les travailleurs souffrent énormément des effets immédiats de la crise mais aussi de ses conséquences à long terme.

Compte tenu de la crédibilité et de la confiance potentielles dont elles jouissent à la fois aux niveaux national et international et fortes de leur expérience et de leur capacité d'organisation, de mobilisation, de négociations et de dialogue, les organisations de travailleurs constituent un acteur essentiel de la société. Elles parviennent à sensibiliser la population en général et à inciter à la réflexion et à la discussion dans de nombreux domaines comme le respect de l'État de droit, les valeurs démocratiques, la bonne gouvernance, la justice sociale, la solidarité et la paix.

Module 2

► Adoption d'une méthode de gestion de crise

Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'importance de réaliser régulièrement une analyse de la paix et des conflits.
- Prendre conscience du fait que la plupart des conflits sont cycliques par nature et varient dans leur étendue, leur intensité et leur durée.
- Comprendre comment adopter une optique prenant en compte les conflits dans les situations de conflits et de catastrophes, et en quoi cela diffère d'une approche visant à «ne pas nuire».
- Se familiariser avec les phases initiales de la gestion de conflits et de catastrophes, à savoir la prévention, la préparation, la réponse et le redressement, afin d'aboutir à une paix durable.
- Comprendre la notion de «résilience» et comment cette dernière nous aide à détecter et à gérer les risques encourus par nos sociétés.

2.1. Analyse de la paix et du conflit

Afin de mener une réflexion plus cohérente sur ce que le monde du travail, et particulièrement les organisations de travailleurs, peuvent faire dans des situations de conflit ou de catastrophe, comment elles peuvent se positionner et quelles formes d'action elles peuvent mettre en œuvre, il faut procéder à une **analyse de la paix et du conflit**. Le mot «conflit» est utilisé ici dans son sens le plus large, allant des tensions et des litiges présents au sein de nos sociétés jusqu'à la guerre. Ces situations ou ces événements peuvent être déclenchés par un conflit ou une catastrophe. L'«analyse du conflit» doit être menée à la fois dans les situations de conflits et dans les situations de catastrophes afin de pouvoir prévenir, contenir, atténuer ou éliminer toute situation de crise et maintenir la paix.

De manière générale, l'analyse du conflit peut être faite de différentes manières, que ce soit dans les situations de conflits ou de catastrophes. De nombreuses organisations, dont les agences de l'ONU, des ONG internationales, des ministères et des entreprises du secteur privé ont mis en place leurs propres outils. Globalement, cette analyse couvre deux angles principaux: (1) *comment en sommes-nous arrivés là?* – c'est-à-dire comprendre la dynamique passée et actuelle du conflit; et (2) *que pouvons-nous et que devrions-nous faire à partir de maintenant?* – c'est-à-dire étudier les différents scénarios pour l'avenir visant à parvenir à une paix durable et à en assurer le maintien. Pour pouvoir répondre à ces questions, il peut s'avérer utile d'utiliser une grille d'analyse qui fait la différence entre les lignes de fractures sociétales, les éléments moteurs du conflit, ses déclencheurs et ses éléments amplificateurs (voir l'**encadré 6**).

L'analyse de la paix et du conflit est un procédé visant à comprendre les causes immédiates et structurelles d'un conflit, de violences ou de souffrances. Elle implique de faire la liste de toutes les parties impliquées en précisant leurs motivations, leurs besoins et leurs intérêts et en réfléchissant aux raisons qu'elles pourraient avoir soit de faire durer le conflit, soit de travailler à l'établissement d'une paix durable.

► **Encadré 6. Définition des lignes de fractures sociétales, des éléments moteurs, des déclencheurs et des éléments amplificateurs de conflits**

Les **lignes de fractures sociétales** ou encore les **clivages au sein de la société** traversent nos sociétés et les divisent selon les idées, les points de vue et les intérêts de différents groupes. Par exemple, les divergences entre les travailleurs employés dans des usines en ville et ceux employés dans l'agriculture peuvent être perçues comme une division entre les milieux urbain et rural.

Les **éléments moteurs d'un conflit** constituent les raisons profondes des tensions ou du mécontentement au sein de la société. Ils peuvent être liés à des lignes de fractures sociétales, mais ce n'est pas toujours le cas. Un exemple d'élément moteur pourrait être de bas salaires pour les travailleurs agricoles, qui font qu'ils se sentent désavantagés par rapport à ceux qui travaillent en usine.

Les **éléments déclencheurs d'un conflit** sont les incidents ou les décisions qui font naître des tensions ou une contestation. Là encore, ils peuvent être liés aux lignes de fractures sociétales, sans qu'il y ait forcément de lien de causalité entre les deux. Ainsi, si par exemple une nouvelle loi conduit à l'augmentation du salaire horaire minimum pour certaines catégories de travailleurs employés dans les usines, il est possible que cela déclenche des réactions dans le secteur agricole, dont les travailleurs peuvent se sentir marginalisés ou discriminés.

Les **éléments amplificateurs d'un conflit** sont les facteurs qui font grossir le mécontentement social et accélèrent le processus de conflit. Ainsi, les réseaux sociaux peuvent amplifier le mécontentement des travailleurs agricoles qui se sentent laissés-pour-compte; cela peut stimuler la montée de discours haineux et faciliter les incitations à la violence contre ceux qui sont perçus comme étant les auteurs d'injustices.

Exercice 6



En vous inspirant du contexte existant autour de vous, donnez de brefs exemples illustrant les situations suivantes:

- 6.1 lignes de fractures ou clivages au sein de la société
- 6.2 éléments moteurs de conflits
- 6.3 éléments déclencheurs de conflits
- 6.4 éléments amplificateurs de conflits

Lorsque cela est possible, l'analyse de la paix et du conflit doit être effectuée à la fois au niveau local et communautaire, là où les événements se déroulent, ainsi qu'au niveau du pays ou de la région. La dynamique du conflit peut devenir plus claire lorsque ces deux niveaux et leurs interactions sont étudiés en même temps.

La plupart des outils permettant d'analyser les conflits ont les quatre éléments suivants en commun:

Le contexte sociétal (analyse de la situation):

- Quel est le contexte socio-politique et économique du conflit en cours ou sur le point d'éclater?
- Quels sont les principaux événements historiques qui ont eu lieu dans le pays? Y-a-t-il eu des conflits dans le passé? Si oui, comment ont-ils été résolus?
- Les violences (anticipées ou actuelles) sont-elles localisées, en termes de territoires ou de groupes de population, au sein de ce contexte plus large? Ou bien s'agit-il d'une menace à laquelle l'ensemble du pays doit faire face?

- La plupart des crises, qu'il s'agisse de conflits armés ou de catastrophes comme la pandémie de COVID-19, ont des conséquences disproportionnées sur des secteurs spécifiques de la société.
 - De quelle manière les populations marginalisées sont-elles touchées?
 - Quel est l'impact sur les enfants et les personnes âgées?
 - Quel est l'impact sur les femmes et sur le rôle qu'elles jouent dans le conflit?

Les différents acteurs (analyse des parties prenantes):

- Quels sont les principaux acteurs du conflit?
 - Quels sont leurs intérêts, leurs motivations et leurs besoins affirmés et perçus?
 - Quelles sont leurs capacités, sur quelle base leur pouvoir repose-t-il et de quelles ressources disposent-ils?
 - Quels intérêts ont-ils à faire durer le conflit et/ou à y mettre fin de manière pacifique?
- Quels autres acteurs de la société sont concernés par le conflit et sa résolution? Quels mécanismes institutionnels ou quelles capacités pourraient être mobilisés pour aider à résoudre le conflit?
- Des intérêts venant de l'étranger alimentent-ils le conflit et/ou peuvent-ils faire pression sur les parties prenantes au conflit pour en négocier le règlement?
- Quel rôle perçu ou réel est-ce que je joue, moi ou mon organisation, dans le conflit? Si mon organisation est perçue comme étant l'une des parties prenantes, quel rôle potentiel peut-elle jouer pour prévenir ou réduire les tensions et les violences, ou encore pour trouver une solution durable à la crise?

Les causes possibles (analyse des origines de la crise):

- Quelles sont les principales lignes de fractures ou les principaux clivages au sein de la société autour desquels le conflit s'est structuré?
- Qu'est-ce qui alimente la violence et quels éléments déclencheurs peuvent aggraver la situation?

La dynamique du conflit (construction de scénarios):

- Quelle est la dynamique actuelle du conflit en termes d'étendue, d'intensité et de durée?
- A-t-on observé des évolutions positives ou des possibilités d'avancer vers la paix dont il serait possible de tirer parti?
- En utilisant les connaissances sur les acteurs, le contexte et les causes du conflit accumulées jusqu'ici, est-il possible d'esquisser des scénarios concernant la poursuite du conflit ainsi que les conditions nécessaires pour mettre un terme à la violence?

Il est important d'insister sur le fait que l'analyse du conflit n'est pas un exercice scientifique cherchant à «établir des faits». C'est un procédé analytique, en temps réel, souvent entrepris en équipe au sein d'un organisme, afin d'alimenter en informations la prise de décision. Il ne s'agit pas de recherches universitaires, même si l'on peut et l'on doit se référer aux documents existants pour trouver des informations. De même, ce n'est pas nécessairement un exercice long, imposant et axé sur les données.

L'analyse de la paix et du conflit doit s'effectuer tant dans les situations de conflit violent que dans les situations propices aux catastrophes.

Il faut aussi souligner que l'analyse de la paix et du conflit ne doit pas être réalisée uniquement *pendant* les périodes marquées par un conflit ou des violences. De nombreuses activités essentielles pour les organisations de travailleurs tournent autour des thèmes de la prévention, de l'alerte précoce et de la préparation: il est donc aussi important de conduire une telle analyse lorsqu'il existe un risque de montée des tensions au sein de la société que lorsqu'un conflit violent a éclaté. Comment mentionné plus haut,

cela inclut également les situations de catastrophes, c'est-à-dire lorsque des dangers d'origine naturelle ou provoqués par l'être humain sont susceptibles d'affaiblir les institutions ainsi que la cohésion de la société, et donc d'exacerber les tensions et les conflits. Idéalement, si l'analyse du conflit conduit à une prise de décision mieux informée, toutes les composantes de l'État et de la société peuvent apporter leur contribution pour empêcher les crises de se transformer en confrontations violentes.

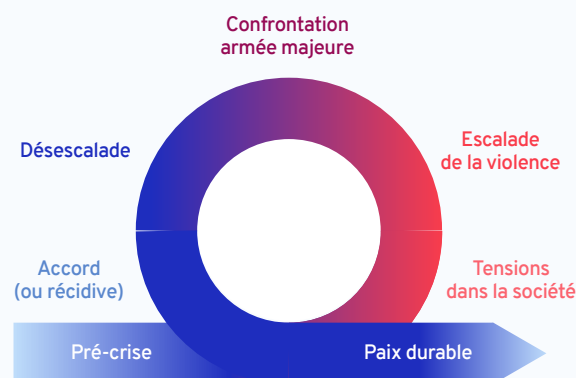
2.2. Le cycle du conflit

L'une des raisons majeures qui explique pourquoi il est nécessaire d'effectuer une analyse du conflit de façon régulière et continue réside dans le caractère cyclique des crises au sein de la société. Les études montrent qu'environ les deux tiers de tous les conflits armés éclatent à nouveau quelques années après qu'ils se soient officiellement terminés. De plus, même au cours d'un conflit armé, il y a des périodes de calme relatif, suivies de violents combats. Le suivi et l'analyse en continu des tendances d'un conflit ou d'une catastrophe doivent donc prendre en considération le **caractère cyclique des conflits et des violences**. Il est important de bien comprendre les crises au fil du temps.

Regardons la **figure 3**. Elle tente de montrer comment une société peut passer d'un cadre de paix et de stabilité à une situation de crise marquée par une aggravation des tensions sociales qui, si l'on n'agit pas rapidement, risquent de dégénérer en violences et, à la longue, en confrontation armée majeure. Si l'on arrive à ce stade, alors les activités à mener vont au-delà de la simple résolution du conflit par le dialogue social et la diplomatie préventive pour englober également l'assistance humanitaire à destination des populations touchées et, à long terme, les activités de redressement et de reconstruction en faveur de sociétés pacifiques, équitables et inclusives.

La «guerre» n'est pas un processus linéaire allant de la déclaration des hostilités à la signature d'un accord de paix.

► Figure 3. Le cycle d'escalade conduisant à une situation de crise



En regardant cette figure, on peut voir que le déroulement d'un scénario de conflit passe par différents stades. La période cruciale est celle durant laquelle les tensions au sein de la société s'accroissent (quelle que soit la raison) et que la situation de «pré-crise» risque de dégénérer en violences. Comme le montre la flèche dans la figure, il existe encore des points d'entrée pour les partenaires sociaux afin d'empêcher les tensions de tomber dans une spirale incontrôlable et de devenir une confrontation armée majeure. Cependant, si ces efforts échouent et que l'escalade des tensions atteint un point de non-retour, alors la confrontation armée majeure qui s'en suit doit être gérée au moyen d'activités visant à aboutir à une désescalade des hostilités et, à terme, au règlement du conflit sous-jacent. Cela est la raison pour laquelle l'élaboration de scénarios est un élément essentiel de l'analyse.



Exercice 7

En vous référant à une période de conflit violent dans votre pays:

- 7.1 Construisez la chronologie des différentes étapes du cycle du conflit.
- 7.2 Êtes-vous en mesure d'identifier certains moments charnières, certains points de bascule, où l'intervention des partenaires sociaux a contribué à empêcher les tensions de dégénérer en violences?
- 7.3 Quand cela est le cas, identifiez certains moments durant lesquels l'intervention des partenaires sociaux a aggravé les tensions existantes.
- 7.4 Ces crises ont-elles connu plusieurs cycles ou un seul?

2.3. La sensibilité aux conflits

Le monde du travail et en particulier les organisations de travailleurs peuvent contribuer de manière importante à chacun de ces «moments» qui jalonnent le cycle d'un conflit. L'analyse de la paix et du conflit peut aider à situer des activités à l'intérieur même de la dynamique du conflit, que ce soit une campagne de sensibilisation, la formation de groupes vulnérables au sein de la société, la poursuite active du dialogue social, etc. De plus, elle permet de réfléchir à la manière dont ces activités contribuent à améliorer la situation et aux risques qui peuvent survenir dans le cadre de ce processus. En d'autres termes, elle montre la **sensibilité aux conflits**.

En résumé, la sensibilité aux conflits consiste à tenter de relier les différents programmes et activités à la situation en cours au sein de la société dans laquelle ils ont lieu. **La sensibilité aux conflits s'applique aux situations de paix comme aux situations conflictuelles, ainsi qu'aux situations de catastrophes.** Tenir compte des conflits dans notre travail signifie nous poser ces trois questions majeures:

- Quel est le contexte dans lequel mon programme, mon activité ou mon intervention se déroule?
- De quelle manière mon programme, mon activité ou mon intervention est-il lié à ce contexte? En d'autres termes: de quelle façon pensons-nous que le travail que nous effectuons va améliorer les choses pour une personne touchée par la crise ou avoir un impact positif sur la situation elle-même?
- Quels sont les risques liés à la mise en œuvre de ce programme ou de cette activité? Quels pourraient être les effets négatifs imprévus de l'intervention et comment puis-je les réduire tout en maximisant la contribution positive que nous pouvons apporter?

Concernant la troisième question, il est important de souligner que la prise en compte des conflits va bien au-delà du simple fait de tenter de prévenir ou de minimiser les effets négatifs de nos activités.

L'approche visant à «ne pas nuire» prend en considération le fait qu'au sein de chaque crise, il existe des «connecteurs» et des «diviseurs» et que nos efforts bien intentionnés peuvent aggraver la dynamique du conflit de manière imprévue. Mais la prise en compte des conflits va bien au-delà du simple fait de «ne pas nuire»: au-delà du fait de se montrer prudent pour ne pas envenimer les choses il s'agit d'aspirer à avoir l'effet le plus positif possible tout en gardant le conflit dans tous les aspects de nos activités. Par exemple, les décisions de recrutement peuvent avoir des implications très fortes sur le conflit, «l'affiliation» de la personne recrutée à l'une ou l'autre des parties engagées dans le conflit pouvant envoyer un signal important, tout comme la composition de l'équipe de direction d'une organisation.

La «sensibilité aux conflits» n'est pas la même chose que «ne pas nuire».

Toutes nos activités professionnelles peuvent et doivent prendre en considération les conflits, que nous agissions dans un contexte de conflit violent ou pas. Si, par exemple, la coopération au développement et le soutien technique aux pays les plus pauvres ne prennent pas en compte les conflits, la situation socio-économique et politique est susceptible de s'aggraver plutôt que de s'améliorer. Nous pouvons aussi tenter de venir en aide à une catégorie de personnes au sein de la société tout en oubliant une autre catégorie ou un autre secteur ou même en aggravant la situation pour cette catégorie ou ce secteur. Les

catastrophes et les autres types de «chocs» frappant la société peuvent entraîner une série de réactions et d'interventions qui peuvent avoir des effets négatifs, même si l'intention de départ était bonne. La sensibilité aux conflits tourne donc autour de la capacité à reconnaître que les circonstances dans lesquelles nous travaillons sont complexes et que, malgré nos meilleures intentions, il est possible que, si nous ne faisons pas preuve de prudence, nos actions aient des conséquences négatives.

2.4. Le maintien de la paix

Dans toute crise, le but ultime de nos efforts doit être l'établissement de conditions qui permettent d'aboutir à des sociétés pacifiques, équitables et inclusives, comme le rappelle l'Objectif 16 du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Pour **assurer le maintien de la paix**, il faut mettre en œuvre une série d'activités cohérentes, coordonnées et complémentaires qui, à la fois à court terme et à long terme, encouragent la résilience et favorisent la résolution non violente des tensions et des litiges.

► Encadré 7. Les étapes de la résolution d'un conflit

- **Gestion du conflit** – avec comme objectif de contenir les violences et les hostilités dans certaines limites territoriales et de réduire l'intensité des combats et le nombre de personnes impliquées.
- **Règlement du conflit** – ce qui nécessite de rassembler les parties prenantes au conflit à la table de négociations et (souvent avec l'aide de médiateurs neutres) de définir les termes d'un accord qui mettra fin à la confrontation violente.
- **Mise en œuvre de l'accord de paix** – avec pour objectif d'assurer le respect des conditions définies dans l'accord et de veiller à ce que toutes les parties prenantes au conflit en respectent les termes.
- **Réconciliation et consolidation de la paix** – ce qui veut dire établir et maintenir une paix durable au sein de la société en s'attaquant aux raisons qui ont conduit au conflit violent, ou autour desquelles la dynamique du conflit a vu le jour.



Comme nous l'avons déjà souligné dans la partie 2.2, la plupart des conflits ne se limitent pas à un seul cycle et l'établissement d'une paix durable n'est donc pas un processus linéaire. Les confrontations violentes mettent souvent des années à se résoudre et plus le conflit persiste, plus les parties prenantes (et certains segments de la société) s'enlisent dans leur vision des choses et leurs divisions idéologiques. Parfois, il peut même arriver que les divergences qui existaient à l'origine soient oubliées ou qu'on les manipule, notamment lorsque certaines personnes ou certaines parties de la population commencent à profiter du conflit et souhaitent alors qu'il se poursuive.

Enfin, comme nous l'avons mentionné dans le module 1, il faut rappeler qu'un conflit n'est pas seulement un processus destructeur. Les différences d'opinions constituent une composante centrale de la société humaine puisque nous essayons tous, de manière individuelle et collective, de faire avancer nos intérêts et notre bien-être. Lorsqu'on les observe ainsi, les conflits deviennent alors un élément inhérent au développement économique et social. Parfois, ils peuvent même être à l'origine de changements et de réformes de grande échelle sur le plan sociétal, culturel et politique.

Cependant, dans la plupart des cas, il est bon de tirer le meilleur parti des institutions et des mécanismes sociétaux visant à la résolution pacifique des tensions qui découlent des dysfonctionnements de la société (amplification des éléments moteurs de conflits selon les lignes de fractures dans la société) et qui peuvent conduire à des violences ou à une confrontation armée. Il s'agit peut-être là de la caractéristique déterminante d'une société qui fonctionne correctement: si les mécanismes de résolution du conflit et de règlement des différends sont suffisamment solides, les tensions dans la société peuvent être apaisées avant d'en arriver à un point de non-retour et à une escalade de la violence. En effet, la plupart des conflits violents ont pour origine un sentiment collectif d'inégalité et d'oppression face à des dirigeants qui ne rendent de comptes à personne et qui ne sont pas représentatifs. C'est là où les organisations de travailleurs ont un rôle à jouer, car elles font partie des structures et des mécanismes sociétaux visant à la résolution pacifique des tensions. Dans les situations de crise, y compris lorsque des catastrophes se sont produites, elles ont le potentiel de devenir des interlocutrices stables, représentant les intérêts de leurs membres dans le cadre d'un dialogue pacifique, contribuant à la résolution des conflits entre les différents groupes représentés parmi leurs adhérents et protégeant l'ensemble de leurs adhérents en leur appliquant des règles de manière équitable, quelle que soit leur appartenance à l'un ou l'autre groupe.

Certaines organisations de travailleurs servent même de médiatrices entre différents acteurs, augmentant ainsi la capacité de la société à gérer les conflits. Alternativement, les organisations de travailleurs peuvent aussi prendre parti dans un conflit et appliquer des mesures de manière inégale à leurs membres selon leur allégeance aux différentes parties prenantes au conflit, aggravant ainsi ce dernier. Le rôle qu'endosse une organisation dépend de l'attitude de ses dirigeants face au conflit, mais aussi de la mesure dans laquelle elles en comprennent le contexte et le rôle qu'elles peuvent jouer. C'est à chacun de faire progresser cette compréhension et c'est aux dirigeants de faire les bons choix.

Les catastrophes accentuent la poursuite d'une paix durable. Les catastrophes liées à un danger d'origine naturelle, la dégradation de l'environnement due au changement climatique ou encore les pandémies comme celle du COVID-19 ont toutes en elles le potentiel de constituer un nouveau vecteur de conflit ou au moins d'amplifier les divisions existantes au sein de la société.

Voir à la page 20 du *Guide des travailleurs pour en savoir plus sur l'intervention du BIT en Haïti, juste après le tremblement de terre de 2010 et sur la stratégie de développement à long terme.*



Exercice 8

Dans le cadre de l'exercice 7, nous avons examiné si le conflit que vous avez choisi avait connu des cycles multiples avant sa résolution. Les études montrent que de nombreux conflits violents éclatent à nouveau quelques années après la signature d'un accord de paix ou après leur résolution.

- 8.1 Pouvez-vous identifier des cas de reprises d'un conflit violent dans votre région ou même dans votre pays?
- 8.2 Dans chaque cas, réfléchissez aux raisons possibles pour lesquelles les conditions établies dans l'accord de paix n'étaient pas tenables ou pour lesquelles le conflit violent est réapparu.
- 8.3 Si nécessaire, analysez le rôle joué par votre propre organisation dans ce conflit.
- 8.4 Décrivez l'étendue des effets du conflit au sein de votre organisation,
- 8.5 Expliquez si votre organisation a manqué des occasions de contribuer à gérer, à résorber ou à limiter les conséquences du conflit, en plus de ce qui a été accompli.

2.5. La gestion des conflits et des catastrophes

Dans le cadre de ce module 2, nous avons jusqu'ici davantage mis l'accent sur les conflits que sur les catastrophes. Cependant, on peut appliquer la même approche pour les catastrophes. Même si la résolution des conflits violents et la prévention des catastrophes demeurent – et doivent demeurer – notre objectif principal, la plupart du temps, nous devons nous contenter d'atténuer les conséquences néfastes de ces crises lorsqu'elles se produisent. La **gestion de crise** constitue donc une composante majeure de nos activités professionnelles.

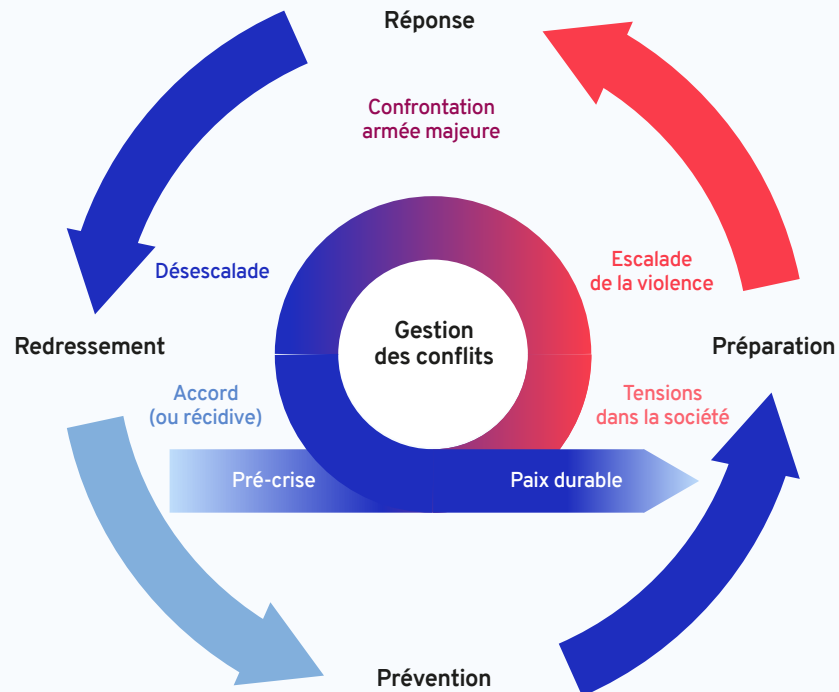
Pour pouvoir gérer les conflits et les catastrophes, il est essentiel de savoir à quel stade du processus nous en sommes: la logique est similaire à celle de la gestion de projet. Le cycle du conflit, que nous avons abordé un peu plus haut dans la partie 2.2, et l'analyse de la paix et du conflit sur laquelle il se base, constituent de bons points de départ. Selon le stade où en est le cycle (par exemple: tensions latentes au sein de la société, à la limite de la violence, en plein conflit armé ou dans une phase de reconstruction), la contribution du monde du travail et des organisations de travailleurs pourra varier en conséquence.

«Prévention», «préparation», «réponse» et «redressement» sont des points de départ pour commencer à réfléchir aux activités concrètes que les organisations de travailleurs peuvent mettre en œuvre en temps de crise.

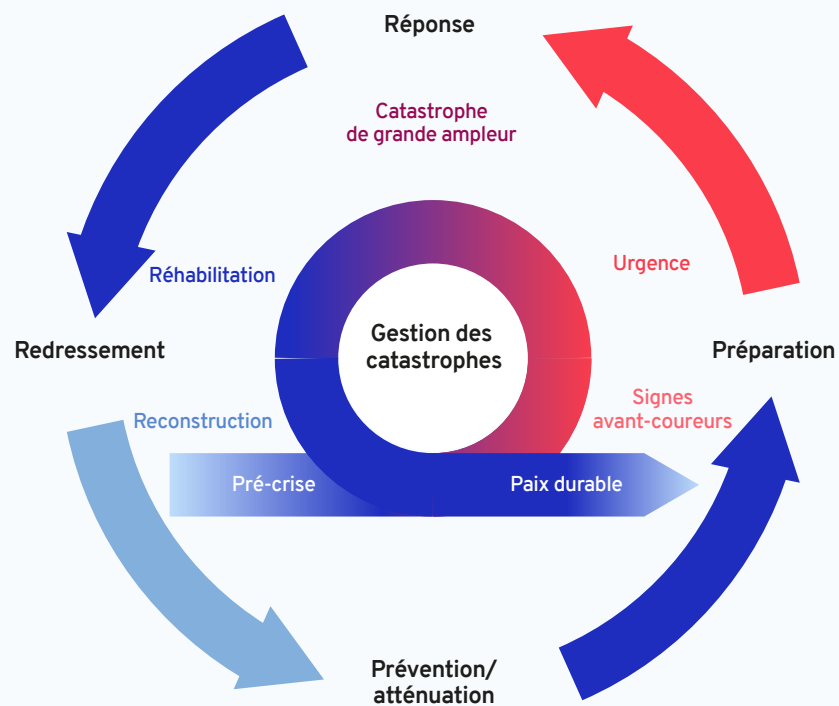
Dans la **figure 4**, nous avons superposé certaines des phases principales de la gestion avec le cycle d'un conflit: prévention, préparation, réponse et redressement. Il s'agit là des quatre principaux types d'activités pouvant être envisagés: empêcher les conflits violents de se produire, être mieux préparé face aux effets du conflit lorsque la situation s'envenime, être en capacité de répondre rapidement et de manière efficace face à un conflit violent et pouvoir contribuer de manière significative à la recherche d'une paix durable et à aider au redressement de la société après la crise.

Il est possible de réaliser un exercice similaire pour les catastrophes. Alors que certains dangers (comme les accidents industriels) ont tendance à être des cas isolés, d'autres, notamment les dangers naturels comme les tempêtes, les périodes de sécheresse ou les tremblements de terre, ont plus ou moins une nature cyclique: ils se répètent à intervalles plus ou moins réguliers (par exemple de manière saisonnière). De plus, alors que certaines catastrophes peuvent être évitées, cela s'avère impossible pour d'autres et la préparation est alors la clé permettant de limiter leurs effets. C'est pourquoi nous abordons la **gestion des catastrophes** d'une manière similaire à la gestion des conflits (**figure 5**).

► Figure 4. Gestion du cycle du conflit



► Figure 5. Le cycle de la gestion de catastrophe



En ce qui concerne les catastrophes, le «paroxysme» de la crise n'est pas un conflit violent généralisé mais l'événement dangereux lui-même. C'est ce que l'on peut observer dans la **figure 5**. Toutefois, la logique est la même. Nous suivons de manière continue la météo, l'activité géologique, la dégradation de l'environnement et ainsi de suite, en espérant pouvoir détecter les signes d'une catastrophe aussi tôt que possible. Mieux nous sommes préparés, plus nous pourrions répondre rapidement à toute urgence qui se produit (voir l'**encadré 8**). Les étapes suivantes sont la stabilisation de la situation en se concentrant sur les infrastructures endommagées et les populations touchées, avant de passer à la reconstruction à long terme.

Qu'est-ce qui influence la probabilité de pertes en vies humaines, de blessés ou de destructions et de dégâts lors d'une catastrophe?

Le danger + l'exposition + la vulnérabilité

► Encadré 8. L'analyse d'une catastrophe

Les catastrophes sous toutes leurs formes, qu'elles soient d'origine naturelle ou humaine, sont de nature tellement diverse qu'il est difficile d'établir des outils d'analyse universels. Toutefois, il est possible d'appliquer la logique suivie pour l'analyse de conflits présentée dans la partie 2.1. Il faut notamment se poser les questions suivantes:

- **Analyse de la situation** – Quel est le contexte sociétal dans lequel un certain type de catastrophe risque de se produire? Des événements similaires ont-ils eu lieu dans le pays par le passé? Les effets et les dégâts sont-ils localisés?
- **Analyse des acteurs** – Existe-t-il des segments de la population qui sont plus touchés par un certain type de catastrophe? Quelles sont les institutions qui sont chargées de contrôler la probabilité qu'une catastrophe survienne? Quels sont les acteurs qui sont les mieux équipés pour répondre à ces phénomènes?
- **Analyse des causes profondes** – Quels sont les facteurs qui contribuent à certaines catastrophes spécifiques? Lesquels de ces facteurs peuvent-ils être influencés et quels sont ceux contre lesquels on ne peut rien? Certains événements auraient-ils pu être évités et, si oui, de quelle manière?
- **Construction de scénarios** – Pour chaque type de dangers, pouvons-nous apprendre des expériences précédentes? Comment l'État et la société ont-ils géré des catastrophes similaires par le passé? Peut-on mettre en évidence des bonnes pratiques venant d'autres pays?

Exercice 9



En vous référant à une catastrophe ayant eu lieu dans votre pays:

- 9.1 Construisez une chronologie des différentes étapes du cycle de la catastrophe.
- 9.2 Ces crises ont-elles connu des cycles multiples ou ne se sont-elles produites qu'une seule fois?
- 9.3 Réalisez une analyse détaillée de la situation, des acteurs et des causes profondes et concluez par la construction d'un scénario détaillé.

2.6. Recours à la résilience: la perspective de l'OIT

Le point principal à retenir de la section précédente est le fait que nous avons rarement la possibilité de prévenir ou de résoudre une crise nous-mêmes. Le monde est complexe et, compte tenu de cette complexité, nous devons reconnaître que nous devons **gérer les risques**. Plutôt que d'empêcher un conflit violent ou d'être totalement prêts pour chaque catastrophe, nous devons mettre en place des mesures visant à réduire les effets de ces événements si et quand ils se produisent.

Au-delà de cette prise de conscience, nous devons garder à l'esprit les multiples menaces que nos sociétés doivent affronter à tout moment. Les conflits et les catastrophes surviennent rarement seuls et nos sociétés sont des systèmes sociaux complexes, dont certains éléments sont constamment confrontés à de multiples menaces internes et externes. En fin de compte, on doit espérer que la totalité du système ne s'effondre pas devant de telles difficultés et, au contraire, que nous en sortions plus forts à chaque fois et que nous puissions apprendre des épisodes précédents.

Afin de bien comprendre ces dynamiques, nous commençons à utiliser et à appliquer la notion de **résilience**, comme évoqué dans le titre de la recommandation No. 205 de l'OIT: «Emploi et travail décent pour la paix et la résilience» (voir l'**encadré 9**). Au sens littéral, le mot «résilience» signifie la capacité à «rebondir» après une perturbation ou un choc, qu'il s'agisse d'un fait chronique ou aigu, ou encore d'une crise soudaine. Tout comme les matériaux de construction possèdent des niveaux variables d'élasticité et de **résistance**, les individus, les communautés ou encore les systèmes sociaux peuvent montrer différents degrés de résistance face à une situation difficile, avant de franchir un certain seuil au-delà duquel ils se désagrègent ou s'effondrent totalement.

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.

► **Recommandation (No. 205) de l'OIT**

► Encadré 9. L'essor de la «résilience»

Souvent associé aux domaines de la psychologie infantile, de l'écologie et de l'ingénierie, le mot «résilience» joue désormais un rôle clé dans le vocabulaire employé par ceux qui travaillent ou qui étudient les questions mondiales du développement durable, de la consolidation de la paix, de la réponse aux catastrophes, de la planification urbaine et de l'action humanitaire. Il est très souvent utilisé dans les derniers documents publiés par plusieurs agences de l'ONU, donateurs bilatéraux et organisations non-gouvernementales. De plus, il s'applique à plusieurs niveaux analytiques allant de la résilience des individus, des communautés et des populations touchées, jusqu'à la résilience du système institutionnel, urbain et politique. Le terme a fait son entrée à l'OIT dans la recommandation No. 205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience. Il est également largement utilisé lorsque l'on évoque la crise du COVID-19.

Cependant, dans le monde social, la plupart du temps, les choses ne fonctionnent pas comme des matériaux de construction. Elles ne reviennent pas à leur forme initiale après avoir été touchées par les effets d'une tension ou d'un choc. Les personnes exposées à la famine ou une ville touchée de manière chronique par des violences ne seront peut-être plus jamais les mêmes qu'auparavant, mais elles peuvent faire preuve d'un niveau significatif de résilience, même si elles ne reviennent pas à leur état (psychologique, matériel ou structurel) antérieur.

Étudier la société en tant que système social s'avère utile dans ce domaine et se situe au cœur même du vocabulaire de la résilience. Ce mot nous permet d'étudier les différentes manières de préserver le fonctionnement des foyers, des communautés ou des écosystèmes lorsqu'une perturbation se produit, en d'autres termes: jusqu'à quel point les différentes composantes d'un système dynamique en constant changement peuvent absorber un choc sans qu'en découle un effondrement total du système.

Outre le fait de pouvoir résister aux crises, les systèmes sociaux sont capables de s'adapter et de s'organiser eux-mêmes lorsque certaines parties de ce système cessent de fonctionner correctement. Il est possible qu'un État ne soit plus en mesure de fournir des services de base à ses citoyens pendant une guerre civile, mais une communauté locale peut, par exemple, trouver le moyen de fournir ces services au niveau du quartier. Le fait de réfléchir à la résilience nous invite à prendre en considération une telle **adaptation**.

La notion de résilience peut s'appliquer aux cycles de gestion de crise présentés à la section 2.5. À son niveau élémentaire et préliminaire, la résilience suppose d'observer comment la société et ses institutions **font face** au déclenchement d'un conflit ou d'une catastrophe. Face aux épisodes répétés de violence, d'insécurité ou de catastrophes liées à des dangers naturels revenant au fil des saisons, nos sociétés commenceront à **s'adapter** à ces crises, d'abord en investissant dans des mesures de prévention, des systèmes d'alerte précoce et dans des activités de préparation, puis en apportant une réponse plus efficace lorsque ces conflits et ces catastrophes surviendront. L'objectif ultime est donc **d'opérer une transformation** de la société et des institutions de façon à éviter les conflits violents et à atténuer autant que possible les effets des catastrophes.

Comme le souligne la recommandation No. 205 de l'OIT, le monde du travail a d'importantes contributions à apporter dans ce domaine. De manière générale, **du point de vue de l'OIT, la résilience consiste à promouvoir l'emploi et le travail décent en encourageant un dialogue social sain qui favorise une société inclusive. Une telle société permet d'aboutir à une stabilité socio-économique et politique qui, à son tour, constitue le socle du développement durable, qui est lui-même la base du travail décent.** Une manière typique de construire une société résiliente consiste à renforcer ses systèmes de protection sociale ou encore ses institutions chargées du dialogue social, y compris les organisations de travailleurs.

Construire la résilience ne constitue pas une activité concrète. La résilience se développe plutôt en faisant des efforts tels que ceux présentés aux **figures 4 et 5**. Tous ces éléments, pris ensemble, contribuent à bâtir des sociétés plus résilientes face aux crises. La résilience aide à de comprendre les difficultés que nous affrontons, en tant qu'êtres humains, en tant que travailleurs et en tant qu'organisations représentant leurs intérêts. Tout comme la sensibilité aux conflits, le recours à la résilience est un outil de réflexion et un appel à l'action et ne doit pas nécessairement constituer une partie spécifique d'un programme.

Recourir à la résilience peut s'avérer utile car, grâce à elle, on passe d'**une optique axée sur les faiblesses à une optique axée sur les forces**. Plutôt que de réfléchir en termes de vulnérabilité, la résilience nous invite à mettre l'accent sur ce qui est solide et robuste au sein des populations et des institutions touchées.

Module 3

► Pour une paix durable I: prévention et préparation

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les différences entre «prévention» et «préparation» et comment ces deux notions appellent des activités liées entre elles dans des contextes de conflits ou de catastrophes.
- Prendre conscience de l'importance des mécanismes d'alerte précoce qui permettent de prévoir les crises ainsi que de l'importance de canaux de communications solides afin de pouvoir faire passer des messages d'avertissement d'une manière rapide et efficace à toutes les personnes concernées.
- Appréhender le rôle crucial du dialogue social, qu'il soit bipartite ou tripartite, pour que les organisations de travailleurs et leurs membres participent de façon active aux efforts de prévention et de préparation.
- Comprendre l'importance de forger des partenariats entre les réseaux syndicaux, au niveau national et à l'étranger, pour échanger des informations et des compétences liées aux activités de prévention et de préparation.

3.1. Les bases de la prévention

La prévention recouvre l'ensemble des activités mises en œuvre afin d'éviter qu'une situation de crise ne se produise. Les efforts de prévention doivent donc être continus, qu'il existe ou pas un risque de conflit violent ou que la probabilité qu'une catastrophe survienne soit forte ou pas.

Dans les régions touchées par des conflits, les activités de prévention recouvrent tous les efforts entrepris par les institutions publiques et sociétales, ainsi que par des médiateurs externes, si nécessaire, afin d'aboutir à la résolution pacifique des tensions et des litiges. Bien que tous les conflits ne puissent pas être évités et qu'en l'absence de violence, certaines dynamiques de conflit puissent avoir des implications positives pour l'avenir de la société, il faut à tout prix éviter que des violences ne se produisent. Cela veut dire que prévenir un conflit signifie avant tout **prévenir la violence**.

Au Kenya, où plus de 1300 personnes sont mortes et plus de 600 000 ont été déplacées à la suite des violences qui ont marqué les élections de 2007, l'organisation centrale des syndicats, la COTU, a joué un rôle essentiel pour prévenir une répétition de ces confrontations violentes lors des élections nationales de 2013 et de 2017. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la page 35 du *Guide des travailleurs*.

Les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle important en menant des **actions pacifiques** ayant les objectifs suivants:

- garder des syndicats forts et indépendants;
- défendre la liberté syndicale;
- promouvoir les droits du travail;
- renforcer le dialogue social ainsi que les structures tripartites; et
- militer en faveur de la ratification ou de l'application des normes internationales du travail.

Dans des contextes de catastrophes, la prévention s'avère également d'une grande importance. Par exemple, bien qu'il soit impossible de prévoir le prochain ouragan ou le prochain tremblement de terre, de nombreux dangers d'origine naturelle ou engendrés par l'être humain sont évitables. À tout le moins, les gouvernements et les sociétés peuvent prendre des mesures pour prévenir les **effets** des catastrophes, par exemple en construisant des digues de protection contre les raz de marée, en installant une alimentation électrique de secours ou encore en investissant dans des bâtiments pouvant résister aux tremblements de terre. Dans des cas tels que la pandémie de COVID-19, il est pertinent de prévenir la propagation de la maladie et l'effondrement du système qui surviendrait si la situation n'était pas mise sous contrôle. C'est pourquoi la prévention est souvent liée à **limitation des risques**.

De plus, en ce qui concerne les dangers causés par l'être humain, la prévention apparaît d'autant plus évidente: parmi les mesures possibles, on peut citer l'arrêt de la déforestation afin d'empêcher les glissements de terrain et les feux de forêt, l'investissement dans des équipements de sécurité afin d'empêcher les accidents industriels, l'investissement dans les emplois verts ou encore l'imposition de normes de construction plus strictes dans les zones urbaines à forte densité de population, pour ne citer que ces quelques exemples. Dans les cas que nous venons d'énumérer et dans bien d'autres cas, c'est le bien-être et l'existence même des travailleurs qui sont en jeu et les organisations de travailleurs ont donc un rôle crucial à jouer pour veiller à ce que l'État et la société fassent le maximum pour assurer la sécurité des populations.

En résumé, la prévention est devenue une préoccupation importante des donateurs en matière de développement et des agences multilatérales, la logique étant qu'il est préférable pour ceux qui sont touchés (et moins cher pour ceux qui doivent régler la facture) d'empêcher les conflits et les violences plutôt que de devoir tout reconstruire ensuite. Toutefois, il faut souligner que les programmes de prévention présentent des difficultés importantes au niveau du suivi et de l'évaluation. En effet, comment prouver que des efforts en matière de prévention ont été efficaces si rien ne se passe? Comment prouver que les financements destinés à la prévention ont bien été utilisés de manière justifiée et efficace? Il s'agit là de considérations importantes qui vont au-delà du cadre de ce manuel.

Le Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes (UNDRR) propose une liste bien utile de définitions afin de promouvoir une compréhension universelle de nombreux termes: <https://www.undrr.org/terminology>.

Voir aussi le glossaire à la fin de ce manuel.

► Encadré 10. Les organisations de travailleurs et le changement climatique

Il est essentiel de participer activement à des transitions justes vers des économies et des sociétés durables sur le plan environnemental pour se préparer au changement climatique et pour empêcher de continuer à endommager à la fois notre planète et le monde du travail. Les [Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous](#) (2005) définissent les rôles et les responsabilités spécifiques des gouvernements et des partenaires sociaux à différents niveaux (sur le plan international, national, sectoriel et au niveau de l'entreprise). Ils invitent aussi à organiser des consultations avec d'autres acteurs lorsque cela est nécessaire.

- Les organisations de travailleurs peuvent faire connaître ces Principes directeurs de l'OIT et fournir des orientations à leurs adhérents concernant le cadre d'une transition juste. Cela peut prendre la forme de campagnes, de formations, de la diffusion d'études et de recours aux médias;
- Les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle actif dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi des politiques de développement durable au niveau national et promouvoir la participation au dialogue social à tous les niveaux;
- Les conventions collectives peuvent jouer un rôle prépondérant pour réaliser une transition juste vers une économie neutre en carbone mais, dans la pratique, les partenaires sociaux ne considèrent pas cet objectif comme une priorité. Les clauses environnementales dans les conventions collectives demeurent l'exception;
- De nombreuses NIT s'appliquent aux transitions justes. Les organisations de travailleurs peuvent exiger leur ratification ou leur application.

Pour en savoir plus au sujet des actions à mener, consulter: Olsen et La Hovary, «Manuel d'utilisation des Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous» (2021).

Comment démontrer que les fonds destinés à la prévention ont été utilisés efficacement et avec sagesse? Il s'agit de questions importantes qui dépassent la portée du présent manuel.

3.2. Activités de communication pour la prévention des conflits et des catastrophes

Les activités de communication et les campagnes de sensibilisation constituent des éléments essentiels du dialogue social. Ce sont des instruments fondamentaux afin de remettre en question le statu quo et de renforcer le respect des droits des travailleurs. De même, les organisations de travailleurs ont l'immense responsabilité de planifier leurs activités de communication de manière à prévenir la montée de la violence et à soutenir une paix durable. Ils peuvent atteindre ces objectifs en maintenant un dialogue ouvert et constructif avec les responsables politiques, les employeurs et les travailleurs.

Il est donc important que les organisations de travailleurs réalisent en continu un travail de recherche afin de définir le profil de leur public cible et comprendre leurs intérêts, leurs croyances et leur niveau de connaissances sur des thèmes pertinents. En se basant sur cela, il est possible de définir les canaux appropriés de communication (par exemple, les réseaux sociaux, les réunions informelles, les dialogues de haut niveau, la presse locale, les médias internationaux, etc.).

Des campagnes efficaces peuvent renforcer l'impact des messages et des actions visant à sensibiliser à la prévention ou à l'atténuation des conséquences des conflits et des catastrophes. Elles garantissent que la voix des travailleurs est bien respectée et entendue tout au long des différents processus.

Vous trouverez ci-dessous une liste de questions à vous poser lors de la préparation de ces campagnes:

- **Pourquoi?** Définir de manière claire le but et les objectifs de la campagne.
- **Qui?** Définir le public cible, y compris les alliés, les opposants et les partenaires potentiels.
- **Quoi?** Définir les messages clés selon le public visé.
- **Quand?** Trouver la meilleure période pour le lancement de la campagne et définir un calendrier pour sa mise en œuvre.
- **Où?** Déterminer le niveau de mise en œuvre de la campagne (au niveau de l'entreprise, du secteur, au niveau local, national, etc.) et dresser la liste des personnes qui doivent être influencées pour aboutir à des changements.
- **Comment?**
 - Recenser les moyens et les canaux de communication (publications, événements importants, réunions, communication par courriel, télé, radio, presse écrite, communiqués de presse, déclarations formelles, articles sur internet, messages sur les réseaux sociaux, podcasts, etc.), et définir un calendrier pour décider quoi utiliser à quel moment.
 - Trouver des ressources (humaines, financières).
 - Définir une tactique: messages positifs/négatifs? Comment procéder avec les alliés, les opposants, les partenaires?
 - Préparer la documentation nécessaire: visuels, dépliants, podcasts, vidéos, etc.

Dans l'environnement médiatique actuel, il y a plus de «bruit» que jamais et les gens détournent vite l'attention. Pour qu'une campagne soit fructueuse, voici quelques conseils à garder à l'esprit:

- Veillez à bien planifier la campagne, à ce qu'elle dispose d'assez de personnel et de financements et à ce que ses objectifs soient bien définis en amont.
- Établissez un calendrier pour la campagne et respectez-le, en mettant en évidence les différentes étapes (par exemple, les publications de rapports, les conférences de presse, les grèves, etc.) et définissez ce que l'on peut considérer comme un succès pour chacune d'entre elles (par exemple, il y avait beaucoup de monde pour la publication du rapport et au moins trois journaux ont mentionné l'événement dans leurs éditions quotidiennes).
- Fondez la campagne sur des recherches et des tests et pas sur des suppositions. Faites des recherches sur des publics précis afin de mieux cibler la campagne. Il est essentiel de parler aux gens en respectant leurs propres conditions, d'une manière qui fait écho à leur situation personnelle.
- Lorsque cela est possible, engagez des personnes qui ont l'habitude de mener des campagnes réussies.
- Veillez à ce que les campagnes soient guidées par des messages brefs, clairs et facilement compréhensibles et utilisez-les souvent et de manière cohérente, tout en évitant le jargon. Lorsque la situation s'y prête, trouvez un bref slogan (comme par exemple «Me Too») et assurez-vous de le diffuser autant souvent que possible en utilisant des formats différents, sans vous limiter à des supports papier (par exemple, des pins, des t-shirts, des sacs, etc.).
- Veillez à ce que le contenu de la campagne soit intéressant et axé sur les conséquences pour les personnes et sur des histoires personnelles qui reflètent les problèmes soulevés.
- N'utilisez pas seulement les «syndicalistes historiques» pour porter des messages auprès des journalistes et du grand public. Incluez également des porte-paroles qui ressemblent davantage aux personnes que la campagne tente d'atteindre. De plus, si possible, rapprochez-vous de personnalités connues et d'influenceurs (y compris ceux travaillant sur les réseaux sociaux) et demandez-leur d'exprimer publiquement leur soutien.

- Afin de tirer le meilleur parti des réseaux sociaux, faites confiance aux membres de la base de l'organisation et soutenez-les afin qu'ils diffusent eux-mêmes les messages.
- Utilisez énormément d'images et de vidéos, car elles n'ont souvent pas besoin de traduction dans d'autres langues et dialectes locaux pour être comprises.
- Préparez-vous au long terme. N'espérez pas atteindre immédiatement vos objectifs et soyez prêts à connaître des échecs. Parfois, une campagne qui échoue à court terme peut finir par réussir à long terme.

Enfin, il est important de souligner que des activités de communication bien planifiées doivent aussi concerner les organisations de travailleurs elles-mêmes et pas seulement être destinées à une audience extérieure. Un plan efficace de communication interne permet de veiller à ce que tous les membres au sein de l'organisation connaissent bien les objectifs des campagnes de sensibilisation et les moyens utilisés pour les mener. Cela permet de garantir un soutien plus important et d'éviter l'éventuelle radicalisation portant sur des moyens de communication ou des enjeux spécifiques.

Exercice 10



En vous inspirant d'un cas de conflit ou d'une catastrophe ayant touché votre pays:

- 10.1 Recensez tous les efforts de prévention que vous connaissez et expliquez comment ils ont été mis en œuvre.
- 10.2 Décrivez les activités de communication et les campagnes de sensibilisation menées par des organisations de travailleurs que vous connaissez.
- 10.3 À votre avis, quels efforts complémentaires en matière de prévention pourraient être mis en œuvre lors d'événements similaires à l'avenir?

Cas de conflit	Activités de prévention	Efforts complémentaires à l'avenir
	►	►
	►	►
	►	►
	►	►
Cas de catastrophe	Activités de prévention	Efforts complémentaires à l'avenir
	►	►
	►	►
	►	►
	►	►

3.3. Les bases de la préparation

Contrairement à la prévention, la préparation comprend l'ensemble des efforts mis en œuvre par les entités publiques et sociétales pour savoir comment se comporter en cas de crise: élaborer des plans d'urgence, suivre les données pour repérer les signes de tension et prévenir les populations d'un danger imminent. Au Japon par exemple, les organisations de travailleurs sont connues pour leur implication

active dans la réponse aux catastrophes: elles diffusent des messages d'alerte aux travailleurs et à leurs familles pour les prévenir d'un danger imminent et peuvent mobiliser un nombre significatif de travailleurs en très peu de temps pour contribuer à la réponse. Tout cela implique de mettre l'accent sur la **préparation**: formation des travailleurs pour qu'ils acquièrent les connaissances nécessaires pour pouvoir fournir une assistance immédiate, développement de procédures et de plans opérationnels faisant l'objet de tests et établissement de canaux de communication solides permettant d'agir et de se déployer rapidement.

La préparation est donc fortement liée aux **mécanismes d'alerte précoce**: de nos jours, nous disposons de technologies sophistiquées (détecteurs et algorithmes informatiques) qui nous permettent d'effectuer un suivi des dangers, de faire des prédictions et des prévisions, d'évaluer les risques et de mettre en place toute une série d'outils de communication pour nous aider lorsqu'une menace est imminente. Les alertes précoces, en tant que partie intégrante des activités globales de préparation, sont donc basées sur l'**extraction de données** ainsi que sur la **coordination**: il faut savoir qui a la responsabilité des systèmes d'alerte précoce et quelle est l'entité autorisée à tirer la sonnette d'alarme de façon efficace, crédible et transparente.

Tout comme la prévention, la «préparation» nécessite d'agir de manière continue, même lorsque le conflit ou la catastrophe n'est pas imminent.

Cependant, la préparation n'est pas seulement liée aux catastrophes: les acteurs publics et sociétaux peuvent également se préparer aux conflits, en effectuant un suivi régulier et en analysant les tensions et les litiges afin de pouvoir anticiper la possibilité qu'un conflit violent n'éclate. Sur cette base, des programmes et des interventions peuvent être conçus pour empêcher les violences de se déclencher ou pour en limiter l'étendue et l'intensité si elles se produisent. Tout comme pour les catastrophes, les mécanismes d'alerte précoce cherchant à évaluer quand les tensions qui existent au sein de la société courent le risque de dégénérer en confrontation violente constituent un élément essentiel. Certes, les «détecteurs» utilisés diffèrent et sont moins basés sur des mesures scientifiques que sur les impressions (nécessairement subjectives) sur l'état de la société exprimées par la population, mais la logique reste la même. Certaines des sources d'informations disponibles dans ce domaine sont regroupées dans l'**encadré 11**.

► Encadré 11. Sources d'information pour les alertes précoces

Les agences de presse internationales font souvent état de signes de conflits. Cela peut constituer une source d'informations fiable, notamment lorsque la liberté de la presse s'avère restreinte à l'échelle nationale. Les moyens suivants peuvent être utilisés pour acquérir des connaissances et des informations aux niveaux national, régional et international:

- La base de données sur l'alerte précoce de la **CEDEAO** (ECOWARN), <http://www.ecowarn.org/>.
- Le programme d'alerte précoce du **Réseau ouest-africain pour la consolidation de la paix** (WANEP), <https://wanep.org/wanep/>.
- L'«**International Crisis Group**», qui produit «Crisis Watch» avec des articles et des recommandations, <http://www.crisisgroup.org/home>.
- Le «**Forum on Early Warning and Early Response**» (FEWER), qui fournit des analyses et des informations sur les alertes précoces en cas de conflit, <http://www.crisisgroup.org/home/>.
- **ReliefWeb** diffuse des informations, des articles et des cartes à propos des crises humanitaires actuelles dans le monde, <http://www.reliefweb.int/>
- **The New Humanitarian** publie des informations quotidiennes ainsi que des reportages spéciaux en français, anglais et swahili au sujet de nombreux problèmes humanitaires, <http://thenewhumanitarian.org/>.
- **Les journaux locaux, nationaux et internationaux**, ainsi que leurs sites internet et leurs réseaux sociaux.

Sur le plan pratique, les organisations de travailleurs peuvent consulter la liste de vérification suivante lorsqu'elles tentent d'établir ou de maintenir leurs capacités en matière d'alerte précoce et de préparation:

- **Vérifier les capacités institutionnelles au niveau syndical**, en ce qui concerne le suivi de la situation et le maintien de canaux de communication.
- **Recenser les principaux risques de catastrophes** qui existent dans votre pays.
- **Établir une liste de données et d'indicateurs** qui peuvent faire l'objet d'un suivi et être analysés par les syndicats à la fois de manière continue et selon les besoins. Autrement dit, quels sont les premiers signes d'une crise qui menace d'éclater? Ces signes constituent les indicateurs qui doivent faire l'objet d'un suivi régulier.
- **Élaborer une liste de sources fiables d'information** disponibles au niveau local et au niveau international.
- **Identifier ceux qui doivent être informés**, y compris les migrants et les populations déplacées de force qui entrent sur le marché du travail ou y sont déjà.
- **Préparer et diffuser des messages d'alerte précoce de manière simple, précise et rapide** à des publics bien choisis, après avoir sélectionné soigneusement les médias et les réseaux sociaux les plus appropriés.
- **Veiller à ce que les informations soient fiables et précises**, en citant les sources.
- **Éviter la dramatisation excessive des événements de crise** et l'exploitation des peurs et des ressentiments au sein de la société qui découlent de l'incertitude, même lorsque cela semble servir des objectifs à court terme de mobilisation immédiate et d'action collective.
- **Veiller à établir des mécanismes internes pour gérer les conflits ou les catastrophes**. Notamment en cas de conflit, le fait de mettre en place des groupes de dialogue internes ou des médiateurs peut être un moyen de contribuer à la prévention.
- **Poursuivre les activités de suivi** et être attentif aux évolutions des tendances identifiées dans les données observées.
- **Assurer une coordination** avec les autres acteurs publics et privés participant aussi aux alertes précoces (voir ci-dessous) afin de veiller à ce que les différents mécanismes d'alerte précoce soient bien complémentaires et ne se chevauchent pas.

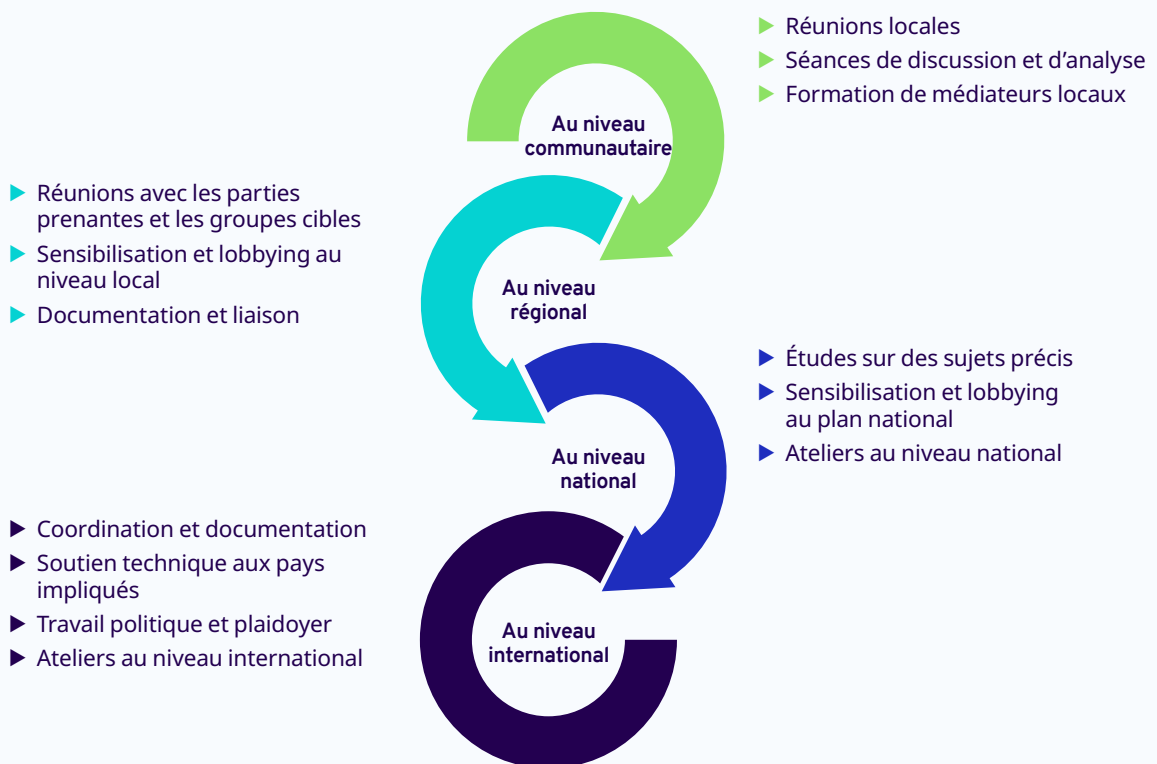
Une organisation efficace et résiliente se doit d'être bien préparée en vue du déclenchement d'un conflit ou d'une catastrophe. Lorsque des menaces potentielles ont été identifiées, les organisations de travailleurs peuvent créer et mettre à jour régulièrement des **plans de gestion de crise** comprenant un certain nombre de tâches et de responsabilités confiées à une **équipe de gestion de crise**. La composition de cette dernière inclut généralement les principaux dirigeants ainsi que des spécialistes issus des départements de la communication, des affaires juridiques, de la sécurité, de l'informatique, des finances et des ressources humaines.

Il est tout aussi important de former au moins deux **porte-paroles** aux techniques médiatiques. Ils seront les principaux contacts au sein de l'organisation, chargés de répondre de manière efficace aux besoins et aux attentes des médias. Des spécialistes en communication peuvent préparer à l'avance une série de **messages clés** avant qu'ils ne soient validés par les services juridiques et la direction. Ces messages doivent être bien écrits et équilibrés et éviter d'utiliser un langage incendiaire susceptible de causer du tort ou de faire monter la violence. Il faut rappeler que même si les efforts entrepris en matière de communication ont pour but d'avoir des effets positifs pour l'organisation, les informations fournies peuvent aussi porter préjudice à certaines parties de la société (discrimination, stigmatisation, etc.). C'est pourquoi, comme nous l'avons déjà souligné dans le module 2, l'analyse de la paix et du conflit constitue la clé de tous les efforts en matière de prévention et de préparation.

3.4. Les niveaux d'engagement

Afin de concevoir et de mettre en œuvre des activités concrètes en matière de prévention et de préparation avec pour objectif d'aboutir à une paix durable, il est utile de s'engager à plusieurs niveaux de manière participative. Pour simplifier, nous présentons quatre niveaux (voir **figure 6**), mais il est possible d'en définir d'autres selon le contexte national et le type de conflit ou de catastrophe affronté.

► **Figure 6. Les niveaux d'engagement**



Au **niveau communautaire**, l'organisation de groupes de discussion entre les travailleurs et les dirigeants de la communauté se situe à la pointe des efforts permettant de repérer le déclenchement d'une crise. En effet, la plupart des tensions et des violences que l'on observe ont lieu au niveau local, et même dans certaines régions où ont lieu des conflits armés, la violence se limite à des endroits bien précis. Cela renforce la grande importance d'une forte présence des syndicats dans les régions rurales et dans les zones urbaines. En période de conflit, les tensions peuvent ainsi être repérées de manière précoce et gérées de façon pacifique. Dans un contexte de catastrophe, les syndicats se montrant actifs et disposant de solides canaux de communication aideront à prévenir les travailleurs et leurs familles des dangers imminents qui les guettent et permettront de mobiliser rapidement des volontaires pour fournir une réponse immédiate. C'est aussi à ce niveau qu'il est possible de sensibiliser les ménages à l'aide de campagnes sur des questions ayant des implications à plus long terme, comme les effets du réchauffement climatique sur les moyens de subsistance et les générations futures. L'autonomisation au niveau local nécessite de faire participer les travailleurs (y compris les personnes pauvres, marginalisées et déplacées de force) à la prise de décision et à la mise en œuvre des mesures adoptées.

Au **niveau régional** (ou à d'autres niveaux du découpage territorial selon le contexte), l'accent est mis sur les répercussions sociétales plus larges des crises potentielles ou imminentes. Ainsi, les conflits peuvent rapidement s'étendre (par exemple si des groupes armés commencent à prendre des territoires ou cherchent à contrôler des infrastructures stratégiques) ou inciter les populations à fuir leurs maisons. Les réseaux d'approvisionnement en biens et services de base peuvent aussi être touchés. En cas de catastrophe, il est possible que l'électricité et les communications soient coupées ou encore que l'aide humanitaire doive être fournie via des points d'accès spécifiques (par exemple des aéroports). De même, dans le contexte de crises à plus long terme comme la pandémie de COVID-19, la stabilisation du système de santé publique (comme les unités de soins intensifs des hôpitaux) exige une approche plus globale. Les organisations de travailleurs peuvent alors vouloir s'impliquer dans les mesures d'urgence adoptées, en collaboration étroite avec les responsables de l'État et les pouvoirs publics (comme les gouvernements provinciaux, les municipalités, etc.).

C'est au **niveau national** que les grandes décisions sont prises en cas de crises et que l'État exerce ses fonctions de base pour les personnes sur son territoire. C'est à ce niveau que les organisations de travailleurs peuvent militer auprès des différents services publics et qu'il est possible de mener un dialogue social efficace. Il est particulièrement important de maintenir à long terme des canaux de communication dans des contextes de crises de longue durée (comme les violences armées devenues endémiques, les effets durables du changement climatique ou les pandémies comme celle du COVID-19). Cependant, c'est souvent ce niveau central qui est le plus sévèrement touché en temps de crises. En cas de conflit, les forces armées nationales peuvent avoir perdu le contrôle de certaines parties du pays, ou le gouvernement lui-même peut être remis en question (comme lors d'un coup d'état ou d'un soulèvement populaire). En cas de catastrophe, l'accès aux régions touchées peut être coupé ou la fourniture de services publics de base compromise. C'est également à ce niveau que les efforts en matière d'alerte précoce et de prévention doivent être coordonnés avec les autorités publiques qui ont la responsabilité principale des alertes précoces et de la prévention.

Il arrive parfois que des pays ne soient pas en capacité de gérer seuls les crises. C'est le cas notamment lorsque des conflits ou des catastrophes s'étendent au-delà des frontières d'un État ou lorsqu'il est nécessaire de faire venir de l'aide humanitaire de l'extérieur pour faire face à la situation. Comme nous l'avons déjà mentionné dans la section 3.5, il est alors essentiel de maintenir une communication solide et ininterrompue avec les différents acteurs au niveau régional ou **international**. Pour les organisations de travailleurs, il peut s'agir des réseaux syndicaux mais aussi d'organisations régionales ou d'agences d'aide humanitaire.

Ici, il est important de souligner que le cadre fourni ne doit pas être considéré comme favorisant des processus allant du haut vers le bas ou du bas vers le haut en matière d'action et de prise de décision. Au contraire, l'accent doit être mis sur **l'interaction entre les différents niveaux** et les points d'entrée qui existent pour l'implication des syndicats à chaque niveau. Comprendre et percevoir ensemble des signaux de détresse peut permettre de bâtir une cohésion sociale et d'encourager la mobilisation effective et rapide de moyens humains et de ressources. En utilisant les réseaux existant dans la société et en encourageant une culture d'échanges avec les pouvoirs publics, les employeurs et la société civile, les organisations de travailleurs peuvent être des acteurs essentiels dans ce domaine.

En 2011, pendant la révolution de Jasmin, l'Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT) était l'une des quatre composantes principales de la société qui ont veillé à une transition politique pacifique au niveau national, suite à la chute du régime de Ben Ali. Pour en savoir plus, voir les pages 37-38 du *Guide des travailleurs*.



Exercice 11

En vous référant à l'exemple de conflit ou de catastrophe que vous avez choisi:

- 11.1 Dans le contexte que vous avez choisi, quel est, selon vous, le niveau d'indépendance des organisations de travailleurs?
- 11.2 La crise a-t-elle compromis cette indépendance?
- 11.3 Quelles sont les répercussions de la crise sur le dialogue social?
- 11.4 Quels sont les défis et les opportunités observés, notamment si la crise continue de se détériorer?
- 11.5 Certains partenaires ou acteurs sont-ils exclus des processus de dialogue?
- 11.6 Pour chacun des quatre niveaux identifiés dans ce chapitre (communautaire, régional, national et international), quelles sont les points d'entrée permettant l'implication des organisations de travailleurs? Concentrez-vous en particulier sur les activités d'alerte précoce.

Communautaire	Régional	National	International

- 11.7. Quelles sont les possibilités de synergies et de contradictions qui émergent à différents niveaux de l'activité syndicale?

Si vous souhaitez en savoir plus à propos du contexte que vous avez choisi ou explorer d'autres scénarios, l'«International Crisis Group» (ICG) propose une carte interactive des crises sur son site internet «Crisis Watch»: <https://www.crisisgroup.org/crisiswatch>.

Allez sur le site et cliquez sur «Browse map». Les situations de crise suivies par l'ICG sont soulignées, les pays en rouge étant ceux dans lesquels la situation s'est récemment détériorée. Essayez de sélectionner l'une de ces situations en cliquant dessus. Une nouvelle fenêtre apparaîtra, fournissant une mise à jour sur la situation. Répondez aux questions ci-dessus en utilisant les informations trouvées sur le site.

3.5. Le renforcement des capacités de prévention des adhérents et des structures tripartites

Compte tenu du rôle essentiel joué par les travailleurs et leurs organisations dans la réponse aux crises, le renforcement des capacités techniques des adhérents, des dirigeants syndicaux et des employés à tous les niveaux s'avère crucial. Parmi les activités de renforcement, on peut citer (liste non exhaustive):

- Intégrer des **cours portant sur la prévention des conflits, les systèmes d'alerte précoce et la préparation aux catastrophes** au sein des programmes de formation, là où cela est possible et là où cela est faisable financièrement..
- Encourager les organisations de travailleurs à **rédiger et à publier une stratégie ainsi qu'un document de travail** sur la prévention, les alertes précoces et la préparation.
- Promouvoir la **culture et la pratique de la délibération et de la gestion transparente** au sein des structures opérationnelles des organisations de travailleurs.
- Encourager et soutenir de manière active la **participation des femmes**, par exemple au sein de la structure des organisations de travailleurs et en particulier à des postes de responsabilité.
- Créer des **programmes spécifiques de formation et de soutien destinés aux groupes vulnérables au sein de la société**, si et quand cela est faisable, y compris pour les migrants et les personnes déplacées de force, les jeunes et les personnes en situation de handicap. À cet effet, le BIT a créé une série de documents concernant la gestion des conflits et la médiation dans les conflits, ainsi que sur la cohésion sociale et la coexistence pacifique auxquels vous pouvez accéder en consultant la section consacrée aux références à la fin de ce manuel.
- Prendre l'initiative d'**encourager et de nouer des partenariats et des collaborations avec d'autres acteurs politiques et sociaux** aux niveaux régional et national afin de promouvoir les principes de solidarité et de dialogue.

Le pilier "paix, démocratie et droits" de la CSI offre un aperçu de la manière dont les organisations de travailleurs peuvent produire et disséminer des informations sur la prévention et la préparation.



- S'engager en faveur de **l'organisation, de l'instruction et de la mobilisation des travailleurs de l'économie informelle**, avec comme objectif d'augmenter le nombre d'adhérents au syndicat et d'inclure les besoins et les demandes légitimes de ces travailleurs dans les activités militantes.
- Rechercher **le soutien technique et financier** des organisations syndicales internationales, du BIT et d'autres agences multilatérales afin de créer des formations et de bénéficier de leur expertise.

Outre le renforcement des capacités en matière de prévention des organisations de travailleurs, les partenaires sociaux peuvent également créer des espaces institutionnels au sein desquels le dialogue social, sous toutes ses formes, peut être maintenu et consolidé. Ce genre de collaboration dans le monde du travail peut consister en l'inclusion de la prévention et de la préparation dans les énoncés de mission et les statuts, par exemple en prévoyant une cellule ad hoc, disposant de sa propre mission et de ses propres règles de fonctionnement, pouvant être activée lors des périodes de crise.

Pour les partenaires sociaux, le défi le plus important sera d'arriver à financer un tel espace institutionnel et de s'assurer qu'il dispose d'assez de personnel et d'une mission compatible avec une structure tripartite durable. Il est essentiel de formuler de manière claire l'énoncé de mission de cette structure afin de convaincre toutes les parties prenantes de son intérêt. Parmi les actions et les initiatives allant dans le bon sens, on peut citer:

- **La promotion du dialogue social** et des valeurs de solidarité, de tolérance et de respect mutuel.
- **La promotion d'un esprit civique** favorisant une société pacifique et inclusive au sein de laquelle tous les individus, y compris les catégories de personnes qui courent le risque d'être marginalisées comme les migrants et les personnes déplacées de force, prennent part, individuellement et collectivement, au développement social et économique du pays.
- **Le respect des lois nationales**, des droits humains fondamentaux et des conventions internationales qui garantissent le droit de s'exprimer, de s'organiser et de négocier.
- **La préservation de l'unité nationale** et de l'intégrité territoriale ainsi que le renforcement des relations cordiales et de la coopération avec les institutions tripartites des pays voisins.
- **La promotion de la démocratie** et de l'État de droit sur la base du progrès et de la justice sociale.

3.6. La consolidation des partenariats régionaux et internationaux afin d'encourager une culture de prévention et d'atténuation des catastrophes

Les conflits et les catastrophes ne s'arrêtent souvent pas aux frontières nationales. En raison de la mondialisation et des mouvements permanents de populations, les crises sanitaires comme celles d'Ebola ou du COVID-19 se transforment rapidement en des problèmes régionaux, puis internationaux. Cela est également le cas des tempêtes telles que les ouragans Irma et Maria, qui ont balayé toutes les Caraïbes en septembre 2017, dévastant plus d'une douzaine de pays et territoires en quelques jours. Les conflits armés, notamment lorsqu'ils concernent différents groupes armés non étatiques et soutenus par des pays étrangers, ont également tendance à déborder au-delà des frontières, comme on peut le constater, par exemple, au Sahel et au Moyen-Orient. De plus, les conflits et les catastrophes entraînent des vagues de populations migrantes et déplacées de force qui peuvent uniquement être gérées par les pays qui coopèrent. La prévention, la préparation et la réponse aux crises ne sont donc pas des missions nationales, mais plutôt **internationales**.

Pour les organisations de travailleurs, il est essentiel de **maintenir des liens étroits et de forger des alliances** avec les partenaires sociaux des pays voisins et d'autres parties du monde. Cette coopération, qui est mise en avant dans la partie XIII de la recommandation No. 205 de l'OIT, peut prendre des formes diverses, allant d'un soutien logistique, technique ou financier ponctuel lors de crises graves comme une catastrophe naturelle, à des collaborations plus durables face à des difficultés persistantes telles qu'un conflit au sein de la société ou les effets du changement climatique.

► **Encadré 12. Tirer parti de la coopération**

La coopération internationale peut être multilatérale ou bilatérale, au niveau mondial ou régional. Elle peut faire intervenir des agences de l'ONU et des ONG internationales, des gouvernements de pays donateurs ou des structures régionales, notamment celles de la CSI. Cette coopération est souvent la plus intense au niveau régional, notamment au sein des organisations de travailleurs. Parmi les collaborations à long terme, on peut citer le bien connu **Réseau des syndicats de la Mer baltique (BASTUN)**, qui compte 22 organisations représentant plus de 20 millions de membres, ainsi que **l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA)**. Pour davantage d'informations, veuillez consulter le *Guide des travailleurs* à la page 48.

Lorsque l'on traite de la coopération transnationale en matière de conflits et de catastrophes, les organisations de travailleurs pourraient garder en tête les préoccupations suivantes:

- **Recenser les expériences de crises vécues au niveau local et au niveau national** afin de définir des bonnes pratiques et de tirer les leçons des erreurs du passé.
- **Encourager l'échange de connaissances** au moyen de réunions informelles, de séminaires conjoints ou de réseaux syndicaux régionaux, afin que d'autres personnes puissent bénéficier de ce savoir-faire et identifier les difficultés communes.
- **Bâtir des alliances régionales** pour faciliter la gestion des flux de populations entre les pays, notamment les migrants et les personnes déplacées de force par un conflit ou une catastrophe.
- **Renforcer les interactions en continu** avec le BIT et la CSI (notamment avec les bureaux de pays et les bureaux régionaux ainsi qu'avec les partenaires) afin de se tenir informées des innovations en matière de programmes et des activités en cours.
- **Nouer des liens étroits** avec les organisations régionales et internationales, ainsi qu'avec les donateurs (gouvernements et fondations), afin de pouvoir bénéficier de possibilités de financement et d'un réseau.

**Exercice 12**

La plupart des pays étaient mal préparés à faire face à la pandémie de COVID-19 lorsqu'elle a commencé à se propager à travers le monde début 2020. En prenant l'exemple de votre pays:

- 12.1 Faites une liste des mesures que les organisations de travailleurs pourraient prendre pour se préparer à de futures pandémies.
- 12.2 Expliquez comment les structures bipartites et tripartites peuvent contribuer de manière utile à la préparation de la société.
- 12.3 Décrivez les mesures qui pourraient être prises par les organisations de travailleurs pour être elles-mêmes mieux préparées à l'avenir.
- 12.4 Quels sont les réseaux que votre organisation peut mobiliser pour obtenir et offrir un soutien?

Pour en savoir plus sur la coopération internationale et les partenariats entre les organisations de travailleurs, consultez le *Guide des travailleurs* à la page 48.

Module 4

► Pour une paix durable II: réponse et redressement

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience du potentiel que représentent la mobilisation sociale et les campagnes de sensibilisation en tant que composantes essentielles d'une réponse rapide et efficace aux conflits et aux catastrophes.
- Comprendre l'importance de définir les besoins des populations touchées en temps de crise afin de concevoir et de mettre en œuvre des actions tournées vers l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience.
- Déterminer les contributions concrètes que les organisations de travailleurs peuvent proposer en matière de réponse humanitaire d'urgence, tout en assurant la préparation de contributions à moyen et à long terme en faveur du développement et d'une paix durable.
- Prendre conscience des différentes manières dont les organisations de travailleurs peuvent participer à la négociation d'accords permettant d'apaiser les tensions sociales et politiques et de mettre un terme aux conflits violents.

4.1. Les bases de la réponse et du redressement

Dans les cas où les efforts de prévention se révèlent infructueux et qu'un conflit violent éclate bel et bien, ou lorsqu'une catastrophe se produit malgré tous les efforts entrepris pour l'atténuer, il faut alors se concentrer sur la **réponse** humanitaire immédiate. Ici aussi, les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle essentiel. Parmi les principales actions pouvant être mises en œuvre, on peut citer la mobilisation sociale, les campagnes de plaidoyer et de sensibilisation, l'analyse des besoins des travailleurs et de leurs familles sur le plan humanitaire dans les zones touchées par un conflit ou par une catastrophe et la participation aux secours d'urgence et à d'autres formes de soutien rapide et efficace. L'objectif consiste, au minimum, à parvenir à une certaine stabilisation des conditions de travail et à minimiser le nombre de travailleurs perdant leur source de revenu en raison de la crise. Par ailleurs, les organisations de travailleurs peuvent être utiles pour venir en aide et proposer des solutions aux personnes déplacées, notamment les réfugiés et les migrants fuyant ou cherchant à éviter les conflits et les catastrophes dans les pays voisins.

L'«évaluation rapide des besoins» est un outil fréquemment utilisé afin d'analyser les conséquences immédiates d'un conflit ou d'une catastrophe sur les populations touchées.

Une fois le plus gros de la crise passé (lorsque les confrontations ont diminué à la fois dans leur étendue et leur intensité), les organisations de travailleurs deviennent alors des acteurs centraux dans le cadre d'un processus de **redressement** à long terme afin de construire la paix et la résilience et de restaurer la cohésion sociale. Lors de conflits, il s'agit, par exemple, d'exiger d'avoir accès à des espaces de dialogue ayant pour objectif de restaurer une stabilité politique et de faire évoluer la société vers une paix durable, la justice sociale et l'inclusion. Il peut aussi s'agir de participer aux négociations politiques et à la conclusion d'accords. Les missions essentielles consisteront alors à aider les travailleurs à retourner à, ou à trouver, un emploi décent ou des activités génératrices de revenus, et à utiliser le dialogue social

afin d'aboutir à un retour ou à une amélioration des services sociaux tels que l'éducation, les soins de santé et les mécanismes de protection sociale.

Comme les travailleurs font toujours partie des premières victimes des conséquences directes et indirectes des conflits et des catastrophes, les organisations de travailleurs se doivent d'agir de manière proactive. À l'aide d'outils et de mécanismes de médiation, d'arbitrage, de consultations formelles et informelles et de négociations, y compris des négociations collectives, les organisations de travailleurs ont acquis une expérience reconnue qui peut être utilisée à bon escient dans de telles circonstances.

4.2. Les campagnes de mobilisation et de sensibilisation en tant que parties intégrantes de la réponse immédiate aux conflits et aux catastrophes

Ce qui différencie les organisations de travailleurs des autres acteurs de la société est leur capacité à mobiliser un grand nombre de personnes dans un but non partisan. La mobilisation collective peut prendre diverses formes, telles que des meetings, des pétitions, des campagnes de sensibilisation et des tentatives d'influencer les décideurs politiques et sociétaux au moyen de consultations, d'un dialogue et de campagnes médiatiques efficaces.

En se basant sur les activités de préparation et de prévention déjà abordées dans le module 3, les campagnes de mobilisation et de sensibilisation constituent alors une **réponse** immédiate face aux signes avant-coureurs de crise ou de détresse. Comment parvenir à identifier celles et ceux qui sont les plus gravement touchés par un conflit ou

par une catastrophe et comment leur venir en aide de manière rapide? Avant d'envisager toute mesure de réponse, il est très important de veiller à ce qu'il existe un accord interne sur les objectifs à poursuivre, la manière la plus appropriée de les atteindre et les personnes qui vont organiser et diriger ces initiatives. C'est la raison pour laquelle, comme nous l'avons vu dans le module précédent, l'analyse de la paix et du conflit s'avère une activité si importante avant même le début d'une crise.

Toutes les crises ont lieu dans un contexte politique et social sensible dans lequel certaines personnes sont amenées à souffrir alors que d'autres tentent de profiter ou de tirer parti de la situation. Cela est particulièrement le cas lors des soulèvements politiques, des violences généralisées ou des conflits armés. Les organisations de travailleurs pourraient donc être très prudentes d'apporter leur contribution à la réponse à la crise. En effet, une action menée avec les meilleures intentions peut, par inadvertance, conduire à aggraver la crise et à envenimer encore les relations entre les parties en conflit, notamment s'il s'agit de conflits présentés comme étant «les élites politiques et économiques contre la classe ouvrière». Dans de telles circonstances, une simple intervention peut même mettre en danger la vie de travailleurs et de militants syndicaux. Il faut donc faire très attention aux conséquences potentielles de toute action mise en œuvre et bien calculer le rapport bénéfices-risques en effectuant une analyse et un suivi continus des événements.

Parmi les actions pouvant être menées par les organisations de travailleurs cherchant un soutien populaire afin de répondre au déclenchement de conflits ou de catastrophes, on peut citer:

- **Mettre en place une coopération, des partenariats et une unité d'action** avec des acteurs de la société partageant les mêmes valeurs ayant des objectifs complémentaires à ceux des organisations de travailleurs en ce qui concerne le respect des droits humains fondamentaux.
- **Proposer des mesures et des initiatives** afin de prendre en considération le contexte et les besoins des différentes composantes de la société. L'objectif consiste à trouver des solutions consensuelles destinées à empêcher une aggravation des tensions au sein de la société et un recours à la violence. En cas de conflit, de telles actions doivent aussi viser les membres des organisations eux-mêmes afin de veiller à ce qu'ils s'abstiennent, si possible, de prendre parti pour un camp ou pour un autre. Ces actions incluent la signature de pétitions et la collecte de signatures.

Dans toute situation de conflit ou de catastrophe, il est indispensable que toutes les mesures de réponse prennent bien en considération le contexte conflictuel.

- **Détecter, dénoncer et s'opposer aux efforts de mobilisation** entrepris par les milices, les groupes armés et les organisations criminelles, qui recrutent souvent des jeunes en exploitant leurs frustrations et leurs faiblesses. Ils ont couramment recours à de l'argent et à d'autres avantages afin de gagner la confiance et le soutien de ces derniers dans des contextes où les institutions publiques et celles de la société sont faibles ou oppressives. Afin de combattre ce phénomène, il faut **contribuer à l'établissement de programmes destinés à l'emploi des jeunes et à la formation** afin d'offrir des alternatives crédibles et de promouvoir des valeurs de tolérance et de justice sociale.
- **Donner une voix aux femmes** pour s'assurer de leur participation active aux activités de sensibilisation et de communication pouvant atteindre différentes catégories de population au sein de la société.
- **Organiser des campagnes de soutien et de solidarité** avec les organisations syndicales et les réseaux de solidarité nationaux, régionaux et internationaux, en lien avec l'OIT, ses partenaires ainsi que, plus largement, les organismes donateurs et la société civile.
- **Mettre en place une stratégie de communication d'envergure** qui tienne compte des éléments suivants (voir également l'**encadré 13**):
 - **Répondre rapidement** aux demandes formulées par les médias en organisant des interviews et des conférences de presse. Cela contribuera à faire taire les rumeurs, les «fake news» et la désinformation.
 - **Donner des informations exactes** en disant la vérité dès le départ, sur la base des faits qui sont connus.
 - **Faire preuve de cohérence** en transmettant un argumentaire aux porte-paroles et en les tenant au courant des dernières évolutions de la crise.
 - **Accorder la priorité à la sécurité publique**, en particulier lors d'une crise sanitaire comme celle de la pandémie de COVID-19, où les gens doivent absolument savoir ce qu'il faut faire pour se protéger.
 - **Faire preuve d'empathie et de compréhension** envers les victimes ou toute personne ayant été touchée ou impactée par la crise. Il est très important de montrer que l'organisation se préoccupe du bien-être des populations plutôt que de sa propre notoriété.
 - **Ne pas oublier de faire participer les membres ainsi que le grand public** en diffusant des messages-clés expliquant les faits, ce qu'il convient de faire et de quelle manière la crise va les toucher.
 - **Mettre en place des services de soutien psychologique** pour les victimes des crises et leurs familles si besoin.

► Encadré 13. Gestion de la communication: ce qu'il faut éviter en temps de crise

Beaucoup de choses peuvent mal tourner en matière de stratégie de communication lorsqu'un conflit ou une catastrophe éclate et que les gens paniquent. Voici un certain nombre de choses à éviter lorsqu'une crise est imminente:

- Ne pas se préparer à l'avance à une éventuelle situation de crise.
- Sous-estimer la crise en espérant qu'elle disparaisse sans interventions décisives d'acteurs externes, dont les organisations de travailleurs.
- Éviter de procéder à une évaluation honnête de l'impact de la crise sur l'organisation (qui peut être plus grave que prévu au départ ou au contraire pas aussi grave qu'on ne l'avait pensé).
- Adopter une posture défensive et faire des commentaires improvisés et non préparés.

- Se contenter de communiqués écrits en évitant d’avoir des contacts en face à face (ou par téléphone) avec les médias qui en font la demande.
- Utiliser un jargon technique ou un autre langage que le public ne comprend pas.
- Partir du principe que la vérité et que la bonne renommée triompheront toujours.
- Ne pas être présents sur les réseaux sociaux pour rester informés de la réaction du public à la crise. Il est important de communiquer avec le grand public et de veiller à diffuser de manière répétée les messages-clés dans différents contextes.
- Ne pas engager un dialogue avec «l’autre côté» en présupposant que les divisions et les tensions sont déjà trop importantes et insurmontables.
- Traiter les médias comme des ennemis, en confortant ainsi tous les a priori négatifs que les journalistes peuvent avoir au sujet de l’organisation.
- Ne pas prendre les devants et, au lieu de cela, réagir aux événements à mesure qu’ils se produisent.
- Ne pas consulter les différentes parties prenantes et autres alliés dans le cadre des efforts de gestion de la crise.

Exercice 13



En vous appuyant sur un exemple de conflit ou de catastrophe survenu dans votre pays:

- 13.1 Décrivez comment les travailleurs ont été mobilisés immédiatement après la crise.
- 13.2 Quels sont les acteurs de la société, venant du monde du travail et au-delà, qui ont participé à fournir une assistance humanitaire?
- 13.3 Selon vous, quelle a été l’importance de la contribution des organisations de travailleurs aux niveaux local, régional et national?
- 13.4 Quelles sont quelques-unes des missions essentielles, des forces et des difficultés des organisations de travailleurs dans leur participation aux processus de paix?

4.3. L’analyse des besoins des travailleurs dans des situations de crise

Dans des situations de conflit ou de catastrophe, de nouveaux besoins émergent au sein des populations touchées: des besoins humanitaires immédiats ainsi que des besoins liés au rétablissement de conditions de vie «normales» à moyen et à long terme. C’est pourquoi les agences de l’ONU et les gouvernements donateurs commencent à parler de l’existence d’un triple lien entre les préoccupations d’ordre humanitaire, celles liées au développement et celles concernant la paix. En effet, nombreux sont les États et les sociétés frappés par des conflits et des catastrophes qui se retrouvent pris dans un cycle de fragilité dans lequel l’aide humanitaire est fournie sans interruption pendant des années et même des décennies plutôt que des semaines ou des mois. Les activités et les programmes humanitaires se superposent et fonctionnent ainsi en parallèle à ceux qui encouragent les moyens de subsistance, le développement durable et le chemin vers la paix et de la résilience, en particulier à travers l’emploi et le travail décent. Voilà pourquoi des appels ont été lancés afin d’adopter la logique dite du «nexus HDP» (l’articulation entre l’action humanitaire, le développement et la paix) comme moyen permettant d’appréhender les importantes synergies qui existent entre les différents domaines que sont l’humanitaire, le développement et la consolidation de la paix.

Consultez la partie consacrée aux références à la fin de ce manuel pour accéder à des documents complémentaires à propos de l’articulation humanitaire-développement-paix (HDP).

Les besoins humanitaires sont étroitement associés à la survie et sont ceux qui doivent être couverts lors de la réponse qui a lieu pendant et juste après une crise. Ces besoins doivent être satisfaits pour sauver des vies et minimiser le nombre des victimes supplémentaires. Il s'agit notamment de l'accès à des produits alimentaires de base, à l'eau potable et à un hébergement, de l'accès aux médicaments et aux soins d'urgence ainsi que de la protection contre les attaques, les violences ou contre de nouvelles agressions. Les autres besoins non humanitaires sont couverts ultérieurement, pendant la phase de redressement qui suit (voir la section 4.7).

Lorsqu'une crise s'installe, il est très important d'évaluer les besoins des populations touchées aussi rapidement et précisément que possible. Même si ce n'est pas forcément le rôle des organisations de travailleurs de fournir de l'aide humanitaire, leur influence sur la société (en raison de leur grand nombre de membres) et leur mission (répondre aux revendications et militer en faveur de la justice sociale) font d'elles des acteurs très importants pour aller dans le sens d'une articulation humanitaire-développement-paix. Le fait que les organisations de travailleurs soient déjà «sur le terrain» lorsqu'un conflit ou qu'une catastrophe se déclenche fait d'elles des organisations précieuses pour compléter les opérations de secours mises en place par les organisations humanitaires bien établies, qui peuvent mettre du temps à se déployer. De plus, les organisations de travailleurs peuvent utiliser leur capital de confiance, leurs réseaux ainsi que leur pouvoir de mobilisation pour faciliter la réponse à la crise, en rassemblant leurs adhérents au-delà des lignes de conflit. Toutefois, des actions improvisées et non coordonnées peuvent entraîner un gaspillage des moyens disponibles, un risque de doublons et, surtout, le risque que toutes les personnes ayant besoin d'une aide d'urgence ne la reçoivent pas.

Du point de vue des organisations de travailleurs, il est essentiel de collecter des données ventilées sur la crise en cours. Pour ce faire et ainsi pouvoir établir un plan de réponse, les actions suivantes peuvent être mises en œuvre:

- **Recenser les travailleurs victimes**, y compris le nombre total de morts et de blessés ainsi que le nombre de personnes détenues à cause de la crise, en publiant des données ventilées selon l'âge et le sexe.
- **Déterminer les différentes catégories de personnes rendues vulnérables par la crise** (enfants, personnes âgées, personnes en situation de handicap, minorités ethniques et religieuses, etc.) et analyser comment leurs besoins spécifiques ont été affectés par l'apparition de la crise.
- **Recenser les familles des membres de l'organisation** qui ont perdu leur logement et ont été déplacées de force par le conflit ou la catastrophe, ainsi que celles qui ont perdu des membres du foyer qui avaient la charge d'assurer les revenus de la famille.
- **Réaliser un inventaire des lieux de travail des membres de l'organisation**, des équipements et des outils qui ont été détruits ou endommagés, ainsi que des infrastructures sociales essentielles qui sont désormais hors d'usage.
- **Estimer le nombre d'emplois (et d'heures de travail) perdus** en réalisant une enquête rapide auprès des adhérents du syndicat.
- **Se tenir au courant d'éventuels mouvements de population**, notamment dans les situations où il existe des déplacements forcés de populations (personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays et réfugiés).
- **Commencer à recueillir le témoignage de travailleurs** dont les droits (par exemple la liberté syndicale et la liberté d'expression) ont été bafoués, qui ont été exploités ou qui ont été soumis à d'autres formes d'injustice et qui souffrent d'une détérioration de leurs conditions de travail liée à la crise.
- En se basant sur l'évaluation des besoins et des pertes, prendre contact avec les autorités concernées et réclamer des **compensations financières et matérielles et une modification de la loi ou des politiques applicables**.

En règle générale, les difficultés limitant la possibilité d'analyser et de répondre aux besoins humanitaires sont essentiellement d'ordre logistique et sont liées au fait de pouvoir atteindre aussi rapidement que possible les populations touchées. Le nombre de personnes nécessitant d'être assistées ainsi que la dispersion géographique des familles concernées, qui se trouvent parfois dans des zones difficiles d'accès, sont des facteurs qui rendent extrêmement complexes toute analyse et toute réponse.

La présence probable de divers acteurs publics, de la société civile et de la communauté internationale demande une grande capacité de coordination: il faut savoir exactement qui fait quoi, quand, avec qui et avec quels moyens humains, financiers et matériels. Dans un contexte de bouleversement social à la suite d'un conflit ou d'une catastrophe, il est difficile d'assurer une bonne coordination des activités humanitaires.

Une mauvaise distribution de l'aide humanitaire peut avoir de nombreuses répercussions. Au-delà de la détérioration des conditions pour les personnes dans le besoin, l'aide humanitaire, si elle n'est pas répartie de manière équitable (par exemple en raison d'intérêts partisans ou de responsables corrompus), peut elle-même devenir l'un des vecteurs du conflit ou au moins un facteur aggravant la marginalisation et l'exclusion sociale. Afin d'éviter de tels problèmes, les organisations de travailleurs peuvent:

Il faut bien ventiler les données selon l'âge et le sexe et collaborer le plus possible sur chacun de ces points avec les organisations d'employeurs.

Le Bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires (OCHA) fournit en anglais des «Data Responsibility Guidelines» (Directives en matière de responsabilité au niveau des données) qui expliquent les principes, les procédures et les outils éthiques permettant une gestion efficace des données dans le domaine de la réponse humanitaire: <https://centre.humdata.org/data-responsibility/>

- **Préparer à l'avance un plan d'urgence** afin de ne pas être surpris par les événements. Ce plan doit définir les scénarios d'interventions possibles, qui doit faire quoi dans des situations précises, quand, avec qui et avec quels moyens humains, financiers et matériels.
- **Élaborer un plan de communication d'urgence** à plusieurs niveaux (local, régional, national et international).
- **Faire preuve de rigueur et de transparence** lors de la collecte et de l'analyse de données humanitaires (voir la liste de vérification de l'**encadré 14**). Il convient de vérifier l'information afin d'éviter de commettre des erreurs ou d'alimenter les discriminations.
- Analyser les données en fonction des **besoins futurs en matière de financement**, et contacter différents organismes et aux autres acteurs de la société.
- **Veiller à ne pas entreprendre d'actions déjà menées par d'autres**; dans ce cas, il convient d'établir des partenariats et de partager les responsabilités et les tâches à réaliser.
- **Partager les informations récoltées** avec d'autres acteurs travaillant dans les zones touchées.

► **Encadré 14. Liste de vérification concernant les questions à poser lorsqu'on tente d'évaluer rapidement les besoins à la suite d'une crise**

Objectif 1: Évaluation de l'impact de la crise sur les organisations de travailleurs

- Qui sont vos adhérents?
 - Combien en aviez-vous avant la crise? Combien en avez-vous à présent?
 - Combien d'entre eux sont des femmes?
- Dans quels secteurs d'activités avez-vous des syndicats ou des membres affiliés?
 - Combien y-en-avait-il avant la crise? Combien y-en-a-t-il à présent?
- Avez-vous comptabilisé le nombre d'emplois perdus dans ces secteurs et entreprises? À combien s'élève-t-il? Quels types d'emploi ont été perdus?
- Quels genres d'activités votre organisation organise-t-elle généralement avec ses adhérents?
 - Dans quelle mesure la crise a-t-elle pesé sur vos activités?
 - Comment votre organisation réagit-elle face à cette situation?
- De quel type d'aide votre organisation a-t-elle besoin à court terme?
- Que peut faire votre organisation pour soutenir les plans de redressement mis en place par le gouvernement ou les institutions internationales?
- Face à cette situation exceptionnelle, quels sont les changements à long terme qui sont nécessaires au sein de votre organisation?

Objectif 2: Cerner les effets des crises sur les moyens de subsistance au niveau local

- Quels sont les principaux moyens dont disposent les populations vulnérables (notamment les populations déplacées) pour accéder à des activités génératrices de revenus? Essayer de déterminer différents pourcentages pour chaque catégorie, par exemple: les petits exploitants agricoles, les transferts de fonds, le commerce, les petites entreprises, le travail salarié, le travail occasionnel ou le travail migrant. Si possible, ventiler les réponses selon l'âge et le sexe.
- Quelles ont été les conséquences de la crise pour l'ensemble de la population et sur la manière dont les gens gagnent leur vie dans la région?
- Qui sont les travailleurs les plus vulnérables? Quelles sont les catégories qui ont été les plus touchées et pourquoi? Si possible, décrire la situation par rapport:
 - à la région géographique,
 - au genre,
 - au travail ou au métier,
 - au patrimoine ou au statut socio-économique,
 - à l'âge (jeunes enfants, personnes âgées),
 - au statut légal d'immigration, y compris le droit de travailler et d'accéder aux aides sociales,
 - à d'autres facteurs (comme la santé ou le handicap).

4.4. Les actions humanitaires

Comme les travailleurs font partie des groupes sociaux qui paient le prix le plus fort en cas de conflit ou de catastrophe, les organisations de travailleurs ont potentiellement un rôle crucial à jouer dans les efforts de réponse immédiate (ainsi que, bien entendu, pour aboutir à long terme à une paix durable et au développement). En plus de manifester une solidarité morale et matérielle avec leurs membres, les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle actif en matière d'aide humanitaire et sociale pendant les périodes de conflits ou juste après des catastrophes ou des désastres. Cet engagement repose souvent sur les épaules d'un ou deux «champions» prêts à se mobiliser ainsi que leur organisation

ou sa direction. Il est essentiel que ces efforts soient perçus comme un devoir civique au bénéfice du pays tout entier et non comme faisant partie d'un programme politique, quel qu'il soit.

L'aide humanitaire et les autres formes de soutien d'urgence fournies par les organisations de travailleurs doivent se fonder sur leurs capacités de mobilisation et de plaidoyer ainsi que sur leur expertise technique dans des domaines spécifiques. En effet, les organisations de travailleurs souhaitant soutenir les populations touchées par une crise et contribuer à l'aide humanitaire doivent le faire en collaboration avec les organisations d'employeurs et avec d'autres agences humanitaires nationales et internationales, d'une manière qui tire le meilleur parti des forces respectives de chaque organisation. Une communication régulière entre toutes ces parties prenantes est essentielle pour éviter les doublons, renforcer la cohérence et assurer une réponse coordonnée. Parmi les initiatives en matière d'aide dans lesquelles les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle, on peut mentionner les actions suivantes:

- **Encourager l'entraide** au sein de la population et récolter des fonds, notamment dans le cadre de coopératives qui peuvent jouer un rôle important dans la réponse à la crise.
- Rechercher des soutiens et des **partenariats avec les organisations d'employeurs ainsi qu'avec les organisations syndicales régionales et internationales** et servir d'avant-poste pour la réception et la distribution de l'aide.
- Collecter et **stocker des produits alimentaires et non alimentaires** et les distribuer aux ménages dans le besoin.
- Contribuer à **fournir des soins** nécessaires et appropriés **aux personnes blessées**.
- Gérer l'organisation des **activités de réponse à la crise** (comme la gestion des débris), y compris l'afflux de travailleurs volontaires, en prêtant une attention particulière aux normes et aux règles de sécurité.
- **Faire preuve de solidarité** avec les familles touchées (par exemple, les familles déplacées dans des camps).
- **Maintenir un maximum de personnes dans la population active** pour ceux qui sont capables de travailler, en réduisant les taux d'activité ou en augmentant les recrutements à temps partiel. Cela peut permettre de sécuriser les moyens de subsistance de familles entières et les empêcher de tomber dans la pauvreté et de faire face à des difficultés supplémentaires.



Selon le contexte et la dynamique de la crise concernée, les organisations de travailleurs devraient dresser un inventaire des mesures de dialogue et des canaux de communication existants, ainsi que des revendications et des demandes légitimes des travailleurs. Cela aidera à déterminer quels thèmes doivent avoir la priorité et dans quel ordre ils doivent être traités.

4.5. L'inclusion des migrants et des réfugiés

Comme nous l'avons vu dans le module 1, l'afflux soudain de personnes dans un pays constitue un « choc exogène » très important avec lequel la société doit composer. Si le pays hôte est lui-même touché par le conflit ou la catastrophe, leur arrivée peut aggraver les tensions au sein de la société et faire peser une pression supplémentaire sur le marché du travail et la fourniture de services de base. Cependant, il est aussi reconnu que les réfugiés et les migrants peuvent apporter une contribution positive à leur pays hôte en y amenant des compétences, un important capital social, des talents et des compétences pouvant contribuer au développement et à la prospérité du pays. Le *Guide des travailleurs* (p. 45) donne des exemples précis de situations dans lesquelles des organisations de travailleurs ont contribué à maximiser ces bénéfices pour la société en facilitant l'intégration économique des réfugiés et des migrants.

De manière générale, les organisations de travailleurs peuvent fournir différentes formes de soutien afin d'intégrer et de protéger les migrants et les réfugiés. Elles peuvent se référer aux principes définis par le Pacte mondial sur les réfugiés et par le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, ainsi que par les normes internationales du travail de l'OIT, afin de contribuer à fournir des voies sûres et légales permettant aux migrants et aux réfugiés de traverser les frontières internationales, par exemple en soutenant les cadres de coopération en matière de mobilité des travailleurs. Les organisations de travailleurs peuvent notamment :

- Proposer **des cours de langues** aux migrants et aux réfugiés afin de favoriser leur employabilité et leur intégration dans la société.
- Réaliser une **évaluation des compétences** afin de déterminer celles des migrants et des réfugiés et les mettre en adéquation avec des possibilités économiques et d'emploi.
- **Militer en faveur de la reconnaissance mutuelle des compétences, des qualifications et des aptitudes** entre les pays.
- Militer en faveur de l'accès à la **formation professionnelle et technique** pour les migrants et les réfugiés lorsque cela est nécessaire afin de répondre à la demande dans certains domaines de compétence (et faciliter le retour volontaire).
- Demander au gouvernement de **renforcer la coopération internationale et bilatérale** afin de travailler à la mise en œuvre de cadres de coopération en matière de mobilité des travailleurs, tout en tenant compte des besoins du marché du travail local.

Exercice 14



En vous servant d'un exemple de catastrophe ayant eu lieu dans votre pays, essayez de décrire la réponse humanitaire par rapport aux principaux acteurs locaux, nationaux et internationaux qui ont été impliqués. Cela pourrait nécessiter quelques recherches et vous conduire à consulter des documents, si le temps et les ressources disponibles le permettent.

- 14.1 Quels partenariats ou alliances ont-ils été établis ou consolidés lors du processus de réponse à la crise?
- 14.2 Quelles sont les ressources qui ont été mobilisées afin de soutenir les populations déplacées?
- 14.3 Quelle a été la contribution des organisations de travailleurs aux efforts humanitaires entrepris (lorsque cela fut le cas)?
- 14.4 Rétrospectivement, qu'est-ce que les organisations de travailleurs auraient pu faire de plus pour soutenir ces efforts?

4.6. Participation aux négociations politiques et à l'élaboration d'accords

Les négociations d'accords visant à aboutir à un règlement des conflits politiques et sociaux, en particulier ceux qui ont entraîné des violences armées et/ou un changement de régime, constituent une étape cruciale pour l'avenir des sociétés concernées. Ces accords posent les bases d'une période d'après-crise centrée sur le redressement et la réconciliation. Ils définissent les paramètres de la stabilité politique et de la prospérité socio-économique du pays.

En tant qu'acteurs clés de la société représentant une grande partie de la population, les organisations de travailleurs doivent savoir quand il est pertinent elles de participer aux processus de négociations. De nombreux conflits redémarrent au bout de quelques années seulement, généralement parce que certaines parties prenantes au conflit, des «fauteurs de troubles», refusent d'appliquer les accords signés. Neutres et non partisans, les organisations de travailleurs ont potentiellement un rôle crucial à jouer afin d'informer leurs membres au sujet des négociations au fur et à mesure de leur évolution, en insistant sur les clauses essentielles des accords relatives au monde du travail et en veillant à la création au sein de la société des conditions permettant la mise en œuvre de ces accords.

Les processus politiques de ce type comprennent généralement trois phases: la pré-négociation, la négociation et la mise en œuvre. Afin de mener à bien le processus et d'obtenir des résultats, les parties prenantes peuvent faire appel à un médiateur dont le rôle est défini pour chacune de ces phases.

- Lors de la phase de **pré-négociation**, le rôle du médiateur consiste à gagner la confiance de chacune des parties prenantes du conflit et de comprendre leurs positions respectives, leurs intérêts spécifiques ainsi que leur évaluation de la situation. Il est important de satisfaire aux conditions imposées par cette phase pour engager les véritables préparatifs à la négociation, notamment le choix du lieu et la définition des objectifs, des points à négocier, du calendrier et, peut-être le plus important, le choix des participants.
- La **négociation** en elle-même peut consister en une analyse des problèmes rencontrés par les participants et de leurs points de vue afin de rechercher des solutions immédiates, à court terme et à moyen terme, susceptibles de restaurer la paix, la sécurité, les principes de la démocratie et l'état de droit afin de répondre aux besoins fondamentaux des populations.
- L'objectif des négociations est de faire émerger un accord que toutes les parties en présence sont prêtes à respecter lors de la phase de mise en œuvre qui suivra. L'accord doit donc définir un mécanisme de suivi de la **mise en œuvre** de l'accord, généralement sous les auspices d'une autorité impartiale.

Lorsque les organisations de travailleurs participent à de tels processus, il est important qu'elles soulignent le rôle central du monde du travail dans la construction de sociétés pacifiques, justes et inclusives. L'investissement social, notamment la promotion de l'emploi et du travail décent, le rôle actif du dialogue social et la reconnaissance explicite des besoins spécifiques des populations vulnérables (notamment des migrants et des réfugiés, des personnes en situation de handicap et des personnes âgées) doivent être au cœur des perspectives pour l'avenir, quelle que soit la nature de la crise traversée.

Tout au long de la crise, il est crucial que les organisations de travailleurs restent des partenaires crédibles dans le processus de dialogue ainsi que des interlocuteurs fiables aux yeux des travailleurs et de la société dans son ensemble.

Les questions soulevées par les organisations de travailleurs lors de négociations politiques doivent prendre en considération le contexte, les besoins des victimes et des populations touchées, les priorités des partenaires sociaux et des autres acteurs de la société, ainsi que les moyens humains et financiers disponibles. Parmi les thèmes à garder à l'esprit, on peut citer notamment:

- **La restauration de l'autorité de l'État** (au moyen d'élections, de réformes constitutionnelles ainsi que par la reconstruction d'institutions représentatives et transparentes).

- **La promotion de la justice et de la réconciliation** entre les parties , notamment en identifiant les individus ayant commis des crimes et des violations des droits humains fondamentaux et en les faisant comparaître devant des tribunaux compétents. Les responsables politiques ainsi que les membres des forces de sécurité ne doivent pas être immunisés contre ces procédures.
- La mise en œuvre de programmes destinés à l'emploi et la création d'activités génératrices de revenus afin de préserver les moyens de subsistance et de relancer l'économie nationale.
- **La création de programmes de désarmement, de démobilisation et de réintégration (DDR)** destinés aux ex-combattants et aux personnes dont ils ont la charge, avec un accent particulier sur la lutte contre la stigmatisation et en faveur de la réinsertion de ces personnes dans des emplois et des activités génératrices de revenus.
- **Le respect des droits** et des principes de la démocratie, tout particulièrement à l'aide d'une division claire des compétences exécutives, législatives et judiciaires. En effet, l'indépendance de la justice est un élément essentiel de toute solution durable.
- **Le respect des droits (notamment du droit de travailler) des migrants et des populations** déplacées de force (y compris des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays) et l'intégration de ces derniers à la vie économique et sociale. Cela comprend la promotion d'une distribution équitable des emplois après-crise, qui sont souvent répartis de manière inégale et en favorisant de manière disproportionnée certaines populations, certaines professions ou certains clans.
- **La représentation des femmes** dans les processus de décision et la garantie pour elles de possibilités d'emploi, y compris d'emploi après-crise, proposées de manière équitable et non-discriminante.
- L'élaboration éventuelle d'**accords de partage des richesses** en matière de ressources naturelles, notamment si le pays en question a l'habitude de signer des contrats publics avec de grandes entreprises (par exemple des entreprises nationales ou des multinationales de l'industrie extractive).

Tout au long du processus de négociation, les organisations de travailleurs peuvent adopter différentes mesures pour sensibiliser à ces questions et faire comprendre leur pertinence et leur importance aux parties présentes à la table des négociations. Elles peuvent notamment:

- organiser des **campagnes de sensibilisation et d'information auprès des partenaires sociaux** ainsi que l'organisation de réunions formelles et informelles avec d'autres acteurs de la société pour encourager les échanges de points de vue et d'analyses sur ce qui est nécessaire pour faire face aux conséquences des crises et des conflits dans la société;
- clarifier avec les adhérents, les dirigeants syndicaux et le personnel de l'organisation **le rôle des partenaires sociaux**, leurs devoirs en tant que citoyens et les avantages collectifs et individuels d'une paix inclusive, juste et durable;
- mettre l'accent sur la nécessité de **promouvoir l'unité d'action** auprès des partenaires sociaux et de combiner leurs initiatives dès que cela est possible.

Lors de ces échanges formels et informels et ces campagnes d'information, il est important:

- d'identifier les **dividendes de la paix** et de souligner les difficultés de mise en œuvre rencontrées après la conclusion de l'accord;
- d'effectuer un **inventaire détaillé du coût du conflit**, y compris des pertes en vies humaines, des conséquences en matière de santé publique des blessures, des traumatismes et des handicaps, des difficultés socio-économiques liées à l'intégration des populations déplacées de force ainsi que des dégâts matériels et financiers subis par la société pendant la période de crise;
- de souligner l'importance des **ressources humaines et financières** qui doivent être mobilisées pour la reconstruction des institutions étatiques et sociales et la réhabilitation des principales infrastructures publiques.



Exercice 15

En prenant l'exemple d'un conflit dans votre pays:

15.1 Définissez les principaux acteurs non gouvernementaux qui ont participé ou participent encore aux négociations de paix.

15.2 Des parties prenantes du monde du travail ont-elles participé à ces négociations?

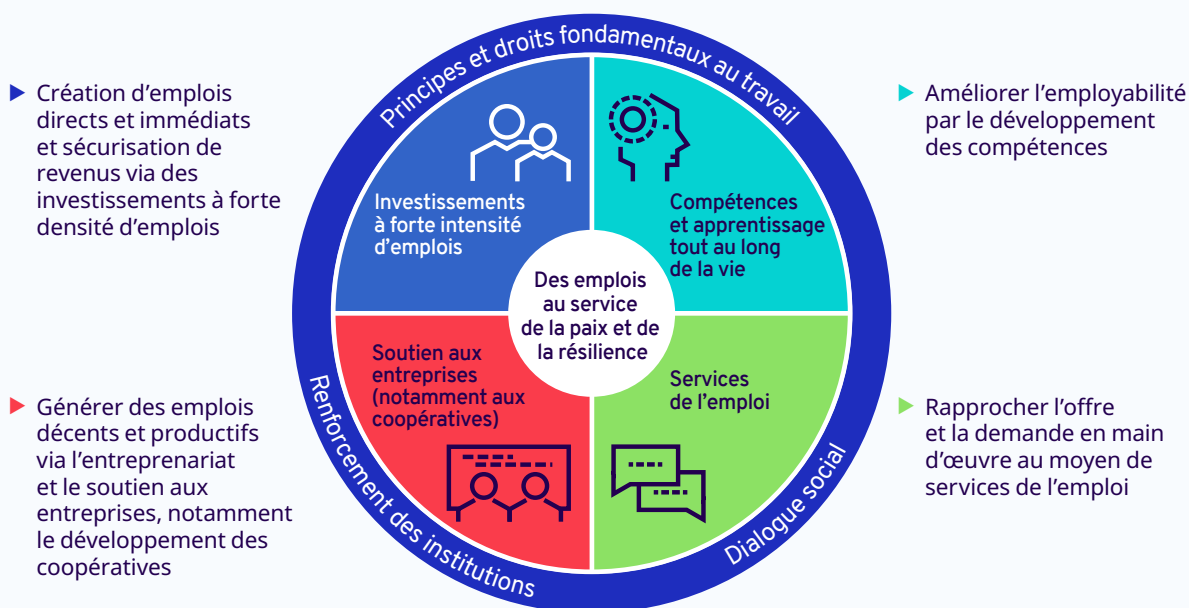
Si oui, à votre avis, quelles ont été leurs contributions à la paix et à la résilience?

4.7. Les voies menant à la paix et à la résilience

Dans des situations de conflit et de catastrophe, les besoins non humanitaires spécifiques des travailleurs sont peut-être plus complexes que les besoins humanitaires puisqu'ils s'étendent sur une période plus longue de **redressement** et de **reconstruction** et qu'ils nécessitent, à terme, la construction de voies menant à la paix et à la résilience. Ces besoins comprennent la restauration d'une forme de «normalité» dans les domaines politiques, socio-économiques et juridiques de l'existence alors que les populations tentent de retrouver leurs habitudes quotidiennes dans une société paisible. Cela implique la possibilité de trouver ou de retrouver un véritable emploi ainsi que des possibilités de générer des revenus, la reprise des services sociaux comme l'éducation, les soins de santé et les mécanismes de protection sociale, ainsi que la participation à la vie publique et communautaire. C'est en gardant à l'esprit ces objectifs que l'OIT a lancé en 2016 un de ses programmes phares, «Des emplois au service de la paix et de la résilience», qui a pour but d'encourager les acteurs du monde du travail à intervenir dans des situations de conflits et de catastrophes et de leur expliquer comment ils peuvent contribuer à une paix durable à long terme. La **figure 7** présente une vue d'ensemble préliminaire de certaines des activités mises en avant par ce programme.

Le rétablissement de la participation des travailleurs au sein de la vie publique et communautaire constitue une ambition essentielle dans les situations post-confliktuelles et celles qui suivent des catastrophes.

► Figure 7. Les voies menant à la paix et à la résilience



Par ailleurs, évoluer vers la paix et la résilience suppose également de militer en faveur de la continuité des entreprises et de la sécurisation des revenus et de collaborer avec les autorités gouvernementales afin de veiller à ce que les mesures en matière de sécurité et de santé au travail (SST) soient adaptées aux nouveaux risques sur les lieux de travail. Comme pendant les autres périodes composant le cycle de la gestion de crise (prévention, préparation et réponse), le rôle du dialogue social s'avère tout aussi important pendant la période de redressement. En effet, le dialogue social renforce la confiance et crée un consensus aussi bien entre les partenaires sociaux que dans la population dans son ensemble. Les structures de dialogue existantes peuvent être utilisées ou adaptées pour rassembler les préoccupations et les idées des communautés locales, des travailleurs du secteur de la santé, des dirigeants des milieux des affaires et de la société civile, des représentants de l'économie informelle et des demandeurs d'emploi.

Dans ce contexte, les organisations de travailleurs peuvent prendre différentes initiatives, notamment (voir aussi l'**encadré 15**):

- Organiser des **programmes de formation** pour faciliter la réintégration sur le marché du travail.
- Proposer des conseils et des **services en matière d'emploi** aux personnes qui ont perdu leur travail en raison de la crise.
- Mettre en œuvre des **programmes de crédit** et des mécanismes de protection sociale basés sur des versements d'argent.
- Mener des activités de **mobilisation sociale** et de sensibilisation en soutien à la réintégration des personnes déplacées (notamment des réfugiés) ainsi que des personnes ayant été blessées ou souffrant désormais d'un handicap à cause de la crise.
- **Encourager un dialogue social efficace** et négocier des accords entre employeurs et travailleurs afin de favoriser la coopération dans le cadre du processus de reconstruction.
- **Mener des campagnes de plaidoyer et de sensibilisation auprès des municipalités et des autorités locales afin de mettre en place des politiques de redressement adéquates** qui tiennent compte des besoins des travailleurs ainsi que des contributions essentielles au processus de réconciliation. Les organisations peuvent par exemple militer pour que les travailleurs participent de façon active à la reconstruction et que les normes en matière de travail décent soient bien respectées tout au long du processus de recrutement.
- Veiller à la **réinsertion des enfants** qui ont été exploités au cours ou à cause du conflit ou de la catastrophe en question (par exemple les enfants soldats, les victimes d'exploitation sexuelles, etc.).
- S'assurer que **les femmes puissent bien faire entendre leur voix** à la table des décisions.
- Accorder une attention particulière aux **travailleurs ayant des besoins spécifiques**, qui sont souvent davantage marginalisés dans les situations de conflit ou de catastrophe.
- Contribuer à **l'éducation à la paix** par la promotion des valeurs de solidarité, de justice sociale et de réconciliation auprès des travailleurs et de leurs familles, afin de permettre un échange intergénérationnel d'expériences des crises (voir également la partie VI de la recommandation No. 205 de l'OIT).

S'éloigner des «solutions rapide» adoptées juste après une crise pour s'engager sur la voie d'un développement et d'une paix plus durable n'est pas chose facile. Comme nous l'avons déjà mentionné, le concept d'articulation entre l'humanitaire, le développement et la paix souligne justement la nécessité de cette transition. De nombreuses activités ayant un impact rapide peuvent avoir des conséquences à long terme qui sont souvent ignorées ou insuffisamment exploitées, alors que certaines initiatives considérées généralement comme entrant dans le cadre de la reconstruction à long terme peuvent déjà avoir des effets importants dans une période de redressement «précoce». Dans ce contexte, une analyse correcte de la paix et du conflit, et de façon générale la sensibilité aux conflits, sont donc bien des ingrédients clés de toute prise de décision.

► **Encadré 15. Liste de vérification destinée aux organisations de travailleurs faisant face à une situation de crise**

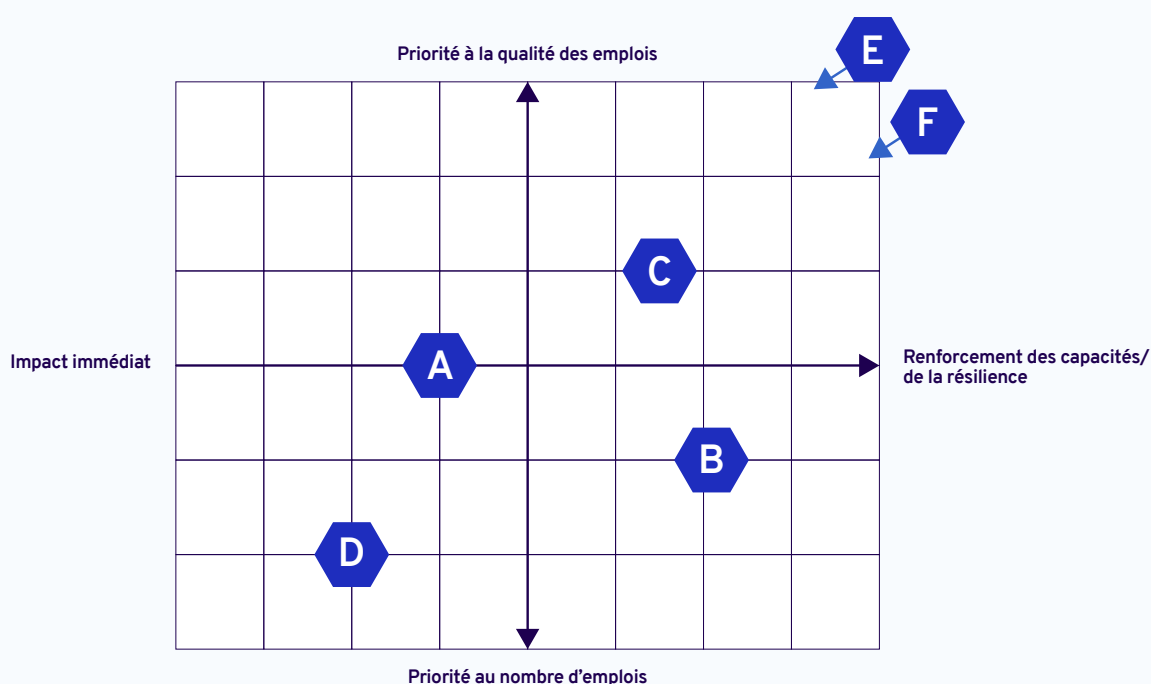
Pour pouvoir répondre aux conflits et aux catastrophes et jouer un rôle actif dans le redressement qui suivra la crise, les organisations de travailleurs peuvent s'appuyer sur la liste suivante, qui n'est pas exhaustive:

- Quelles sont les priorités immédiates afin de «mettre les gens au travail», notamment en reconstruisant les infrastructures essentielles?
- Quel rôle les organisations de travailleurs devraient-elles jouer, en collaboration avec les organisations d'employeurs et l'OIT, afin d'organiser une réponse efficace et coordonnée?
- Quel type de soutien est nécessaire dans la phase de redressement rapide?
- Quels sont les changements nécessaires pour aboutir au redressement à long terme des populations touchées?
- Quels sont les changements nécessaires à l'avenir pour réduire la vulnérabilité des emplois et des revenus face aux conflits dans la société, aux catastrophes liées à des dangers naturels et à d'autres risques à grande échelle? Ils peuvent inclure des changements d'orientation stratégique, un renforcement de la population active, la formation à de nouvelles compétences, la création de nouvelles entreprises, l'amélioration des services de soutien ou des infrastructures, le renforcement des organisations de travailleurs ou un soutien marqué aux coopératives.



Afin de réfléchir à ces dynamiques, il est utile d'organiser les activités et les projets possibles autour de deux axes, que nous appellerons ici les «paramètres de réponse» du monde du travail (voir **figure 8**). Sur l'axe horizontal, nous tentons d'estimer le moment où une activité devrait avoir un effet sur la situation de crise. Cela va d'actions ayant un impact immédiat (par exemple la mobilisation de volontaires quelques heures seulement après un tremblement de terre) à des actions à long terme de développement des capacités et de la résilience (par exemple l'aide à la reconversion des travailleurs). Sur l'axe vertical, nous tentons d'évaluer si l'activité vise davantage la création de nouveaux emplois et la possibilité de générer des revenus (et influe donc sur le nombre d'emplois) ou si elle vise davantage le travail décent (et influe donc sur la qualité des emplois).

► **Figure 8. Les paramètres de réponse**



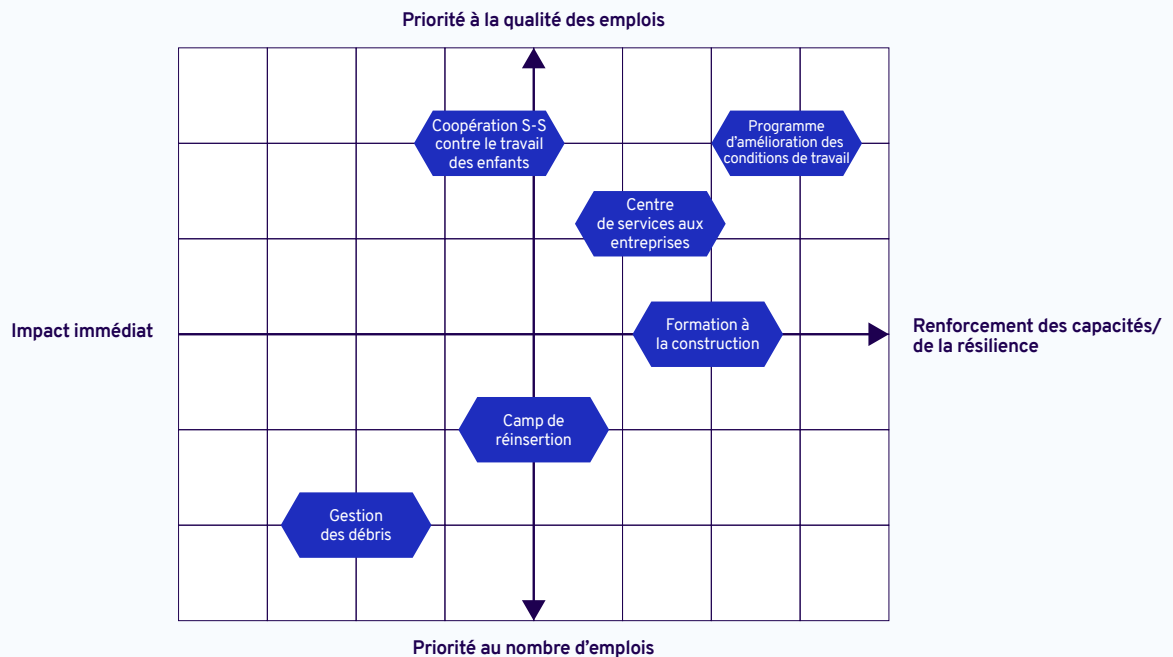
Il peut s'avérer difficile de situer certains projets en cours autour de l'emploi et du travail décent sur l'axe horizontal allant d'un impact immédiat à la construction de capacités à long terme et d'une résilience. Toutefois, ce cadre est utile comme aide à la réflexion et permet aux différents acteurs du monde du travail de :

- positionner leur projet par rapport à des initiatives similaires ou complémentaires;
- explorer la diversité des approches adoptées en ce qui concerne les activités liées à l'emploi et au travail décent;
- mettre en évidence les possibilités de collaboration entre les différentes agences et les partenaires de projets; et
- détecter les éléments manquants et/ou les ajustements nécessaires dans les projets existants.

Par exemple, si votre activité se concentre sur la fourniture immédiate d'emplois (sous la forme par exemple d'un projet sur la gestion des débris), vous devez être conscients des autres projets en cours ayant des priorités et des orientations différentes, comme la formation des micro-entrepreneurs,

l'élimination du travail des enfants, le respect des normes du travail (par exemple via la création de centres de services aux entreprises), la coopération Sud-Sud contre le travail des enfants ou encore l'amélioration des conditions de travail. La **figure 9** montre comment ces différentes activités peuvent être positionnées sur la grille.

► Figure 9. Les paramètres de réponse: positionner des activités sur la grille



Notez bien qu'il n'existe pas qu'une seule bonne réponse et que cela reste un outil très simple qui n'a pas pour objectif d'obtenir des données numériques précises. Même s'il ne prédétermine pas quelles activités pourraient ou devraient être reliées, il nous encourage à envisager comment nous pourrions concevoir et entreprendre des actions communes entre organisations de travailleurs et en collaboration avec les partenaires sociaux dans des situations de crise. Cet outil nous aide également à avoir une vision globale des activités de réponse à la crise dans le monde du travail et d'éviter ainsi une répartition inégale des activités.

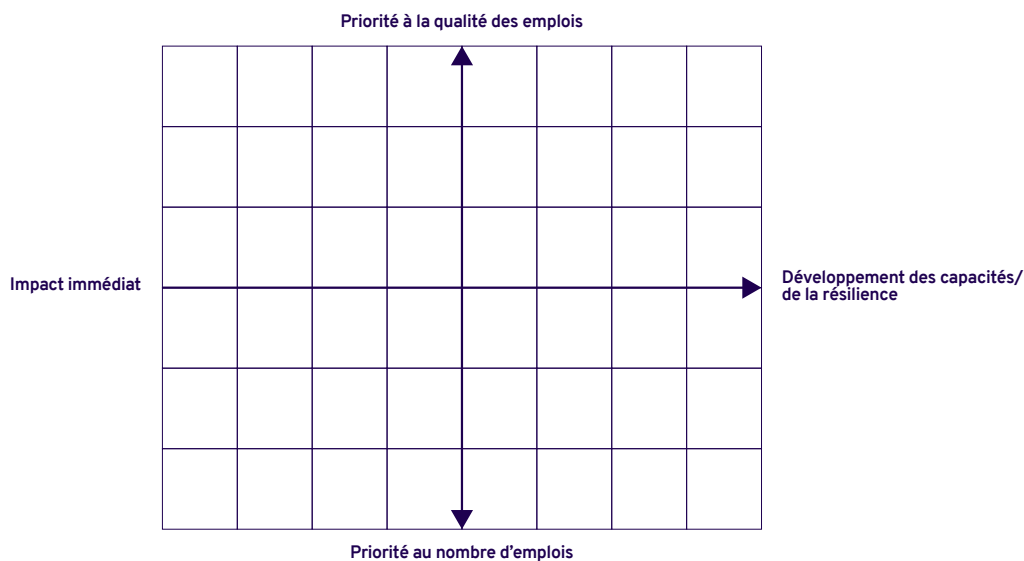
L'objectif de cet outil est d'éviter de poursuivre des objectifs contradictoires et d'optimiser les synergies entre les projets mis en œuvre en même temps.



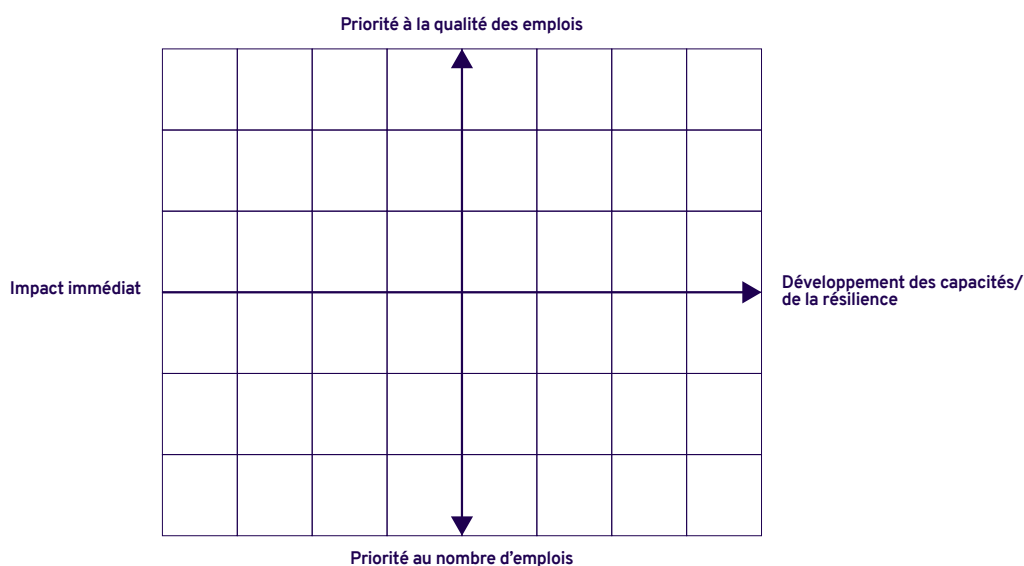
Exercice 16

En s'appuyant sur votre exemple de conflit ou de catastrophe:

- 16.1 Tentez d'établir une liste aussi détaillée que possible des rôles et des activités des organisations de travailleurs.
- 16.2 En utilisant la grille ci-dessous, placez certaines des activités que vous avez notées en fonction de leur période d'impact (axe horizontal) et de leur orientation en faveur de la création de nouveaux emplois ou de l'amélioration de la qualité des emplois existants (axe vertical). Ne placez que des activités qui ont été effectivement mises en œuvre.



- 16.3. À présent, remplissez un deuxième graphique avec les activités qui, avec le recul, auraient pu être menées pour renforcer la paix et la résilience.



- 16.4. Quelle influence pensez-vous que les activités notées dans le second graphique pourraient avoir sur la manière dont le conflit a (ou n'a pas) été résolu jusqu'à présent?

Module 5

► Le rôle des normes internationales du travail dans les situations de crise

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de l'importance du respect des normes internationales du travail dans le cadre d'un effort systématique visant à empêcher et à limiter les effets des conflits et des catastrophes.
- Faire la différence entre les conventions, les protocoles et les recommandations.
- Comprendre le rôle crucial que les organisations de travailleurs peuvent jouer pour promouvoir les normes internationales du travail tout au long de l'axe humanitaire-développement-paix.
- Comprendre le fonctionnement des organes de contrôle de l'OIT et la manière dont ils peuvent être mobilisés pour soutenir les droits des travailleurs en temps de crise.

5.1. Le rôle des normes internationales du travail dans les domaines de la paix et de la résilience

L'une des principales missions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est d'améliorer la vie des personnes en promouvant la justice sociale et le travail décent pour tous. Elle repose sur la conviction «qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale», comme il est écrit à la toute première ligne du préambule de la constitution de l'OIT de 1919. Cette déclaration très forte constitue l'argument essentiel en faveur de la participation de l'OIT, de ses États membres et de ses partenaires sociaux à tous les aspects du maintien de la paix dans les situations marquées par des conflits et des catastrophes.

L'OIT cherche à atteindre ses objectifs en adoptant et en promouvant des normes internationales du travail (NIT). Comme on peut le lire dans la partie IV, paragraphe A, de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019, «l'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application revêtent une importance fondamentale pour l'OIT».

La recommandation No. 205 constitue l'instrument de référence afin de savoir ce qu'il convient de faire dans des situations de crise du point de vue de l'OIT: elle rappelle les obligations et les engagements qui ont déjà été décidés dans le cadre des NIT existantes et propose des orientations sur le fait de savoir comment veiller à ce que les NIT soient intégrées dans les activités mises en œuvre dans le cadre du nexus humanitaire-développement-paix.

La promotion des NIT et des droits au travail constitue un élément central de l'action des organisations de travailleurs. En effet, c'est à travers la réalisation du travail décent qu'une société peut parvenir à la prospérité et au bien-être. Comme le souligne la partie V de la recommandation No. 205, les conflits et les catastrophes peuvent gravement porter atteinte à ces droits lorsque les institutions sociales sont remises en question ou que leurs capacités d'action sont réduites. Toutefois, même en temps

Dans des situations marquées par des conflits et des catastrophes, les normes internationales du travail doivent être complètement intégrées à l'ensemble des structures visant à assurer une paix durable, que ce soit au niveau national ou au niveau de l'ONU.

normal, les violations répétées ou continues des droits au travail (comme le travail des enfants, le travail forcé, différentes formes de discrimination, le non-respect de la liberté syndicale ou encore les risques en matière de sécurité et de santé au travail) viennent aggraver les situations de pauvreté et de marginalisation. Ces violations peuvent aussi aggraver les conséquences des catastrophes, notamment celles liées au changement climatique ou à des crises sanitaires majeures comme celle de la pandémie de COVID-19. En conséquence, elles peuvent engendrer des troubles sociaux, alimenter des violences chroniques et même, dans certains cas, aboutir à un conflit ouvert avec les autorités gouvernementales. La justice sociale constitue donc un élément central en faveur de la paix et la stabilité.

5.2. La recommandation No. 205 de l'OIT et les normes internationales du travail

La recommandation No. 205 de l'OIT est intégrée à d'autres NIT adoptées par l'OIT. Son but est de fournir des orientations sur la conduite à adopter dans les situations de crise résultant de conflits ou de catastrophes. Les actions recommandées par cette recommandation comprennent la ratification et la mise en œuvre de l'outil principal de l'OIT: les NIT. Celles-ci prennent la forme de conventions, de protocoles et de recommandations (voir l'**encadré 16**).

► Encadré 16. Conventions, protocoles et recommandations: Quelle est la différence?

Les conventions, les protocoles et les recommandations sont des normes internationales du travail (NIT). Elles sont toutes adoptées par les mandants tripartites de l'OIT suivant la même procédure. Toutes les NIT donnent lieu à des obligations, prévues dans la constitution de l'OIT, en termes de rapport sur leur application en droit et en pratique. Elles font partie du droit public international.

En 2022, il existait au total 206 recommandations, 190 conventions et six protocoles. Les protocoles complètent une convention existante. Alors qu'une convention ou un protocole est un instrument juridiquement contraignant, une recommandation n'a pas de caractère contraignant. Une recommandation peut exister à elle seule ou encore elle peut venir en soutien d'une convention ou d'un protocole. Les recommandations sont des outils importants car elles rappellent les obligations qui figurent au sein des conventions et des protocoles. Les recommandations peuvent aussi présenter des orientations sur des thèmes précis, comme c'est le cas de la recommandation No. 205 qui touche aux situations de conflit et de catastrophe.

Le détail de l'ensemble des normes internationales du travail est disponible sur la base de données de l'OIT appelée NORMLEX (www.ilo.org/normlex), qui comprend les dernières informations en matière de ratification ainsi que les commentaires formulés et les procédures menées par les organes de contrôle. Il existe également une partie très utile présentant les «profils par pays» qui donnent pour chaque pays des informations sur le droit du travail, les ratifications et les obligations de rendre compte aux organes de contrôle de l'OIT.

Le préambule de la recommandation No. 205 de l'OIT met l'accent sur «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». Au paragraphe 43, le texte rappelle également que les réponses aux crises «devraient être compatibles avec les normes internationales du travail applicables». Ainsi, la recommandation offre la possibilité aux organisations de travailleurs de réclamer la ratification des NIT, ainsi que leur application si elles ont été ratifiées mais qu'elles ne sont pas pleinement mises en œuvre dans la pratique.

Pour obtenir des informations sur les normes internationales du travail, consultez les encadrés consacrés au «droit international pertinent» dans les sections mentionnant ce sujet du *Guide des travailleurs* sur la recommandation No. 205 de l'OIT. (notamment aux pages 16, 25, 29, 32, 34, 36, 38 et 41).

Un système permettant de suivre l'application des NIT a été établi par l'OIT afin d'examiner l'application des conventions, des protocoles et des recommandations en droit et en pratique. Cet examen est réalisé par un organe indépendant, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR). Des cas spécifiques (environ 24 chaque année) sont passés en revue par la Commission de l'application des normes (CAN). De plus, il est possible de déposer plainte notamment devant le Comité de la liberté syndicale (CLS). La publication de l'OIT intitulée «Les règles du jeu» (2019, édition du centenaire) présente une vue d'ensemble de la politique normative de l'OIT.

5.3. Les normes internationales du travail en temps de crise

Il est important de souligner que les NIT s'appliquent quelles que soient les circonstances, en temps de paix et de stabilité sociale tout comme pendant un conflit ou lorsque l'on est confronté à une catastrophe naturelle majeure ou à une pandémie mondiale (comme celle du COVID-19). La recommandation No. 205 de l'OIT met l'accent sur la nécessité de garantir le respect de tous les droits humains et de la primauté du droit, y compris celui des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail. Sauf dans quelques cas limités mentionnés dans la partie suivante, aucune dérogation n'est possible en matière de normes internationales du travail.

Voir la publication «Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus)» (2020) mentionnée dans l'annexe II de ce manuel. Elle contient les dispositions essentielles des normes internationales du travail pertinentes par rapport à la pandémie.

De plus, les NIT sont pertinentes dans toutes les situations de conflit et de catastrophe et donc dans l'ensemble des phases de la gestion de crise. L'un des objectifs fondamentaux des NIT consiste à accroître la justice sociale. Les sujets qu'elles abordent et la protection qu'elles offrent sont essentielles pour prévenir les situations de crise, atténuer leurs effets et faciliter la réponse et le redressement afin d'améliorer la résilience et de promouvoir une paix et une stabilité durables.

Suite à une confrontation militaire ou à une catastrophe majeure, il est tout aussi important d'insister sur l'application des NIT, ainsi que sur leurs ratifications si cela n'est pas déjà fait. L'importance de faire constamment du lobbying dans ce domaine est réaffirmée dans la recommandation No. 205 qui mentionne le fait d'«examiner, élaborer, rétablir ou renforcer la législation du travail» (paragr. 23 (a)). Un droit du travail solide constitue donc un élément crucial de toute tentative visant à remettre un pays touché par une crise sur le chemin conduisant à une société pacifique, inclusive, juste et prospère.

Si une convention ou un protocole a été ratifié par un gouvernement, ce dernier doit s'y conformer.

En ce qui concerne le respect du droit du travail national, les organisations de travailleurs peuvent:

- **S'assurer de disposer de connaissance approfondie du droit du travail national** et signaler toute omission ou aspect qui pourrait désavantager les travailleurs et en demander la révision, notamment dans le cas de discriminations basées sur le sexe, la race ou la religion.
- **Étudier le profil de leur pays sur la base de données NORMLEX.**
- **Détecter et relever les abus et les violations** commises contre des travailleurs (qu'ils soient ou non adhérents à un syndicat).
- **Dialoguer avec les employeurs** et collaborer avec eux pour conclure des accords et les sensibiliser à l'application des normes en adoptant une perspective plus large en matière de prévention des conflits et de préparation à ces derniers.
- **Prendre en considération le pourcentage de femmes évoluant à des postes de responsabilité** et l'utiliser comme un indicateur permettant d'évaluer le niveau d'égalité de genre sur le lieu de travail.
- Veiller à ce que **les programmes nationaux en faveur du travail décent ainsi que les initiatives de réduction de la pauvreté** contiennent des mesures précises concernant la protection des droits au travail et le dialogue social.

- **Participer à la formulation de programmes spécifiques** visant à réduire l'incidence de la violation des droits au travail.
- **Apprendre des bonnes pratiques intégrées dans les législations nationales d'autres pays** et consulter les partenaires internationaux.



Exercice 17

Établissez la liste des conventions de l'OIT ratifiées par votre pays. Pour cela, vous pouvez vous référer à la base de données NORMLEX (www.ilo.org/normlex).

- 17.1 Pouvez-vous donner un exemple de difficulté spécifique aux travailleurs que vous constatez dans votre environnement professionnel?
- 17.2 Comment les conventions sur le travail ratifiées vous aident-elles dans le cadre des négociations avec les organisations d'employeurs ou le gouvernement?
- 17.3 Vers quels acteurs extérieurs (organisations internationales, autres organisations de travailleurs, etc.) pourriez-vous vous tourner afin de renforcer vos activités de plaidoyer?

5.4. Dérogations et suspensions possibles

Très peu de normes internationales du travail prévoient expressément la possibilité de déroger aux obligations générales qu'elles établissent en cas d'urgence ou en cas de force majeure. C'est le cas, cependant, de la **convention fondamentale (No. 29) sur le travail forcé, 1930**. Dans son article 2, paragraphe 2, point d, cette convention stipule que le terme «travail forcé ou obligatoire» ne comprendra pas «tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure [...] et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population». Cette disposition permettant le travail obligatoire dans des situations de crise très graves a été appliquée de manière très restrictive par les organes de contrôle de l'OIT, comme le montre la citation suivante:

► **... le pouvoir de mobiliser de la main-d'œuvre devrait être restreint aux véritables cas de force majeure. En outre, la durée et l'importance du service imposé, ainsi que les fins pour lesquelles il est utilisé, devraient être limitées strictement en fonction des exigences de la situation.** [L'exception prévue à l'article 2, paragraphe 2 d], visant les cas de force majeure ne devrait pas être interprétée comme permettant d'exiger toute sorte de service obligatoire en cas de guerre, d'incendie ou de tremblement de terre. Cette exception ne peut être invoquée **que pour un travail ou un service strictement indispensable pour faire face à un danger imminent menaçant la population.**

► **CEACR**, Étude d'ensemble, 2007, paragr. 62, parties soulignées par nos soins

► **Dans tous les cas, la possibilité de recourir au travail obligatoire ne devrait être maintenue que pendant la période strictement nécessaire pour faire face à la situation exceptionnelle ...**

► **CEACR**, Étude d'ensemble 2012, paragr. 285, partie soulignée par nos soins

Toutefois, la plupart des NIT ne comportent aucune disposition permettant des dérogations ou des suspensions. Le CLS et la CEACR ont insisté sur ce point en ce qui concerne la convention (No. 87) sur la liberté syndicale et sur la protection du droit syndical, 1948, et la convention No. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Les deux organes de contrôle se sont prononcés à propos de situations dans lesquelles les droits inscrits dans ces conventions avaient été impactés par des mesures d'urgence, comme le montrent les citations suivantes:

▣ Le comité a demandé à un gouvernement de veiller à ce que toute mesure d'exception visant à protéger la sécurité nationale **n'empêche pas, de quelque façon que ce soit, l'exercice par tous les syndicats de leurs droits et de leurs activités légitimes**, grèves incluses, et ce quelle que soit leur orientation philosophique ou politique, dans un climat de sécurité totale.

► CLS, *Compilation 2018*, paragr. 74; partie soulignée par nos soins

▣ Lorsqu'un état d'urgence se prolonge depuis plusieurs années, entraînant de graves restrictions aux droits syndicaux et aux libertés publiques essentielles nécessaires à l'exercice de ces droits, le comité a considéré qu'il **serait nécessaire de sauvegarder l'exercice des droits spécifiquement syndicaux tels que le droit de constituer des organisations de travailleurs et d'employeurs, le droit de tenir des réunions syndicales dans les locaux syndicaux et le droit de grève dans les services non essentiels**.

► CLS, *Compilation 2018*, paragr. 300; partie soulignée par nos soins

▣ Étant donné que les interdictions générales de recourir à la grève en vertu de pouvoirs d'urgence ou exceptionnels constituent une entrave considérable à l'un des moyens d'action essentiels dont disposent les travailleurs, la commission estime qu'elles ne sauraient se justifier que dans une situation de **crise aiguë**, et ce **pour une durée limitée et seulement dans la mesure nécessaire pour faire face à la situation**. Il faut entendre par là de véritables situations de crise, comme celles qui se développent notamment en cas de conflit grave, d'insurrection, ou encore de catastrophe naturelle, sanitaire ou humanitaire tels que les conditions normales de fonctionnement de la société civile ne sont plus réunies.

► CEACR, *Étude d'ensemble 2012*, paragr. 140; parties soulignées par nos soins



Ce rapide tour d'horizon montre dans leur examen de la manière dont des mesures d'urgence sont mises en œuvre, les organes de contrôle de l'OIT ont considéré que des restrictions ne devaient être appliquées que dans des cas d'urgence extrêmement grave au sens strict du terme (par exemple, quand l'existence ou le bien-être de tout ou partie de la population est mis en danger). De plus, les mesures prises doivent être limitées, aussi bien dans leur durée que leur portée, à ce qui est strictement nécessaire pour répondre à la situation d'urgence spécifique concernée (nécessité immédiate).

Les mesures permettant la suspension des normes internationales du travail doivent répondre à des situations d'extrême gravité et être proportionnelles aux problèmes rencontrés, à la fois en termes de portée et de durée (voir les extraits de l'[Étude d'ensemble du CEACR de 2020](#)).

5.5. Le système de contrôle de l'OIT et les situations de crise

Les organes de contrôle de l'OIT s'intéressent aux situations de conflits et de catastrophes. Ainsi, la CEACR a examiné le cas de la Libye, qui est confrontée depuis 2011 à un long conflit armé. Ses observations ont fait l'objet d'une discussion au sein de la Commission d'application des normes (CAS). Elles concernaient la convention (No.182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; la convention (No. 122) sur la politique de l'emploi, 1964 et la convention (No. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

- En 2017, la CAS a examiné l'application de la convention No. 182 en Libye. «Tout en reconnaissant la complexité de la situation qui prévaut sur le terrain et la présence de conflits armés, la commission a vivement déploré la situation actuelle dans laquelle des enfants qui sont forcés par des groupes armés [...] de subir une formation militaire et religieuse». Elle a également «déploré le sort fait à des enfants, tout spécialement des filles, qui sont privés d'éducation en raison de la situation du pays, bien que l'éducation obligatoire et libre existe dans le pays; beaucoup d'écoles sont fermées, endommagées, et utilisées comme locaux militaires ou d'emprisonnement, et ne sont donc plus accessibles aux enfants» (voir [Cas individuel \(CAS\) – Discussion 2017, 106e session de la CIT, 2017](#)).
- En 2018, la CAS a examiné l'application de la convention No. 122 en Libye. Elle a «souligné l'impact et les conséquences des conflits sur la pauvreté et le développement, le travail décent et la viabilité des entreprises, et a reconnu l'importance de l'emploi et du travail décent pour promouvoir la paix, permettre le redressement et renforcer la résilience», avant de demander des informations au sujet d'une série de mesures devant être mises en œuvre afin de veiller au respect de la convention (voir [Cas individuel \(CAS\) – Discussion 2018, 107e session de la CIT, 2018](#)).
- Enfin, en 2019, la CAS a examiné l'application de la convention No. 111 de l'OIT en Libye. Elle a «déploré que des personnes originaires de pays subsahariens soient vendues sur des marchés aux esclaves et qu'elles soient victimes de discrimination raciale» et a demandé que plusieurs mesures soient prises. Les Membres travailleurs ont indiqué que la situation conflictuelle en Libye rendait difficile la résolution des problèmes à l'étude. Toutefois, ils ont déclaré que «le gouvernement libyen, qui assume la responsabilité de se présenter devant notre commission, est celui qui devra veiller à remplir les engagements pris par la Libye par la ratification de la convention. C'est la conséquence de la souveraineté reconnue au gouvernement qui se présente devant nous». Un observateur de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a insisté sur «la nécessité pour le gouvernement d'être guidé par la recommandation (No. 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui prévoit, entre autres, des mesures pour lutter contre la discrimination, y compris la discrimination fondée sur le sexe, dans des situations de conflit» (voir [Cas individuel \(CAS\) – Discussion 2019, 108e session de la CIT, 2019](#)).

L'exemple de la Libye montre que même dans une situation de crise, les gouvernements ont des **obligations qui résultent des conventions qu'ils ont ratifiées**. Il confirme également qu'il n'existe aucune raison légitime de ne pas s'appuyer sur la recommandation No. 205 de l'OIT ainsi que sur d'autres normes internationales du travail. Enfin, il démontre que même en temps de crise, les gouvernements se doivent de se conformer à leurs obligations constitutionnelles et envoyer des rapports à l'OIT sur l'application des conventions ratifiées (article 19 de la Constitution de l'OIT).

Quand cela est possible, les organisations de travailleurs devraient elles aussi continuer à fournir des informations à la CEACR au sujet de l'application des conventions ratifiées en droit et en pratique, même si leur pays fait face à une situation de crise (article 23 de la Constitution de l'OIT). Cela permettra à la CEACR de disposer de l'ensemble des faits afin d'évaluer la situation et au cas du pays concerné d'être éventuellement discuté devant la CAN. En cas de violation des principes de la liberté syndicale, une plainte pourra être déposée devant le CLS (voir l'**encadré 17** ainsi que la section 5.6).

► Encadré 17. Le Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT

Au sein du Conseil d'administration de l'OIT, le Comité de la liberté syndicale (CLS) est chargé, depuis 1951, d'étudier les plaintes liées aux violations de la liberté syndicale, que l'État membre ait ratifié ou non les conventions pertinentes. Lors de chaque réunion du Conseil d'administration (soit trois fois par an), le CLS publie un rapport examinant les plaintes à des étapes différentes, et formule des conclusions et des recommandations. Jusqu'ici, il a examiné plus de 3 300 plaintes. Ses décisions sont compilées dans une publication de l'OIT de 2018 intitulée *La liberté syndicale: compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, disponible en ligne:

https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632961/lang--fr/index.htm.



Exercice 18

Lors d'une crise touchant votre pays, les organes de contrôle ont-ils déjà émis des commentaires au sujet de l'application des conventions de l'OIT ratifiées par votre pays?

18.1 Dans ce contexte, des violations possibles des normes internationales du travail ont-elles été portées à la connaissance de la CEACR?

Imaginez que vous êtes témoin d'une violation des normes internationales du travail dans votre pays.

18.2 Comment pourriez-vous attirer l'attention du public sur ce problème?

18.3 Comment planifieriez-vous votre stratégie de communication et de plaidoyer afin d'exiger que cette violation cesse?

Comme pour l'exercice précédent, reportez-vous si possible au site [NORMLEX](https://www.normlex.org/) pour formuler vos réponses.

5.6. Le rôle des organisations de travailleurs dans la promotion des normes internationales du travail

Un élément crucial pour vérifier l'application et la ratification des NIT est le respect de la liberté syndicale (voir l'**encadré 18**) ainsi que des conventions No. 87 et No. 98. La liberté syndicale et l'indépendance des organisations de travailleurs sont les conditions préalables à une forte activité syndicale et au dialogue social. À son tour, cette indépendance doit se baser sur les principes démocratiques qui gouvernent le fonctionnement des organisations de travailleurs, à savoir le respect de la volonté des membres et la recherche de leur participation aux activités qui sont menées, le recensement des besoins et des revendications des travailleurs et la prise en considération des facteurs socio-économiques et politiques qui guident ou limitent les actions possibles.

► Encadré 18. Les violations de la liberté syndicale

Les «Labour Rights Indicators» (Indicateurs des droits au travail) du Center for Global Workers' Rights fournissent des informations exhaustives sur le respect de la liberté syndicale et des droits à la négociation collective à l'échelle nationale. Ces indicateurs se basent notamment sur le travail accompli par les organes de contrôle de l'OIT. Le site internet établit une liste des violations possibles, en droit et en pratique, de la liberté syndicale et de la négociation collective. Voir: <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>.

Une autre source intéressante est celle de l'indice des droits dans le monde de la CSI, qui indique les pires pays du monde pour les travailleurs en notant les pays sur une échelle allant de 1 à 5+ en matière de respect des droits des travailleurs. Voir: <https://www.ituc-csi.org/2021-global-rights-index-fr>.

Des informations détaillées mettant en évidence les violations des droits des travailleurs dans chaque pays sont publiées dans le rapport des violations des droits syndicaux de la CSI, accessible ici: <https://survey.ituc-csi.org/?lang=fr>.

Les organisations de travailleurs tirent leur force du soutien, de la confiance et de la crédibilité dont elles jouissent d'abord et avant tout parmi leurs membres, mais aussi auprès des travailleurs en général et de l'opinion publique, à la fois dans leurs pays respectifs ainsi qu'au niveau régional et mondial. Elles sont jugées sur leurs objectifs et sur les causes qu'elles soutiennent, sur les valeurs de solidarité qu'elles défendent et sur les résultats qu'elles parviennent à obtenir.

Dans les situations de conflit et de catastrophe, le rôle des organisations de travailleurs est particulièrement important pour l'établissement d'une paix durable. Non seulement les travailleurs et leurs familles sont les premiers à subir ces crises, mais leurs capacités et leur potentiel de mobilisation signifient également qu'ils peuvent être en première ligne pour empêcher l'escalade de la violence et atténuer les effets des catastrophes. Le nombre important des adhérents des organisations de travailleurs ainsi que la capacité de ces dernières à parvenir à un dialogue inclusif avec les autorités de l'État et les employeurs font des organisations de travailleurs des vecteurs essentiels à l'établissement et au maintien de mesures d'alerte précoce et à la préparation aux catastrophes.

De plus, en se montrant active, en touchant les travailleurs et en intervenant dans le domaine de la gestion de conflits et de catastrophes, une organisation de travailleurs peut aussi sensibiliser davantage les travailleurs non syndiqués à l'intérêt qu'elle présente, augmentant ainsi potentiellement le nombre de ses adhérents et l'impact de ses activités.

Que peuvent faire les organisations de travailleurs pour promouvoir les NIT?

- Étudier les ratifications faites par leur pays sur le site NORMLEX.
- Militer auprès du gouvernement pour **encourager la ratification** des conventions et des protocoles ainsi que le respect de l'ensemble des NIT, y compris des recommandations.
- **Utiliser les mécanismes de contrôle de l'OIT**, par exemple en envoyant des commentaires sur l'application des conventions ratifiées à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (en consultant le calendrier des rapports pour envoyer des commentaires sur NORMLEX, sous «Rapports réguliers (Art. 22/35)» dans le profil de leur pays). Les commentaires peuvent être soumis par courriel à l'adresse suivante: ORGS-CEACR@ilo.org.
- **Suivre les travaux** des organes de contrôle et les utiliser pour militer en faveur de l'application des NIT dans leur pays et exiger que leur gouvernement agisse dans ce domaine.

Un outil utile:
[Le système de contrôle de l'OIT:
 un guide pour les mandants](#)

En résumé, les organisations de travailleurs sont des institutions collectives, indépendantes et démocratiques qui dépassent les divisions et les divisions et des appartenances religieuses, ethniques, basées sur le genre ou les communautés. Leurs connaissances ainsi que leur expérience dans le domaine de la médiation, du dialogue et des procédures d'arbitrage font d'elles des acteurs essentiels des processus sociaux permettant d'empêcher les crises et d'atténuer leurs effets ainsi que de répondre à ces dernières et s'en relever afin de bâtir des sociétés pacifiques, justes et inclusives.

Dans de nombreux pays, les organisations de travailleurs et d'employeurs sont souvent accusées de favoriser les intérêts de certaines catégories au détriment de ceux des autres (ou sont perçues comme telles). De plus, certaines catégories de travailleurs, en particulier les travailleurs du secteur agricole et les travailleurs indépendants, sont souvent exclus du droit à la liberté syndicale. Aussi, afin de ne pas alimenter les inégalités et les frustrations, les organisations de travailleurs se doivent de:

- **Ne pas établir de discrimination entre les travailleurs** et d'accorder à tous (même aux travailleurs ne disposant d'aucune sécurité d'emploi, aux migrants et aux chômeurs) l'attention nécessaire pour protéger leurs droits. À ce propos, il convient de rappeler que toutes les formes de discrimination sont interdites, qu'elles soient basées sur le sexe, la race, la couleur, l'origine nationale, l'origine sociale, la situation familiale ou les opinions politiques.
- **S'intéresser à la situation économique et à la situation sociale générale** dans leur pays et être conscientes des dynamiques sociétales qui façonnent la stabilité et la paix à long terme.
- **Augmenter autant que possible leur nombre d'adhérents** («l'union fait la force!»), en particulier dans les catégories qui sont généralement exclues des organisations de travailleurs comme les travailleurs de l'agriculture ou les populations migrantes. Cela peut leur permettre de renforcer leur pouvoir et leur influence et de lutter plus efficacement contre les mouvements anti-démocratiques et les attitudes au sein de la société qui peuvent s'opposer à la quête de justice sociale.
- **Être réceptives aux problèmes et aux inquiétudes** formulés par leurs membres et par d'autres travailleurs, notamment les migrants et les personnes déplacées de force, ainsi qu'à ceux du grand public.



Annexes

► I. Glossaire

Définitions des termes les plus couramment utilisés en matière de conflits et de catastrophes

Aléa naturel

Il est préférable d'utiliser le terme «aléa naturel» plutôt que celui de «catastrophes naturelles» car aucune catastrophe n'est complètement d'origine naturelle. Pour en savoir plus, consultez le site <https://www.nonnaturaldisasters.com/>. Les situations dangereuses comme les tremblements de terre, les ouragans ou les inondations sont inévitables mais leur impact sur la société ne l'est pas. Voir: **catastrophe**.

Amplificateur

Facteur d'une crise qui accentue ou accélère les effets d'un conflit ou d'une catastrophe.

Analyse du conflit

Action visant à identifier les facteurs immédiats et structureaux jouant un rôle dans un conflit ou dans une situation risquant de dégénérer en conflit. Voir: **analyse de la situation, cartographie des acteurs, construction de scénario**.

Analyse de la situation: Composante de l'analyse de conflit qui porte sur le contexte socio-politique et économique d'une crise en cours ou émergente en tentant de situer les éléments moteurs du conflit et les lignes de fracture au sein de la société dans un cadre historique plus large.

Articulation humanitaire-développement-paix

Notion créée par les organisations internationales et les organismes donateurs afin de mettre en évidence les liens intrinsèques entre les trois formes de programmes mis en œuvre dans les situations persistantes de conflits et de catastrophes sur de longues périodes. On l'appelle aussi le «triple nexus». Voir: **réconciliation**.

Atténuation

Efforts visant à réduire les tensions, les motifs de conflit ou encore les dégâts occasionnés par un conflit ou une catastrophe.

Cartographie des acteurs

Composante de l'analyse de conflit qui consiste à lister les parties prenantes en précisant leurs motivations, leurs besoins et leurs intérêts, et à réfléchir aux facteurs qui pourraient les inciter à faire durer le conflit ou à chercher à le résoudre.

Cas de force majeure

Raisons justifiant des mesures exceptionnelles qui ne seraient pas autorisées en temps normal.

Catastrophe

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 (recommandation No. 205, paragr. 2 (a)).

Conflit armé

Terme utilisé en droit international pour qualifier l'utilisation de la force militaire par des États ou par des groupes armés. Voir: **conflit**.

Conflit

Relation antagoniste entre des personnes ou un groupe de personnes ayant pour origine des divergences d'intérêts ou d'ambitions entre les parties impliquées. Les exemples vont des conflits sociaux sur les lieux de travail aux violences interpersonnelles, à la répression d'État et à la guerre civile. Même s'il faut toujours éviter les conflits violents, le conflit lui-même peut constituer un moteur de changement dans le domaine social.

Consolidation de la paix

Efforts et actions entrepris afin d'établir des sociétés pacifiques, justes et inclusives, notamment dans les pays confrontés à des périodes prolongées de conflits et/ou de catastrophes.

Construction de scénario

Composante de l'analyse de conflit qui consiste à détailler la dynamique d'une crise pour identifier les différentes manières dont un conflit ou une catastrophe peut se poursuivre ainsi que les options permettant d'en limiter les effets et/ou de parvenir à une solution pacifique.

Crise

Terme général pour désigner les conflits et les catastrophes englobant les dangers d'origine naturelle ou créés par homme. I évoque un effet de choc qui altère l'équilibre au sein de la société. Voir: **gestion des risques**.

Crises prolongées

Situations de conflits et/ou de catastrophe qui s'étendent sur une longue période (par exemple sur plusieurs années voire plusieurs décennies).

Cycle de crise

Notion selon laquelle de nombreux conflits et catastrophes ont tendance à se répéter et/ou consistent en la répétition d'épisodes ou d'événements. Selon ce modèle, il est possible d'identifier des points d'entrée permettant de mener des actions de prévention, de préparation, de réponse et de redressement, selon le stade actuel de la crise (voir le module 2 de ce manuel).

Danger

Risque ou aléa susceptible de modifier radicalement le cours des événements, notamment dans les situations de conflit ou de catastrophe. Les dangers doivent être identifiés et surveillés en permanence dans le cadre de la gestion des risques et des mécanismes d'alerte précoce.

Déclencheur de conflit

Événement qui, venant s'ajouter aux éléments moteurs de conflit existants, provoque l'étincelle qui déclenche des troubles au sein de la société ou une escalade de la violence.

Économie de guerre

Biens et services dont la production est priorisée sur fond de conflit violent.

Éducation à la paix

Processus visant à encourager la réconciliation, le dialogue entre les communautés et le partage d'expériences intergénérationnel en matière de conflit.

Élément moteur d'un conflit

Facteur qui, au fil du temps, alimente les désaccords et les antagonismes entre différents groupes de personnes au sein de la société. On peut citer, par exemple, l'exclusion sociale et la privation d'autonomie.

Gestion des risques

Processus visant à identifier et à évaluer les risques liés aux conflits et aux catastrophes afin de réduire la probabilité de déclenchement de ces crises et/ou les effets qu'elles peuvent avoir sur le bien-être de la société. C'est un processus essentiel à adopter lorsque l'on mène des actions de prévention, de préparation, de réponse et de redressement.

Ligne de fracture de la société

Élément structurel sociétal perçu comme constituant un axe de division de part et d'autre duquel se définissent différentes catégories de personnes et d'intérêts. Voir: **analyse du conflit**.

Mécanismes d'alerte précoce

Processus établis afin de surveiller l'environnement naturel et sociétal pour détecter les signes d'une crise imminente. La collecte et le traitement des points de données pertinents constituent des composantes essentielles des actions de prévention et de préparation. Les organisations de travailleurs jouent un rôle important dans ces processus compte tenu de leur large base d'adhérents.

Migrant

Personne ayant quitté son pays d'origine et qui vit dans un autre pays. La migration peut être volontaire. Voir: **réfugié, personne déplacée de force**.

Ne pas nuire

Principe qui invite les parties prenantes à être conscientes des conséquences potentielles involontaires de leurs activités et qui les encourage à toujours s'abstenir de lancer des opérations qui pourraient gêner ou affecter de façon négative les environnements locaux dans lesquels le programme ou l'intervention se déroule.

Personne déplacée de force

Personne qui a fui son domicile contre son gré pour rejoindre un autre pays ou une autre région de son pays d'origine (sans franchir de frontières). Les raisons de ce déplacement peuvent être entre autres les persécutions, les conflits au sein de la société, les violences répétées, le changement climatique et les catastrophes environnementales. Voir: **personne déplacée à l'intérieur de son propre pays, réfugié**.

Personne déplacée à l'intérieur de son propre pays

Personne qui a été contrainte de quitter son domicile pour des raisons pouvant mettre sa vie en danger si elle y retournait, qui n'a pas franchi de frontières internationales et qui vit toujours à l'intérieur de son pays d'origine mais dans une zone ou région différente. Voir: **personne déplacée de force, réfugié**.

Plan de communication d'urgence

Plan ou stratégie de partage de l'information en temps de crise. Il permet de veiller à ce que les populations ne soient pas laissées de côté tout en gardant les différentes institutions informées des derniers développements au niveau local. Il s'agit d'un processus à double sens selon lequel les acteurs présents sur le terrain communiquent avec les autorités et vice versa.

Préparation

Efforts entrepris afin de répondre plus efficacement au déclenchement d'une crise, notamment lorsqu'il est impossible d'empêcher qu'un conflit ou qu'une catastrophe ne se produise. Les mécanismes d'alerte précoce et la gestion des risques sont des composants essentiels des activités de préparation.

Prévention

Efforts entrepris pour veiller à ce qu'une crise n'ait pas lieu. Même si certains aléas naturels sont quasiment inarrêtables (comme les tremblements de terre ou les violentes tempêtes), de nombreux dangers créés par l'homme, notamment les accidents industriels et les conflits violents, peuvent être évités grâce à une analyse judicieuse et à une action efficace. Voir: **analyse de conflit, déclencheur de conflit, gestion des risques**.

Sensibilité aux conflits

Approche que les organisations peuvent intégrer à leurs activités afin de veiller à ce que (i) la conception des programmes repose toujours sur une vision précise de qui est considéré comme bon pour la société et s'efforce de parvenir à des résultats positifs pour améliorer les conditions de vie actuelles des populations; (ii) la mise en œuvre de leurs actions contribue toujours soit à la prévention d'un conflit violent soit à une réponse effective et que (iii) la planification qu'elles effectuent détecte et évite les conséquences négatives qu'elles pourraient engendrer dans l'avenir (principe de «ne pas nuire»).

Réconciliation

Processus de guérison et de traitement du passé qui permet aux populations auparavant opposées de mener une vie prospère et de vivre ensemble au sein d'une société tolérante et inclusive. Il s'agit d'une composante essentielle des processus de consolidation de la paix. Les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle central pour faciliter la réconciliation des différents camps en raison des liens étroits qu'elles entretiennent avec les membres des communautés locales.

Redressement

Activités entreprises en phase d'après-crise. Il implique des efforts afin de réparer les dégâts matériels et psychologiques causés par un conflit ou une catastrophe, avec pour objectif de renforcer le tissu social et de promouvoir la justice sociale.

Réfugié

Personne ayant fui son pays d'origine et dont la vie serait en danger si elle y retournait. Le mot fait référence au statut légal accordé lorsqu'une demande d'asile est soit reconnue par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux réfugiés soit acceptée par un État. Il convient de noter que toutes les personnes déplacées de force ayant un besoin reconnu de protection internationale ne sont pas considérées officiellement comme des «réfugiés». Voir: **migrant, personne déplacée à l'intérieur de son propre pays, personne déplacée de force**.

Réponse

Activités liées à la réaction immédiate au déclenchement d'un conflit ou d'une catastrophe.

Résilience

Capacité d'un système, d'une communauté ou d'une société exposée 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. (recommandation No. 205, paragr. 2(b)).

Résolution du conflit

Processus visant à traiter les revendications des protagonistes du conflit afin de trouver un accord qui puisse ouvrir la voie à une paix à long terme. Il peut impliquer des acteurs de la société extérieurs au conflit, notamment ceux du monde du travail.

Suivi

Activité consistant à contrôler et rendre compte du déroulement d'un phénomène donné comme l'évolution d'une crise ou les résultats d'un programme. Voir: **mécanisme d'alerte précoce**.

Utilisation de la force

Décision de recourir à la violence armée dans le contexte d'un conflit.

Violence

Utilisation intentionnelle de la force ou de la puissance physique. Elle peut prendre des formes différentes allant des violences interpersonnelles aux violences collectives et elle peut se présenter sous forme de menaces ou de violences réelles, physiques ou psychologiques.

Vulnérabilité

Situation dans laquelle des personnes, des groupes de personnes ou des institutions sont exposés à des risques en raison de circonstances extérieures liées à des situations de crise.

► II. Liste de références

- Bhari, Raj, Christine Hofmann, Helen Kirsch, Joan McGregor, Vincent Samaran, Sophia Schoderer, et Nieves Thomet. 2021. *Promouvoir la cohérence sociale et la coexistence pacifique dans les situations de fragilité grâce à l'EFTP: guide destiné aux professionnels de l'EFTP*. Genève: BIT. [Promouvoir la cohérence sociale et la coexistence pacifique dans les situations de fragilité grâce à l'EFTP](#).
- BIT. 2010. *Lignes directrices pour le relèvement économique local en situation de post-conflit*.
- . 2015. *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*.
- . 2018. [La liberté syndicale: compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale](#).
- . 2018. «Recommandation no 205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience: quel est le rôle des syndicats?», note d'orientation du BIT-ACTRAV. [Recommandation no 205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience: quel est le rôle des syndicats?](#)
- . 2019. *Les règles du jeu: une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail*. Edition du centenaire. [Les règles du jeu](#).
- . 2019. «Guide des travailleurs au sujet de la recommandation (no 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience». [Guide des travailleurs au sujet de la recommandation \(no 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience](#).
- . 2020. «Application des normes internationales du travail en temps de crise: l'importance des normes internationales du travail et d'un contrôle efficace et faisant autorité dans le contexte de la pandémie de COVID-19», extraits du Rapport général de la CEACR, 91e session (novembre-décembre 2020). [Rapport général](#).
- . 2020. «Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus): questions fréquentes». [Normes de l'OIT et COVID-19 \(coronavirus\)](#).
- . 2020. «Gestion des conflits et catastrophes: examen de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs ». [Gestion des conflits et catastrophes: examen de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs](#).
2021. «Emploi et travail décent dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe». [Emploi et travail décent dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe](#).
- . 2021. «Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19: Résumé». [Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19: Résumé](#).
- . 2021. «Analyse de la paix et des conflits, orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflit». [Analyse de la paix et des conflits, orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflit](#).
- , et BACP (Bureau d'appui à la consolidation de la paix des Nations Unies). 2021. «Sustaining Peace through Decent Work and Employment», publication conjointe avec le BIT. [«Sustaining Peace through Decent Work and Employment»](#).
- , Interpeace, BACP et OMS. 2020. «De la crise à l'opportunité d'une paix durable: une perspective commune pour répondre aux défis en matière de santé, d'emploi et de consolidation de la paix en période de COVID-19». Genève: BIT. [De la crise à l'opportunité d'une paix durable: une perspective commune pour répondre aux défis en matière de santé, d'emploi et de consolidation de la paix en période de COVID-19](#).

OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2020. *État de la migration dans le monde*.

Olsen, Lene, et Claire La Hovary. 2021. «[User's Manual to the Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All](#)» Genève. BIT.

UNRISD. 2020. «Responding to Protracted Displacement Using the Humanitarian-Development-Peace Nexus Approach: UNDP and UNHCR Theory of Change», Note d'orientation et de recherche 33.

Sites Internet et bases de données

Center for Global Workers' Rights. n.d. "Labour Rights Indicators". <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>.

CRE (Centre for Research on the Epidemiology of Disasters). n.d. "EM-DAT: The International Disaster Database". <https://www.emdat.be/classification>.

Réseau d'alerte et de réponse de la CEDEAO ECOWARN. n.d. <http://www.ecowarn.org/>.

Fewer International (Forum on Early Warning and Early Response). n.d. "Forum on Early Warning and Early Response". <http://www.fewer-international.org>.

GDACS (Système mondial d'alerte et de coordination en cas de catastrophe). n.d. <http://www.gdacs.org/>.

IFRC (Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge). n.d. «[Qu'est-ce qu'une catastrophe?](#)».

BIT. n.d. «Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale». Base de données du BIT. [Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale](#).

—. n.d. «NORMLEX: Système d'information sur les normes internationales du travail» Base de données du BIT. [NORMLEX](#).

—. n.d. «[Le système de contrôle de l'OIT: un guide pour les mandants](#)».

International Crisis Group. n.d. «Crisis Watch: Tracking Conflict Worldwide». <http://www.crisisgroup.org/crisiswatch>.

CSI (Confédération syndicale internationale). n.d. «[Indice CSI des droits dans le monde 2021](#)».

—. n.d. «[Rapport des violations des Droits syndicaux](#)».

The New Humanitarian. n.d. <http://thenewhumanitarian.org/>.

BCAH (Bureau de la coordination des Nations Unies des affaires humanitaires). n.d. «[Data Responsibility Guidelines](#)».

—. n.d. «The Humanitarian Data Exchange». <https://data.humdata.org/>.

—. n.d. «ReliefWeb». <http://www.reliefweb.int>.

UCDP (Uppsala Conflict Data Program). n.d. <https://www.ucdp.uu.se/>.

UNDRR (Bureau des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophes). n.d. <https://www.undrr.org/terminology>.

HCR (Agence de l'ONU pour les réfugiés). n.d. «[Tendances mondiales: les déplacements forcés en 2020](#)».

WANEP (Réseau oust-africain pour l'édification de la paix). n.d. <https://wanep.org/wanep/>.



Ce manuel vise à offrir des suggestions pratiques aux organisations de travailleurs, mais aussi aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et autres partenaires intéressés, afin de mieux comprendre leurs rôles et implications dans la promotion de la paix et de la résilience par le travail décent.

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

Bureau des Activités pour les Travailleurs
(ACTRAV)
Email: actrav@ilo.org

ilo.org