

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT



**Les accords mondiaux sur les droits des  
travailleurs: des cadres de référence**

N° 45, décembre 2002



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

# Brève histoire du logo du BIT

GENÈVE – En 1967, le Directeur général, qui était alors David Morse, semblait insatisfait du débat concernant l'image du Bureau international du Travail, alors que celui-ci s'apprêtait à célébrer son 50<sup>e</sup> anniversaire. «La difficulté est de trouver quelque chose qui ait du sens à tout point de vue. J'ai bien peur que rien ne se passe si je ne prends pas les choses en main<sup>1</sup>.» Ainsi débute l'intéressante histoire du logo du BIT.

M. Morse parlait en effet du logo du Bureau, alors dénommé l'«emblème». Depuis 1938, ce logo – ou emblème – était un triangle à l'intérieur duquel figuraient les lettres «BIT», mais vers la fin des années soixante, M. Morse et ses collègues estimèrent, semble-t-il, que le moment était venu d'en changer.

Depuis 1938, la nature tripartite du BIT était représentée par un triangle à l'intérieur duquel était inscrit le sigle «BIT» en différentes langues. Plusieurs propositions avaient été faites et le triangle avait finalement été retenu à l'issue de ce qui semble avoir été une procédure ardue. A un moment donné, un fonctionnaire du BIT, qui s'appelait Rex B. Hersey, avait même suggéré que le Bureau demandât au personnel de la maison de lui soumettre des dessins que jugeraient deux artistes, une certaine M<sup>lle</sup> Chadwick et un certain M. Perrin, et offre une bouteille de champagne au gagnant<sup>2</sup>.

Cette idée a été immédiatement rejetée par A. Tixier, Directeur adjoint, qui répondit le jour même : «Je ne suis pas très favorable à cette idée de faire appel à tout le personnel pour établir un nouveau sceau du Bureau. Je crois que l'étude devrait être limitée aux fonctionnaires de l'édition elle-même.»

Une explication s'impose ici. Le sceau était une tout autre chose. De 1921 à 1938, le BIT n'avait qu'un sceau représentant une mappemonde sur laquelle était inscrit le nom de la Société des Nations en anglais, «League of Nations», entouré par : «International Labour Office» et «Bureau

international du Travail». Après la disparition de la Société des Nations et son remplacement par l'Organisation des Nations Unies, en 1946, le BIT a modifié son sceau en conséquence et celui-ci est toujours utilisé aujourd'hui pour la correspondance diplomatique et la valise.

Mais l'histoire n'avait pas changé le nom du BIT, qui conserva comme emblème le triangle de 1938. Puis, en 1966-67, à l'approche du 50<sup>e</sup> anniversaire, la recherche d'un nouveau logo, plus moderne, commença.

«C'est important... Il faut que nous préparions soigneusement notre 50<sup>e</sup> anniversaire», écrit M. Morse, et d'ajouter qu'il faudrait renoncer au triangle pour la simple raison que «les gens s'en moquent, car il ressemble à celui qui est utilisé en Suisse et dans d'autres pays européens pour détourner et ralentir la circulation en cas d'accident. Ils trouvent bizarre que nous ayons un emblème qui signifie «Ralentir !»<sup>3</sup>.

Plusieurs solutions furent alors étudiées. Apparemment, il n'était pas facile de trouver un logo à la fois simple et symbolisant les différentes facettes du travail dans le monde des années soixante. Une idée, déjà envisagée dans les années quarante, consistait à représenter un éventail de métiers par «une clé à mollettes, une charrue, un livre et une ancre»<sup>4</sup>. Une autre proposition était «trois mains jointes» symbolisant, selon J.W. Jenks, «la fraternité humaine, mais aussi... le tripartisme». Entourant ces trois mains, une roue dentée aurait évoqué «la technologie»<sup>5</sup>. Finalement, les trois mains furent remplacées par une roue dentée coupée en trois, entourée des rameaux d'olivier de l'ONU. Le nouveau logo du BIT, qui a perduré jusqu'à aujourd'hui, a alors été officiellement présenté au personnel dans l'Instruction du Directeur général n° 325, du 1<sup>er</sup> septembre 1967.

Trente ans plus tard, le Bureau vit à nouveau les affres d'une nouvelle modernisation de son logo, qui sera seulement le troisième depuis la

Le magazine *Travail* est publié quatre fois par an par le Département de la communication du BIT, à Genève. Aussi publié en allemand, anglais, arabe, chinois, danois, espagnol, finnois, hindi, hongrois, japonais, norvégien, russe, slovaque, suédois et tchèque.

#### RÉDACTEUR :

Thomas Netter

#### ÉDITION ALLEMANDE :

Hans von Rohland

#### ÉDITION ARABE :

Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth

#### ÉDITION ESPAGNOLE :

Réalisée avec le concours du Bureau de l'OIT à Madrid

#### RESPONSABLE DE LA PRODUCTION :

Kiran Mehra-Kerpelman

#### RECHERCHE PHOTOS :

Marcel Crozet

#### GRAPHISME :

Paprika, Annecy, France

#### COUVERTURE :

Janusz Kaniewsky, OIT Turin

#### ASSISTANT DE RÉDACTION

Lucy Ahad

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

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

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

Toute correspondance doit être adressée au Département de la communication du BIT, CH-1211, Genève 22 (Suisse).

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

www.ilo.org/communication

Imprimé par :

SRO-Kundig SA, Genève

ISSN 1020-0010



Le logo original de 1938, en usage pendant cinq ans, était un triangle noir avec des lettres blanches. A partir de 1943-44, ce fut l'inverse, c'est-à-dire un triangle blanc avec des lettres noires.



fondation du BIT, voici 83 ans. Le nouveau logo, actuellement à l'étude, symbolisera notre époque et reflétera la structure tripartite du Bureau et le nouveau monde du travail par un graphisme simple, aisément compréhensible par-delà les langues et les niveaux d'instruction. Contrairement aux logos antérieurs, il ne contiendra pas le nom du BIT (dont M. Jenks écrivait déjà en 1967 : «A mon sens, il surcharge l'emblème avec des lettres ou des mots en plusieurs langues»<sup>6</sup>). Avant de rendre public un nouveau logo, il faut vérifier qu'il est inédit et le cas échéant le protéger par le droit d'auteur. L'adoption du nouveau logo doit être décidée par la Conférence. Et plus tard, d'autres raconteront peut-être la suite de «l'intéressante histoire» du logo du BIT.

<sup>1</sup> David. A. Morse, *Mémoire interne*, 1<sup>er</sup> février 1967

<sup>2</sup> Rex Hersey, *Mémoire interne*, 20 décembre 1938

<sup>3</sup> David A. Morse, *op. cit.*

<sup>4</sup> David A. Morse, *Mémoire interne*, 27 février 1967

<sup>5</sup> C. W. Jenks, *Mémoire interne*, 24 février 1967

<sup>6</sup> *Ibid.*

## Accords-cadres sur les droits des travailleurs



La signature d'accords-cadres entre entreprises multinationales et syndicats internationaux devient chose courante. A quoi servent ces accords et quel est leur lien avec les normes de l'OIT? Un examen des nombreux accords-cadres mondiaux conclus ces douze dernières années entre des entreprises et des syndicats montre comment ils sont en train de changer le monde du travail.

**Page 4**

### ACCORDS MONDIAUX

Les accords mondiaux sur les droits des travailleurs:  
des cadres de référence **4**

### ARTICLES GÉNÉRAUX

La propagation du sida met en péril le  
«capital humain» **8**

Déclin de l'industrie des beedis :  
En Inde, les rouleurs de beedis cherchent de  
nouveaux moyens de gagner leur vie **12**

Des dangers nouveaux guettent les mineurs :  
l'épuisement, l'erreur humaine et le sida **14**

Droits fondamentaux des travailleurs en  
Afrique australe **16**

La protection de la maternité dans l'économie  
informelle **18**

Une longue marche vers la liberté : Entretien avec  
Taye Woldesmiat, enseignant **20**

A l'Hôtel Tritone, les «Fraises sauvages» prennent  
les choses en main **22**

### RUBRIQUES

Planète Travail **24**

Les nouvelles **27**

- La violence dans le secteur de la santé
- Troisième réunion de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation
- Le BIT et la BASD unissent leurs efforts pour améliorer les normes du travail et promouvoir le développement
- Congrès sur le revenu minimum garanti
- 285<sup>e</sup> session du Conseil d'administration
- Pour un véritable tripartisme
- Le dernier rapport du Comité de la liberté syndicale de l'OIT attire l'attention, entre autres, sur le Bélarus, la Colombie et le Zimbabwe
- A quand la paix dans le sud du Soudan ?

Champs d'action **38**

L'OIT dans la presse **40**

Médiathèque **42**

Encart : Centre international de formation de l'OIT à Turin, Programme 2003

*L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 175 États membres dans une action commune pour l'avancement de la protection sociale et l'amélioration des conditions de vie et de travail partout dans le monde. Le Bureau international du Travail (BIT), à Genève, est le secrétariat permanent de l'Organisation.*



# Les accords mondiaux sur les droits des travailleurs : des cadres de référence



© Crozet / BIT

**L**a signature d'accords-cadres entre entreprises multinationales et syndicats internationaux devient chose courante. A quoi servent ces accords et quel est leur lien avec les normes de l'OIT ? L'article qui suit passe en revue les nombreux accords-cadres mondiaux conclus ces douze dernières années entre des entreprises et des syndicats et montre comment ils sont en train de changer le monde du travail<sup>1</sup>.

GENÈVE – Lors de la récente signature entre le géant de l'automobile Volkswagen et les syndicats d'un « accord-cadre mondial » sur des normes minimales du travail, un porte-parole de l'entreprise a affirmé sans hésitation que cet accord était bénéfique aux deux parties.

La responsabilité sociale « n'est pas une idée creuse », a-t-il déclaré, « c'est le socle sur lequel repose notre compétitivité ».

Les grandes entreprises industrielles mondiales ont de plus en plus tendance à signer avec leurs salariés des accords-« cadres » par lesquels elles s'engagent à respecter des normes minimales du travail dans le monde entier. Elles reconnaissent ainsi que, de nos jours, les sociétés mondiales ont tout à gagner, sur le plan économique, à adhérer à ces normes fondamentales.

La plupart des grands employeurs du monde opèrent désormais sur la scène mondiale et la plupart des syndicats du monde sont affiliés aux fédérations syndicales sectorielles internationales (FSI), d'où l'idée de tels accords entre entreprises et syndicats.

Et le rythme s'accélère. Le premier accord remonte à 1988 mais sur les vingt qui ont été signés à ce jour, pas moins de huit l'ont été en 2002 et plusieurs autres sont en cours de négociation. Il en existe aujourd'hui dans un large éventail de secteurs: de l'industrie minière aux télécommunications et de la production industrielle au commerce de détail ...

## LES DROITS AU TRAVAIL

Les questions les plus souvent traitées dans ces accords sont les droits syndicaux, le droit de négociation

collective, l'accès à l'information et la consultation, l'égalité des chances, la santé et la sécurité, le salaire minimum et l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé.

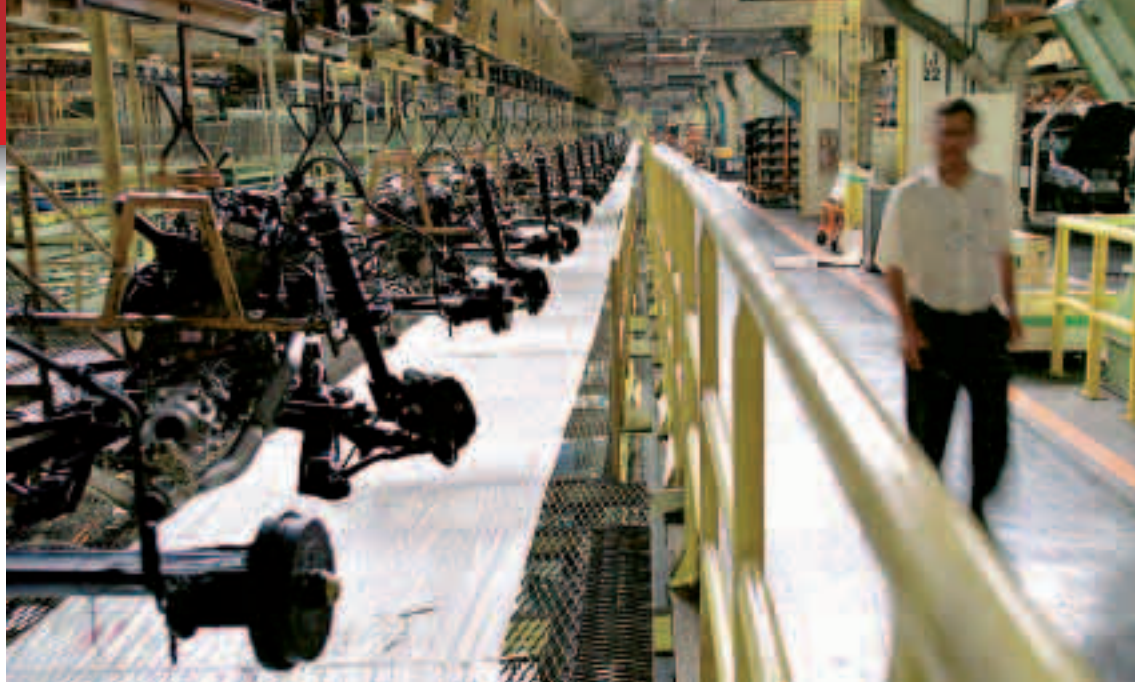
On constatera sans surprise qu'une grande partie de ces questions font l'objet de conventions fondamentales de l'OIT. Celles-ci sont d'ailleurs abondamment mentionnées, souvent titres et numéros à l'appui. Les plus citées sont celles que les syndicalistes connaissent le mieux, à savoir les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective. Plusieurs accords font référence à des conventions précises comme étant les plus importantes parmi celles qui doivent être appliquées, ce qui sous-entend une adhésion globale aux normes de l'OIT.

De nombreuses multinationales ont déjà leurs propres codes de conduite, qui, souvent, englobent les relations du travail et les questions sociales. Quelle est alors l'utilité d'un accord-cadre ? La réponse tient en deux mots: contrôle et application. A l'échelon mondial comme à tout autre échelon, il y a une grande différence entre le code de conduite interne d'une entreprise et un accord patronat-syndicats.

En général, le code interne est élaboré par l'entreprise elle-même pour ses propres besoins. Son application est contrôlée, le cas échéant, par l'entreprise elle-même ou des consultants engagés par elle. Certains accords-cadres, en revanche, confèrent aux FSI signataires le droit d'attirer l'attention du siège central sur toute violation présumée de leurs clauses, prévoyant la tenue de réunions à dates fixes pour ce faire et parfois même des moyens de communiquer dans l'intervalle en cas d'urgence.

Pour les syndicats, l'avantage est évident: ils peuvent vérifier sur place la façon dont l'entreprise respecte ses engagements et porter rapidement les défaillances éventuellement constatées à l'attention des plus hautes instances décisionnaires. Philip Jennings, secrétaire général de Union Network International (UNI), considère que ces accords jettent les bases d'une future concertation mondiale et offrent un cadre pour la résolution des problèmes au fur et à mesure qu'ils survien-

<sup>1</sup> Écrit conjointement par Ian Graham, journaliste indépendant qui a publié de nombreux articles sur le monde du travail, et Andrew Bibby, écrivain et journaliste.



© AFP

ment. «Ils ouvrent la voie à la démocratisation des multinationales», affirme-t-il.

D'un autre côté, cette manière de procéder va également dans le sens des intérêts des entreprises et de leurs actionnaires, car elle donne corps à l'éthique d'entreprise et la rend crédible.

L'accord conclu entre la multinationale du bâtiment, Ballast Nedam, et la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB) «constitue un plus pour Ballast Nedam», a déclaré Anita Normark, secrétaire générale de la FITBB, lors de la signature de cet accord, en mars 2002. «Grâce au réseau de la FITBB, qui regroupe 289 organisations syndicales de 125 pays, il sera plus facile de savoir si l'entreprise respecte les normes internationales!» Et d'ajouter: «Mais il faut aussi que les gouvernements offrent un cadre juridique garantissant l'application des normes internationales de l'OIT et de l'OCDE.»

En définitive, le lien entre les normes de l'OIT et les FSI est en train de devenir l'équivalent de celui qui existe entre la législation nationale du travail et les syndicats sectoriels nationaux. Depuis le XIX<sup>e</sup> siècle, on sait que la législation du travail, aussi élaborée soit-elle, doit être complétée par une forte présence syndicale sur le lieu de travail. Et inversement, cette présence est facilitée par la législation. Beaucoup d'employeurs ont compris qu'une bonne législation et de bons accords avec les représentants des travailleurs étaient dans leur intérêt. Aujourd'hui, les mêmes leçons sont appliquées à l'échelle mondiale.

La construction automobile est l'un des derniers secteurs en date à s'être ralliés au mouvement. En juin 2002, le comité d'entreprise international de Volkswagen a signé avec la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) une déclaration des droits sociaux et des relations professionnelles. Quelques semaines plus tard, Daimler-Chrysler adoptait un texte analogue, intitulé *Ensemble de principes en matière de responsabilité sociale*, avec son Conseil mondial du personnel, qui agissait, dans ce cas également, pour le compte de la FIOM.

Les précurseurs ont été l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA) et la société Danone, multinationale qui a son siège en France. Elles ont entamé les négociations de leur premier accord-cadre en 1985 et en ont signé d'autres depuis, sur les droits syndicaux, sur la formation professionnelle et sur les mesures à prendre «au cas où de nouvelles techniques ou modalités d'organisation seraient mises en œuvre ou en cas de changement notable du volume de production, de délocalisation d'une importante partie de la production, de fermeture partielle ou totale des installations et, d'une manière générale, dans toute situation altérant sensiblement les conditions de travail ou la nature des contrats d'emploi».

Les autres exemples appelés à faire date sont l'accord-cadre signé en 1998 par IKEA et la FITBB et les accords conclus par UNI avec Carrefour et Telefonica. Les travailleurs des mines et de l'énergie sont eux aussi bien représentés dans les accords passés par la Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) avec Statoil, Endesa et AngloGold.

Les accords VW et Daimler-Chrysler concernent chacun plus de 300 000 salariés et, grâce à leur adoption, près de 2 millions de salariés du monde entier travaillent désormais pour des entreprises qui ont signé des accords-cadres. Dans l'ensemble, l'initiative a été prise par des entreprises qui ont leur siège en Europe occidentale, mais il existe aussi des exemples en Nouvelle-Zélande (Fonterra) et en Afrique du Sud (AngloGold).

Prenons, par exemple, l'accord de VW. Dans ce cas, l'entreprise s'engage à respecter sept grands principes:

- Tous les salariés ont le droit fondamental de créer des syndicats et des associations de salariés et de s'y affilier.
- L'entreprise sélectionne, engage et promeut les salariés sur la seule base de leurs qualifications et aptitudes, sans considération de race, couleur de peau, sexe, religion, citoyenneté, orientation sexuelle, origine sociale ou convictions politiques (pour autant qu'elles se fondent sur des principes démocratiques et sur



RESPONSABILITÉ SOCIALE ET COMPÉTITIVITÉ

- >> la tolérance à l'égard des personnes d'opinions différentes).
- Interdiction du travail forcé ou du travail pénitentiaire non volontaire.
  - Interdiction du travail des enfants.
  - La rétribution et les avantages versés pour une semaine normale de travail doivent correspondre au moins aux conditions fixées par la législation nationale ou aux normes minimales en vigueur dans les branches concernées.
  - De même, la durée du travail sera au moins conforme aux normes nationales ou sectorielles.
  - VW respecte au minimum les normes nationales en matière de sécurité et d'hygiène du travail et, dans ce contexte, prend des mesures adéquates pour garantir que les conditions de travail ne mettent pas en danger la santé de ses salariés.

Cet accord stipule également que la sécurité à venir du groupe Volkswagen et de ses salariés suppose un esprit de coopération dans le règlement des différends et un sens de l'intérêt général, fondés sur la recherche de la compétitivité économique et technologique.

Pour l'entreprise, c'est là un grand avantage. «Nous avons incorporé l'esprit d'entreprise dans le règlement des conflits», explique un porte-parole de VW. «Cette formule a donné d'excellents résultats en Allemagne et, avec cet accord, nous pouvons maintenant l'appliquer dans d'autres régions du monde.» En outre, l'entreprise considère que cet accord s'inscrit dans le prolongement du Contrat mondial proposé par le Secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, qui englobe les droits fondamentaux garantis par les conventions fondamentales de l'OIT.

Robert Steiert, de la FIOM, est tout aussi satisfait. En tant que coordinateur des comités d'entreprise international et européen de VW, il estime que l'accord crée un précédent important: «Avec les grandes firmes, il y a toujours un effet d'entraînement. Comme elles ont intérêt à soigner leur image, les autres ne voudront pas être en reste. Par cette démarche, VW se définit à nouveau comme étant une entreprise socialement responsable et se positionne en chef de file. Nous espérons que d'autres suivront son exemple.»

Il ne fait aucun doute que si une ou plusieurs entreprises d'une branche donnée signent des accords, d'autres se sentent obligées de faire de même. Et c'est une pression que ressentent parfois aussi les syndicats. En effet, une entreprise qui a signé un accord-cadre peut se sentir vulnérable si ses concurrents ne la suivent pas au bout d'un certain temps – vulnérable, c'est-à-dire exposée aux critiques de ses concurrents mais aussi de ses propres actionnaires. Les FIS seront donc particulièrement enclines à poursuivre le mouvement. A ce stade, un autre facteur entre en jeu. Comme il est normal, les

entreprises qui ont signé les premières sont celles qui entretenaient déjà de bonnes relations avec les syndicats. Les négociations à venir pourraient être plus difficiles.

L'un des moyens de contourner ce problème consiste à passer des accords mondiaux de branche portant sur des sujets précis. Mais cette manière de faire ne va pas non plus sans inconvénients : elle engendre notamment une certaine asymétrie dans le mandat des partenaires de négociation. Bien que la plupart des producteurs industriels fassent partie d'organisations sectorielles mondiales, les relations entre les associations de ce type et leurs entreprises membres sont différentes de celles qu'entretiennent les FSI et les syndicats qui leurs sont affiliés.

Une initiative de l'industrie chimique, née lors d'une conférence sectorielle de l'OIT, illustre bien les difficultés qui peuvent se poser. En février 1999, les gouvernements et les employeurs et syndicats de l'industrie chimique se sont réunis sous l'égide de l'OIT. Ils ont décidé d'entamer des négociations en vue d'accroître la participation des représentants des travailleurs au programme de gestion responsable de l'industrie, qui vise à garantir des normes ambitieuses en matière d'hygiène, de sécurité et de protection de l'environnement dans toutes les usines de produits chimiques du monde.

De fait, des négociations approfondies ont eu lieu entre l'ICEM et le Conseil international des associations de producteurs chimiques (ICCA), si bien qu'au début de 2002 un accord sectoriel mondial semblait sur le point d'être conclu. Pourtant l'affaire a échoué à la dernière minute. Mais tout espoir n'est pas perdu: un accord pourrait malgré tout voir le jour, peut-être à l'échelon régional.

D'une manière générale, l'OIT pourrait œuvrer en faveur de la réalisation d'accords-cadres. En effet, la condition préalable à de tels accords n'est-elle pas que les entreprises et les syndicats se rencontrent au niveau international? Or, de par sa structure tripartite, l'OIT n'est-elle pas le lieu idéal pour ce faire ?

Un tel rôle lui est dévolu par la *Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (voir page 7), que le Directeur général, Juan Somavia, considère comme un texte de référence universel sur la responsabilité sociale dans le monde du travail. Selon lui, les principes énoncés dans cette déclaration encouragent la compréhension mutuelle, la participation, la transparence et la responsabilité sociale, qui sont les ingrédients indispensables de tout partenariat durable entre acteurs et marchés mondiaux et locaux.

A l'ère de la mondialisation de l'entreprise et de l'emploi, il s'agit là d'une tâche essentielle.

## PUBLICATION D'UN GUIDE SUR LA RESPONSABILITÉ DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Les négociateurs d'accords mondiaux s'inspirent d'une importante déclaration de l'OIT; ils disposent désormais d'un guide sur la manière de la mettre en pratique.

La Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale encourage la coopération entre les entreprises, les travailleurs et les gouvernements. Le but est d'optimiser la contribution des entreprises multinationales au progrès économique et social tout en aidant celles-ci à résoudre les problèmes auxquels peuvent donner lieu leurs investissements.

Conçue pour favoriser le respect des droits de l'homme et de bonnes pratiques sociales sur le lieu de travail, la déclaration énonce un ensemble de principes relatifs à l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles. Elle invite les multinationales, les gouvernements et les partenaires sociaux à promouvoir le travail décent en suivant la voie tracée par l'OIT et en contribuant à la réalisation de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Elle préconise également l'observation des conventions de l'OIT sur le travail des enfants et l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Le guide, sous-titré «Connaître et utiliser les lignes directrices universelles pour la responsabilité sociale», est un instrument utile pour tous ceux qui veulent mettre la déclaration en pratique. Il contient des informations concrètes, tirées de l'expérience acquise de par le monde dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la lutte contre le travail des enfants. Il souligne la nécessité, pour que les partenaires sociaux puissent s'organiser en connaissance de cause au niveau local, que les multinationales mettent en commun l'information avec les gouvernements et les représentants des travailleurs. Pour

créer un climat de confiance dans ce contexte, il ne faut pas que les négociations soient menées sous la menace d'une délocalisation des activités ou de la mutation du personnel.

En outre, quinze accords-cadres sont analysés dans le détail. Les auteurs constatent que la quasi-totalité de ces accords entérinent les principes fondamentaux de la déclaration sur les multinationales, concernant l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, la discrimination dans l'emploi et le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. En revanche, certaines questions traitées dans cette déclaration sont moins souvent reprises. On s'étonnera peut-être que moins d'un sur cinq fasse référence aux normes de l'OIT relatives à l'orientation et à la formation professionnelles.

Mais cela pourrait changer avec l'augmentation du nombre d'accords-cadres mondiaux. En effet, la réalisation du travail décent suppose que l'on instaure, sur le lieu de travail et au sein de la communauté, des relations saines, fondées sur une plus grande volonté de coopération entre les entreprises, les syndicats et le gouvernement. En raison de sa portée mondiale, la déclaration peut être utilisée, directement ou indirectement, pour inspirer le contenu d'accords-cadres.

*On peut se procurer ce guide sur le site Internet de l'OIT, aux adresses suivantes:  
[www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/guide.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/guide.pdf) ou [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org).*



### SUJETS TRAITÉS DANS LES ACCORDS-CADRES (DÉCEMBRE 2002)

|  |    |      |
|--|----|------|
| Nombre total d'accords-cadres                                    | 20 | 100% |
| Liberté syndicale/négociation collective                         | 20 | 100% |
| Discrimination dans l'emploi                                     | 18 | 90%  |
| Travail forcé  | 17 | 85%  |
| Travail des enfants  | 17 | 85%  |
| Protection et moyens garantis aux représentants des travailleurs | 13 | 66%  |
| Sécurité, hygiène et cadre de travail                            | 13 | 65%  |
| Salaires minimaux  | 11 | 55%  |
| Promotion de l'emploi et protection contre le chômage            | 5  | 27%  |
| Orientation et formation professionnelles                        | 4  | 16%  |

Source: BIT



UN CHANGEMENT DE POLITIQUE S'IMPOSE D'URGENCE

# La propagation du sida met

**U**ne récente étude décrit les graves conséquences économiques et sociales du VIH/sida en Afrique subsaharienne. Non seulement l'épidémie est beaucoup plus grave qu'on ne l'avait pensé, mais encore elle compromet sérieusement les perspectives de développement des pays touchés. Quelle est la véritable ampleur du désastre et comment pourrait-on y remédier ?

GENÈVE – A supposer que l'Afrique subsaharienne vienne à disposer d'un traitement guérissant le VIH/sida, qui serait encore là pour l'administrer ?

Une étude<sup>1</sup> récemment préparée pour le Programme du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail examine l'impact du sida sur le «capital humain», c'est-à-dire sur les hommes et les femmes qui font marcher les services d'un pays – de la santé à l'éducation en passant par l'administration et la sécurité.

Selon l'auteur, l'épidémie, qui entre maintenant dans sa troisième décennie, aura des effets sans précédent sur la vie économique et sociale.

C'est notamment dans les domaines suivants que le danger est le plus grave :

Développement: l'épidémie érode le potentiel de développement par ses effets sur les travailleurs, l'épargne, la sécurité nationale et la cohésion sociale. C'est dans les pays où la forte prévalence du VIH laisse présager d'énormes pertes humaines, que le développement économique et social est le plus menacé.

Soins de santé: le secteur de la santé publique sera également mis à mal par la disparition de ceux qui prodiguent soins et traitements aux personnes atteintes.

Education et messages de prévention: les responsables de l'éducation et de la formation ne veillent pas à remplacer les pertes de compétences actuelles et à venir.

Epargne: par ses effets directs sur les revenus et les dépenses, l'épidémie réduira et pourrait même annihiler la capacité d'épargne des ménages, des entreprises des secteurs structuré et non structuré ainsi que des gouvernements. Cela provoquera une baisse de la demande, un recul de l'investissement et de la production ainsi que déclin du revenu par habitant<sup>2</sup>.

Le texte intégral de l'étude se trouve en anglais sur le site Internet, à l'adresse [www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/index.htm)

«Sur le plan socio-économique, le VIH/sida décime la population active et influe sur le niveau et l'affectation de l'épargne et de l'investissement, ce qui laisse présager une énorme catastrophe humanitaire aux conséquences économiques et sociales désastreuses », déclare Franklyn Lisk, directeur du Programme BIT sur le sida.

L'étude montre en effet que dans tous les secteurs professionnels des pays d'Afrique subsaharienne, il est de plus en plus difficile de remplacer les travailleurs atteints du VIH/sida, qu'ils soient qualifiés ou non. Qui plus est, comme le sida touche les travailleurs des secteurs public et privé qui assurent les services essentiels, de nombreux pays ont de plus en plus de mal à mobiliser les ressources dont ils ont cruellement besoin, ne serait-ce que pour maintenir le niveau de développement actuel.

«Des décennies d'efforts consacrés au développement, à la formation, à l'amélioration des compétences et à l'éducation sont en train d'être perdues à jamais», déplore M. Lisk. «S'imaginer qu'on pourra compenser ces pertes en puisant dans un large vivier de chômeurs ou de travailleurs sous-employés est une illusion.»

## AMPLEUR DE L'ÉPIDÉMIE

L'épidémie frappe surtout la population en âge de travailler (c'est-à-dire les 15-49 ans), imposant ainsi un fardeau écrasant aux membres d'une tranche d'âge qui joue un rôle essentiel sur les plans social et économique. En Afrique, les femmes paient le prix fort, car, étant infectées à un plus jeune âge que les hommes, elles sont davantage privées de leurs années de vie en bonne santé et supportent une plus grande part de la charge des soins.

Selon le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA), le sida a tué 2,3 millions d'Africains en 2001 et 20 millions depuis le début de l'épidémie. Il estime à 3,4 millions le nombre de personnes qui ont été infectées en 2001 et à 28 millions le nombre d'Africains qui sont actuellement séropositifs.

Selon le rapport du BIT, 50 millions de personnes auront succombé au VIH/sida avant la fin de la décennie en cours et, en partant de l'hypothèse que chaque décès touche environ cinq membres de la famille proche, 250 millions d'Africains auront été victimes du VIH/sida d'ici à dix ans.

<sup>1</sup> Desmond Cohen, Human capital and the HIV epidemic in sub-Saharan Africa, document de travail n° 2 BIT/SIDA, Genève, 2002. ISBN 92-2-113238-2.

<sup>2</sup> Selon les estimations de l'ONUSIDA, le revenu annuel par habitant de la moitié des pays d'Afrique subsaharienne baisse de 0,5 à 1,2%, et le PIB des pays les plus gravement touchés pourrait diminuer de 8% d'ici 2010.



# en péril le «capital humain»



© P. Williams/WCC photo

Remédier à une telle catastrophe humaine et économique prendra du temps en raison de la difficulté de former de nouveaux travailleurs, de la disparition des travailleurs expérimentés qui restreint les possibilités d'apprentissage sur le tas et de l'augmentation du nombre des enfants qui sont contraints de travailler et ne peuvent donc s'instruire ou acquérir une formation professionnelle.

## SECTEURS MENACÉS

L'un des aspects les plus préoccupants de l'épidémie tient précisément au fait qu'elle affaiblit gravement le secteur de l'éducation des pays d'Afrique subsaharienne, déjà peu performant. Au Malawi, par exemple, le sida cause déjà près du double de décès chez les enseignants du secondaire que les autres causes et 60% de plus chez les enseignants du primaire.

«Compte tenu des pertes que subit en ce moment le secteur de l'éducation, il semble impensable de pouvoir maintenir les effectifs actuels», peut-on lire dans le rapport. «En l'état actuel de nos connaissances et compte tenu de la multiplicité des facteurs qui entrent en jeu, nous ne pouvons faire un diagnostic précis sur les risques ainsi présentés pour la pérennité du développe-

ment dans la région. Néanmoins, même l'analyse la plus optimiste montre que les indicateurs du développement social et économique ont sensiblement reculé en raison de l'épidémie.»

Dans le secteur public de certains pays, le taux de mortalité a été multiplié par dix au cours de la décennie écoulée, principalement à cause du sida. Les gouvernements n'ont donc plus les moyens de garantir les biens et services essentiels. Au Botswana, par exemple, la mortalité accrue des personnels de santé réduit les moyens de faire face à la demande supplémentaire des soins dont ont besoin les personnes séropositives ou atteintes du sida. Au Malawi, l'épidémie frappe durement les agents de police de la tranche d'âge de 20 à 40 ans, ce qui ne va pas sans répercussions sur la qualité des services et la structure du système de sécurité.

Pour ce qui est du secteur informel et notamment de l'agriculture, où sont regroupés la majorité des travailleurs de nombreux pays africains, les données sur l'impact du VIH/sida sont insuffisantes, faute de recherche. Néanmoins, des études réalisées au Kenya et en Côte d'Ivoire montrent que la morbidité et la mortalité dues au sida ont entraîné un recul spectaculaire de l'épargne, une perte de compétences et de capacités orga-



>> niques essentielles et une baisse pouvant aller jusqu'à 50 % de la production vivrière des ménages dont un seul membre est atteint du sida.

#### REPENSER LA POLITIQUE

Selon le rapport, il faut «repenser les politiques et les programmes pour les adapter aux nouvelles réalités d'un monde dont le sida fait partie», c'est-à-dire :

Redéfinir les objectifs du système éducatif pour le rendre plus ouvert, moins hiérarchique et capable de s'adapter à l'évolution des besoins de l'économie. Il y aurait lieu à cet effet de réaffecter les ressources de l'enseignement supérieur à l'enseignement primaire et secondaire afin de reconstituer un vivier de personnes instruites et qualifiées.

Assigner au secteur de la santé des objectifs réalistes, adapter la formation de ce secteur aux exigences nouvelles posées par le VIH/sida et mettre en place de nouvelles structures permettant de traiter un nombre croissant de personnes atteintes.

Rechercher d'autres moyens de transmettre le savoir traditionnel aux enfants, surtout dans les zones rurales, afin de compenser la perte des connaissances et enseignements transmis par les générations passées aux adultes qui sont aujourd'hui victimes du VIH/sida.

Elaborer de nouvelles techniques pour compenser la pénurie croissante de main-d'œuvre, tant chez les tra-

vailleurs qualifiés et les cadres que chez les travailleurs non qualifiés. Pour ce faire, il faudra peut-être envisager de nouvelles méthodes de planification plutôt que de s'en remettre aux forces endogènes des marchés de produits et de capitaux, qui ne peuvent s'adapter assez rapidement à l'évolution du marché du travail africain.

Enfin, le rapport du BIT invite les employeurs et les organisations de travailleurs à participer davantage aux efforts de lutte contre le VIH/sida et à aider les gouvernements à évaluer et à atténuer l'impact de l'épidémie.

«Il n'y a pas de programmes cohérents de lutte contre le sida sur les lieux de travail », constate M. Lisk. « Nous devons remédier à cette situation en offrant aux travailleurs et aux employeurs des conseils et une assistance technique fondés sur le *Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/sida*, qui a été publié à l'occasion de la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le sida (2001). Les ressources consacrées jusqu'ici à cette tâche ont été très insuffisantes et cela est lamentable. Ensemble, la communauté internationale et les dirigeants africains doivent trouver les ressources et la volonté nécessaires pour mettre en place une stratégie et des programmes dans les lieux de travail de tout le continent.»

# Le sida en Afrique du Sud: une lueur d'espoir

**P**our gérer les arrêts du travail, une entreprise du KwaZulu-Natal, en Afrique du Sud, a limité à trois le nombre des funérailles de personnes décédées du sida auxquelles peuvent assister chaque semaine ses salariés. Si certains chefs d'entreprise ont désormais pris conscience de l'impact réel du sida, beaucoup d'autres continuent de le nier. Dans l'article qui suit, Alan Fine, journaliste sud-africain, montre comment l'Afrique du Sud réagit à cette crise.

JOHANNESBURG, Afrique du Sud – Pour Clem Sunter, directeur d'Anglo-American Corporation, l'épi-

démie de VIH/sida qui sévit dans son pays place les entreprises devant un choix clair et net: «Face au VIH/sida, les entreprises n'ont que deux possibilités: la négation ou l'attaque frontale», affirme-t-il. «La plupart d'entre nous – gouvernement, entreprises et grand public – en sommes encore au stade de la négation.»

Comment est-ce possible? Selon les plus récentes estimations, environ 10% de la population sont contaminés par le VIH. Et si l'on ne considère que la population active, ce pourcentage est encore plus élevé, surtout dans la tranche des 25-35 ans. Pour le moment, les décès dus au sida ne constituent encore que 50% de la mortalité. Mais cela risque de changer. Selon une étude du

gouvernement, en 2010, quatre décès de salariés sur cinq seront causés par le sida.

L'industrie minière est la plus touchée. La plupart de ses travailleurs sont des migrants qui passent beaucoup de temps loin de leur famille restée dans les zones rurales. La société Gold Fields estime que 26% de sa main-d'œuvre sud-africaine sont séropositifs. Parmi les cols blancs, ce pourcentage n'excède pas 5%. C'est dans cette industrie que les entreprises commencent à prendre des mesures.

L'une des premières à annoncer un plan de lutte contre l'épidémie a été AngloGold, qui emploie 70 000 personnes en Afrique du Sud. Bien que les programmes éducatifs des années quatre-vingt aient été relativement peu efficaces, l'entreprise a fait savoir qu'elle entendait mettre à profit son vaste réseau d'hôpitaux et de dispensaires pour traiter les infections opportunistes liées au sida et principalement la tuberculose. Elle met aussi en place un réseau de dispensaires dans les zones rurales, à l'intention des familles des mineurs, et un programme global de service de conseil et de dépistage volontaire.

Bobby Godsell, directeur général d'AngloGold, voudrait que son entreprise prenne la tête de la riposte mondiale au VIH/sida qui est en train de se mettre en place. D'un point de vue économique, le but du programme est de faire en sorte que les salariés infectés, qui ont été formés aux frais de l'entreprise, puissent continuer à travailler aussi longtemps que possible. D'un autre côté, les actionnaires doivent avoir l'assurance que le VIH/sida, malgré les problèmes qu'il pose à l'entreprise, est correctement pris en charge.

Gold Fields, deuxième société minière d'Afrique du Sud, qui emploie 48 000 personnes, a elle aussi annoncé l'année dernière un grand programme de lutte contre le VIH/sida. Comme pour la plupart des programmes d'entreprise, la coopération avec les syndicats – dans ce cas avec le Syndicat national des mineurs – est fondamentale.

Comme celui d'AngloGold, le programme de Gold Fields est axé sur la prévention, le dépistage volontaire et l'accompagnement psychologique ; il comporte aussi un volet promotion de la santé pour tous salariés atteints de maladies chroniques, y compris le sida.

Mais ces programmes sont évidemment limités du fait de l'absence de traitement par antirétroviraux pour les travailleurs atteints du sida. A l'heure actuelle, une trithérapie coûte entre 15 000 et 18 000 rands par an en Afrique du Sud (le taux de change est actuellement de 11,50 rands pour 1 dollar des Etats-Unis), soit plus de la moitié du revenu annuel d'un ouvrier spécialisé, ce qui la rend inaccessible d'un point de vue économique. Mais il en va autrement pour les cols blancs et les autres travailleurs qualifiés. En effet, les régimes d'assurance

maladie des secteurs public et privé acceptent de rembourser les trithérapies parce que leur coût a baissé ces dernières années.

Certaines entreprises, qui emploient essentiellement des travailleurs manuels qualifiés présentant un taux d'infection par le VIH moins élevé, ont commencé à proposer ces traitements de pointe parallèlement aux programmes habituels d'éducation à la prévention et au traitement des maladies opportunistes. La filiale sud-africaine de Daimler-Chrysler, par exemple, a annoncé la mise en place d'un tel programme en 2001 avec l'agence de coopération technique du ministère allemand de la Coopération et du Développement.

Ainsi, bien que la plupart des entreprises sud-africaines en soient encore au stade de la négation, d'autres, de plus en plus nombreuses, comprennent l'urgence de la situation et adoptent des stratégies d'ensemble pour y faire face.

#### PARUTION D'UN MANUEL DE FORMATION POUR LA MISE EN APPLICATION DES DIRECTIVES PRATIQUES

Pour atteindre leur but, les directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail doivent être appliquées, et bien souvent sans aide ou formation de la part des bureaux de l'OIT. Le Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail a élaboré un manuel destiné à encourager et faciliter l'application de ces directives dans différents contextes et cas de figure.

Ce manuel intitulé *Implementing the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work : An education and training manual*, est conçu à la fois comme un ouvrage de référence et un outil de formation. Il guidera les négociateurs et viendra en aide à tous ceux qui cherchent à promouvoir des mesures destinées à enrayer la propagation et à réduire l'impact du VIH/sida dans le monde du travail.

A la fois très complet et facilement adaptable, ce guide traite de questions telles que le VIH/sida et les droits de l'homme, les mesures qui peuvent être prises sur le lieu de travail par le biais du dialogue social, les aspects juridiques, l'action des pouvoirs publics, la question hommes-femmes, les programmes de prévention, les traitements et l'accompagnement psychologique ainsi que le VIH/sida dans l'économie informelle.

Pour tout renseignement, écrire à ILO/AIDS, Bureau international du Travail, 4, route des Morillons, CH – 1211 Genève 22, ou à l'adresse électronique : [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org)



DÉCLIN DE L'INDUSTRIE DES BEEDIS

# En Inde, les rouleurs de beedis de nouveaux moyens de gagn

Pendant des siècles, la fabrication des beedis, petites cigarettes roulées à la main, a donné du travail à des millions d'Indiens – surtout des femmes. Aujourd'hui, le mouvement antitabac fait baisser la demande, mettant en danger la santé économique de ces travailleurs. Kiran Mehra-Kerpelman s'est rendue dans deux villages de rouleurs de beedis, dans la région de Mangalore, dans le sud de l'Inde, où le BIT propose à ces femmes appauvries de meilleurs moyens de gagner leur vie.

MANGALORE, Inde – Pendant que les femmes roulent rapidement, de leurs mains expertes, les cigarettes indiennes appelées «beedis», leur porte-parole s'inquiète du mouvement mondial de lutte contre le tabac, qui met en péril l'emploi de ces femmes.

«Cela fait des années que je fabrique des beedis, mais aujourd'hui je n'ai plus beaucoup de travail», se plaint Jalaja lors de la réunion d'un groupe d'entraide, qui a eu lieu récemment dans ce village du sud de l'Inde. «Le gouvernement a interdit de fumer dans les lieux publics et nous avons perdu beaucoup d'acheteurs d'autres pays. Je serai peut-être bientôt obligée de chercher un autre travail.»

Le but de la réunion est de parler de la menace que représente l'hostilité croissante au tabac. Et de fait, les perspectives ne sont pas brillantes. Alors que la baisse de consommation de tabac est considérée comme une bonne chose pour la santé publique, les femmes qui roulent les petites feuilles brunes de tendu en une fine cigarette qu'elles lient ensuite avec un fil de coton rouge vif, craignent que, bientôt, cette industrie qui les nourrissait autrefois ne parte – littéralement – en fumée.

C'est que le déclin de l'industrie de la beedi n'est pas une mince affaire. La désaffection pour la petite cigarette, qui assurait autrefois la subsistance de 4,5 millions de personnes – dont 90% de femmes –, pose de graves problèmes à ces travailleurs. La plupart ne savent ni lire ni écrire, ne sont pas en bonne santé et vivent en marge de la société. Ne possédant aucun bien, ils craignent que la

perte de leur revenu – même si celui-ci n'est que de 1 dollar par jour – ne les plonge dans la misère, ou pire, ne les oblige, comme leurs jeunes enfants, à prendre un emploi.

«Ces femmes travaillaient cinq à six jours par semaine, mais depuis deux ou trois ans, leur volume de travail a été réduit de moitié», explique Arun Kumar, coordinateur national d'un nouveau projet du BIT mis en place ici pour aider les rouleurs de beedis à trouver d'autres emplois.

En fait, les associations de rouleurs de beedis ne demandent qu'à découvrir d'autres moyens d'existence. Les employeurs eux aussi sont pessimistes quant à l'avenir de leur activité. Face à cette situation, le bureau de l'OIT en Inde a lancé, avec le département de promotion des questions de genre et le gouvernement des Pays-Bas, un programme visant à favoriser l'accès des travailleuses de cette industrie à un travail décent.

«Compte tenu de l'évolution mondiale et nationale de l'industrie du tabac et des conditions de travail des très nombreuses femmes et de leur famille qui en sont tributaires, nous avons conçu un programme qui a un double objectif», explique Lin Lim Lean, spécialiste du BIT pour les questions d'égalité des hommes et des femmes dans l'emploi. «Pour les femmes qui travaillent à domicile, nous voulons améliorer les conditions de travail en faisant appliquer les normes fondamentales du travail et veiller à ce qu'elles-mêmes et leur famille bénéficient d'une protection sanitaire et sociale. Quant à celles qui n'ont plus d'emploi dans l'industrie de la beedi, nous voulons les aider à trouver d'autres sources de revenus en faisant en sorte que la pauvreté ne pousse pas leurs enfants vers des travaux dangereux.»

## LES DANGERS DE LA BEEDI ET LES SOLUTIONS DU BIT

La perte de leurs revenus n'est pas le seul problème qui guette les rouleurs de beedis. Bien qu'en général les femmes ne fument pas, leurs conditions de travail mettent en danger leur bien-être physique et économique.

Par exemple, comme ces femmes illettrées ne connaissent pas leurs droits, certains employeurs sans scrupules leur refusent les papiers nécessaires pour bénéficier des prestations du Fonds de prévoyance sociale des travailleurs de l'industrie de la beedi. Lorsqu'elles travaillent à domicile, elles se voient arbitrairement refuser des cigarettes terminées pour cause d'im-

© Crozet /BIT



# Elles cherchent à améliorer leur vie



© Crozet / BIT

perfection alors que la matière première fournie était au départ de mauvaise qualité. Leur santé aussi est menacée puisqu'en inhalant des poussières de tabac, elles courent les mêmes risques que si elles fumaient. Enfin, le salaire minimum n'étant pas le même d'un Etat à l'autre, l'industrie s'est déplacée dans les régions à bas salaires.

On le voit, la vie n'est pas facile pour cette main-d'œuvre essentiellement féminine qui, lorsqu'elle ne se retrouve pas au chômage, voit ses gains se réduire comme une peau de chagrin. N'ayant pas d'autre possibilité d'emploi ni d'autre source de revenus et n'ayant pas accès au crédit pour se lancer dans des activités indépendantes, de nombreuses communautés craignent de ne pas pouvoir s'en sortir.

Le BIT coopère avec des syndicats, des organisations d'employeurs, le ministère du Travail, les autorités locales et le mouvement associatif ainsi qu'avec les femmes concernées elles-mêmes. L'une de ses premières initiatives a été la création de groupes d'entraide au sein desquels les femmes peuvent mettre en commun leurs problèmes et rechercher ensemble des solutions.

«Nous organisons des ateliers dans lesquels elles peuvent évaluer les possibilités et les ressources dont elles disposent sur place et réfléchir à ce qu'elles pourraient faire», explique M. Kumar, coordinateur du projet. «Le travail à domicile coupe ces femmes du reste du monde du travail. Dans le cadre de réunions et d'activités de groupe, elles s'instruisent, prennent connaissance des droits que leur garantit la loi et apprennent à les faire valoir. On leur enseigne aussi de nouveaux savoir-faire, notamment dans les domaines de la création d'entreprise, de la santé et de la protection de la famille et de l'enfance.»

Pour donner à ces femmes des idées de travail indépendant, les responsables du projet du BIT organisent ce qu'ils appellent des «visites de découverte» d'activités rémunératrices existant dans d'autres régions. La porte-parole, M<sup>me</sup> Jalaja, a dû surmonter sa timidité pour se joindre à un groupe qui a récemment effectué l'une de ces visites.

«Avant, j'avais peur de parler avec des inconnus mais maintenant je me sens plus sûre de moi», dit-elle. «Avant, je n'avais pas d'économies mais grâce au groupe d'entraide et à notre mécanisme de microcrédit, j'ai commencé à épargner. J'ai ainsi pu obtenir un prêt pour réparer ma maison et acheter des médicaments pour mon fils malade.»

Cette visite a donné à Jalala l'idée de créer sa propre blanchisserie dans une zone où il n'existe pas d'installations pour laver le linge. En outre, elle pense acquérir un lopin de terre en recourant au système de microcrédit mis en place par le projet du BIT et cultiver des légumes qu'elle vendra sur un marché avoisinant.

La formation et les autres formes d'aide destinées aux femmes sont fournies en collaboration avec des organisations locales. Pour augmenter le potentiel de ces organisations, le BIT les encourage à travailler en réseau tout en les aidant à consolider leurs structures institutionnelles et à améliorer leurs matériels de formation et de sensibilisation.

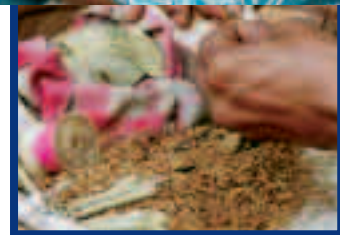
«En apportant une assistance technique aux associations locales, le BIT renforce les capacités et laisse derrière lui des activités durables, une fois le projet terminé», constate le représentant d'Adarsha (Agency for Development Awakening and Rural Self-Help Associations), qui est l'une des ONG locales associées au projet.

Avec le concours d'une ONG locale dénommée Deeds (Development Education Service), des femmes alphabétisées du village de Ulal ont été formées à de nouveaux métiers tels que le recyclage du papier, la fabrication d'articles en papier, la culture de plantes médicinales, l'apiculture, la transformation de denrées alimentaires, la vente de légumes et la préparation de casse-croûte.

«Je gagne plus dans mon nouveau travail qu'en fabriquant des beedis», déclare Zojeeth, l'une de deux sœurs qui ont acquis des compétences nouvelles dans le cadre d'un projet d'assistance technique du BIT. «Maintenant, je peux faire les deux.»

Pour avoir un effet durable et donner aux bénéficiaires les moyens de s'insérer dans la société, les interventions de ce type doivent non seulement porter sur les aspects économiques mais aussi apporter des améliorations sur les plans de l'alphabétisation, de la santé, de la connaissance des droits, de la protection familiale et infantile, de la dynamique de groupe et du renforcement des capacités. Parallèlement, le BIT entend aider les partenaires sociaux à préparer les travailleurs à surmonter la crise du secteur de la beedi.

«Avant ce programme, je vivais en vase clos bien que je sois instruite» ajoute Zojeeth. «Maintenant, j'ai appris à vivre. Je ne reste plus chez moi à faire la cuisine comme avant. Aujourd'hui, la vie est belle et je veux la prendre en main. Le BIT m'a montré comment le faire et m'en a donné les moyens.»



# Des dangers nouveaux guetter l'épuisement, l'erreur humaine



© AFP

**T**ravailler sous terre, dans l'obscurité, la chaleur et la poussière a toujours été considéré comme dangereux. De nos jours pourtant, l'image stéréotypée de jeunes mineurs descendant au péril de leur santé et de leur vie dans des puits non sécurisés a vécu. Dans les mines des temps modernes, les nouveaux dangers qui guettent une main-d'œuvre de moins en moins jeune et toujours moins nombreuse sont la fatigue, le stress et le sida.

GENÈVE – La production minière augmente alors que l'emploi régresse de manière constante. L'industrie minière, autrefois à forte intensité de travail, n'emploie plus aujourd'hui que 1% de la main-d'œuvre mondiale, mais la demande de minerais n'a jamais été aussi forte.

Un rapport préparé par le BIT pour la Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives, qui s'est tenue du 7 au 11 octobre 2002 à Genève, montre que la pression exercée sur les mineurs s'intensifie. Selon ses auteurs, plus de trois millions d'emplois ont été supprimés au cours des cinq dernières années et, malgré une stabilisation, voire une progression dans certaines régions, la tendance générale demeure à la baisse.

<sup>1</sup> *L'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives, BIT, Genève, 2002. ISBN 92-2-213223-8*

Pourtant, les producteurs continuent de satisfaire un marché de plus en plus avide de minerais et de minéraux en ouvrant de nouvelles mines à haut rendement (principalement dans les pays en développement) ou en augmentant considérablement la productivité des sites existants grâce à des équipes hautement qualifiées qui effectuent des horaires intensifs et flexibles.

C'est notamment le cas de l'industrie du charbon, dont la productivité a augmenté ces dernières années de plus de 100% au Canada, aux Etats-Unis et en Inde et de plus de 200% en Australie. En Pologne, la production de charbon a diminué de 60% en cinq ans, mais l'emploi, lui, a régressé de plus de 70%. Et en Afrique du Sud, la valeur de la production minière a augmenté de plus de 250% entre 1985 et 2000 alors que l'emploi a chuté de 50%.

## LE DANGER DE LA FATIGUE

De tels résultats ont un prix. Les auteurs du rapport attirent l'attention sur le fait que les méthodes d'organisation du travail actuellement en vigueur pourraient bien affaiblir davantage le jugement et les capacités qu'on ne le pense. Les mines fonctionnent de plus en plus en continu, les mineurs alternant de longues périodes de travail successives avec de longues périodes de récupération. Les conséquences d'une telle flexibilité sur la santé et la sécurité sont encore largement inconnues, faute d'études approfondies sur le rapport de causalité entre la durée du travail, la fatigue et l'erreur humaine. Pourtant, la fatigue peut provoquer les mêmes effets que la drogue ou l'abus d'alcool.

«Normalement, lorsqu'un salarié a trop bu, on lui interdit de travailler alors que celui qui n'a pas dormi pendant dix-huit heures d'affilée présente les mêmes symptômes, mais ne voit pas imposer la même interdiction», écrivent les auteurs du rapport.

Qui plus est, sur le plan social, la fatigue et une durée du travail excessive peuvent être préjudiciables à la qualité de vie des mineurs et de leur famille.

«Les études qui traitent des effets du travail posté sur la famille montrent que cette forme de travail, si elle n'est pas gérée avec soin, peut être extrêmement stressante et perturbatrice pour les partenaires et la famille des travailleurs», rappellent les auteurs du rapport. Le travail en équipe de nuit et le manque de sommeil sont



# nt les mineurs: e et le sida

des causes connues de déséquilibre de la vie familiale et sociale des travailleurs.

La pression exercée par la concurrence mondiale sur des mines aussi anciennes que celles d'Europe centrale et orientale ou de l'ex-Union soviétique, oblige celles-ci à se moderniser ou à fermer. Certains représentants des mineurs estiment que, dans ces régions, la course à la productivité et la lutte pour la survie a relégué la sécurité au dernier rang des préoccupations (*voir encadré sur l'Ukraine*).

## LE SIDA SÉVIT DANS LES MINES

Dans certaines régions minières, surtout en Afrique australe, la situation est aggravée par la propagation alarmante du VIH/sida parmi les travailleurs. «Dans certains pays, le pourcentage de mineurs séropositifs est largement supérieur à la moyenne nationale ; tel est par exemple le cas en Afrique du Sud, où ce pourcentage se situe entre 20 et 30% contre 12% dans le reste de la population.» Les auteurs considèrent que la pratique consistant à loger les travailleurs migrants dans des résidences où la mixité est interdite alors qu'ils sont séparés de leur famille pendant de longues périodes, est la principale cause de cette forte incidence de la contamination au sein de la population minière.

Ils saluent l'action des entreprises et des syndicats d'Afrique australe qui ont été parmi les premiers à s'attaquer au VIH/sida en mettant en place des plans de prévention et de traitement à l'intention des salariés. Néanmoins, l'épidémie se propage à une telle rapidité qu'un nombre croissant de mineurs ne seront bientôt plus en état de travailler et que pendant leurs congés de maladie ou en attendant que leurs remplaçants soient recrutés et formés, leurs collègues subiront un surcroît de pression. Mais outre l'impact économique, cette épidémie a, sur les mineurs et leur famille, des répercussions sociales et affectives qui sont incommensurables.

L'extraction minière est une industrie en mutation. Au vu des risques professionnels qu'elle comporte, on pourrait s'apercevoir d'ici quelques années que les méthodes de travail intensives actuellement en vigueur «ont été un poison pour les travailleurs, leur famille, l'industrie elle-même et la société dans son ensemble», avertissent les auteurs.

## ÉTUDE DE CAS: L'INDUSTRIE DU CHARBON EN UKRAINE

**D**ans les régions carbonifères d'Ukraine, 500 000 mineurs prennent le travail chaque jour. Depuis 1991, outre la baisse spectaculaire de la production et de l'emploi qui a réduit de moitié leurs effectifs, 300 mineurs meurent chaque année au travail. Le grand nombre d'accidents du travail dans les mines ukrainiennes, considérées comme les plus dangereuses du monde, est en partie dû à des facteurs géologiques. En effet, d'une part les veines sont étroites, très pentues et d'une profondeur de plus d'un kilomètre, et d'autre part, beaucoup de mines renferment du gaz, ce qui accroît le risque d'explosions souterraines. Mais cela n'explique pas tout. Les accidents sont surtout dus à des équipements archaïques, à des mesures de sécurité obsolètes et à une insuffisance aiguë d'investissement, de formation, d'inspection et de supervision.

Ajoutée à ces graves problèmes de sécurité, l'incapacité de soutenir la concurrence mondiale entraînera la fermeture de plusieurs dizaines de mines ukrainiennes d'ici à quelques années. La Banque mondiale estime en effet que cinquante mines devront fermer prochainement.

Les mineurs et leurs représentants imputent les abominables conditions de travail et le taux de mortalité élevé au dépeçage systématique des sociétés, à la corruption et à la tutelle parfois directe exercée sur les mines par des organisations de type mafieux. Dans un tel climat, des réseaux oligarchiques regroupant des directeurs de mine – nouveaux *businessmen* – ainsi que de hauts fonctionnaires de l'Etat et, parfois, des organisations criminelles, tirent d'énormes pro-

fits des mines de charbon, qui sont en général la propriété de l'Etat. Détournement de fonds publics, trafics de toutes sortes et vente du charbon des entreprises d'Etat au-dessous du prix du marché à des intermédiaires privés, sont choses courantes.

Selon Mikhail Volynets, mineur, député et président du Syndicat indépendant des mineurs ukrainiens (NGPU), «ces oligarchies n'investissent que le strict minimum pour faire un maximum de bénéfice». Pour garder leurs emplois, les mineurs sont obligés de travailler dans des conditions déplorables et ne perçoivent pas régulièrement leurs salaires, qui ne dépassent pas 100 dollars par mois en moyenne. A court de capitaux, certaines mines doivent recourir au troc et rétribuer leurs salariés avec ce qu'elles arrivent à obtenir en échange de charbon. Volynets ajoute que lui, sa famille et ses adhérents ont reçu des menaces et ont même été violentés. Malgré ces actes d'intimidation, les mineurs ukrainiens continuent à manifester pour réclamer le paiement de leur dû et la fin des cartels.

Comme, dans ces conditions, les jeunes ne sont pas tentés de travailler dans ce secteur, l'âge moyen des mineurs ukrainiens augmente progressivement. Certains ont des problèmes de santé ou ont dépassé l'âge de la retraite. Dans la région de Donbass, la pauvreté est telle que les mineurs travaillent dans des galeries clandestines, où les normes de sécurité, lorsqu'il y en a, sont d'un niveau affligeant, ce qui aggrave encore la situation.

Samuel Grumiau

## QUE PEUT FAIRE L'OIT ?

**D**ans leurs conclusions, les participants à la réunion tripartite ont demandé que la situation actuelle du secteur minier soit étudiée de manière plus approfondie, afin d'aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à surmonter les difficultés qui se posent dans ce secteur. Ils ont souligné l'importance de la formation pour résoudre les problèmes qui pourraient résulter du vieillissement de la main-d'œuvre et de l'évolution structurelle de l'industrie.

Ils ont rappelé que le VIH/sida était un problème de santé publique et que les organisations de travailleurs et d'employeurs avaient dans ce contexte un rôle de premier plan à jouer en menant des activités de sensibilisation, de prévention et d'assistance auprès des mineurs et de leur famille. Avec les gouvernements, ces organisations doivent s'efforcer d'éliminer la discrimination et les préjugés à l'égard des personnes atteintes du VIH/sida et appliquer les dispositions prévues dans le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*.

Les participants ont également défini des domaines prioritaires dans lesquels le BIT devrait agir de concert avec les partenaires tripartites, en vue de :

- réunir, analyser et diffuser des données sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie minière ;
- réaliser ou faire réaliser des travaux de recherche sur le lien entre la durée du travail et la santé et la sécurité au travail ;
- réunir, analyser et diffuser des informations sur l'évolution de l'emploi dans l'industrie, notamment en ce qui concerne les conséquences des fermetures de mines pour les travailleurs et leurs communautés ;
- continuer à promouvoir la mise en application du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* ainsi que des principes et droits énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

# Droits fondamentaux travailleurs en Afrique

**L'**OIT lance un projet de trois ans (dénommé SLASA) pour améliorer l'administration du travail au Botswana, au Lesotho, au Malawi et en Zambie. Ce projet, doté de 1,8 million de dollars provenant du ministère du Travail des États-Unis (USDOL), offrira à ces pays une assistance technique et les aidera à appliquer les conventions de l'OIT, qui sont visées dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Le Botswana, le Lesotho, le Malawi et la Zambie connaissent les mêmes problèmes sociaux, dus à une économie dominée par une branche d'activité principale (à savoir, respectivement, les mines de diamants, l'industrie manufacturière et le textile, le tabac et l'agriculture), à un taux de chômage élevé et à l'inégalité des hommes et des femmes. Le chômage déclaré est d'au moins 15% et les femmes sont cantonnées dans les emplois subalternes. Ces pays ont ratifié la plupart des conventions fondamentales de l'OIT mais ont du mal à les appliquer, d'une part parce que leur appareil juridique est rudimentaire et, d'autre part, parce qu'ils manquent cruellement de ressources financières et techniques, d'information et de personnel. Le projet SLASA a été conçu pour les aider à surmonter une grande partie de ces problèmes.

**Pouvez-vous donner des exemples de dysfonctionnement et indiquer comment SLASA entend y remédier ?**

L'un des plus graves problèmes est l'énorme quantité de dossiers en attente dans les tribunaux. L'absence de structures efficaces pour instruire les affaires, prévenir les conflits et résoudre les problèmes a pratiquement paralysé la justice. Les quatre pays ont cruellement besoin de se moderniser tant sur le plan des structures que sur celui des compétences. Dans certains pays, par exemple, les greffiers tiennent encore le registre à la main, ce qui est une source d'erreurs et prend un temps considérable. Au Malawi, 3 000 dossiers sont en souffrance et en Zambie,

les tribunaux traitent aujourd'hui les affaires survenues entre 1995 et 1998. Au Botswana, le nombre d'actions en justice a été multiplié par six de 1994 à 2001, passant de 40 à 291. Le projet SLASA offrira des conseils techniques en vue d'une réforme structurelle et pour améliorer le fonctionnement des tribunaux. Il dispensera aux juges, aux experts et aux greffiers une formation sur les normes internationales du travail et la législation révisée ainsi que sur le règlement des différends. L'introduction de l'ordinateur et une formation sur l'utilisation des nouvelles technologies permettront d'accroître l'efficacité, de réduire les erreurs et de réunir des informations et des statistiques utiles pour l'élaboration de la politique à mener. Au Malawi, le Tribunal du travail a déjà entamé la construction d'un site Internet, à l'adresse : <http://chambo.sdn.org.mw/~esaias/irc/irc-info.htm#comp>

**Quels sont les buts principaux du projet SLASA ?**

Permettre une meilleure application, dans la pratique, des conventions fondamentales relatives notamment à la liberté syndicale et au droit de négociation collective. Le projet offrira la formation et l'assistance technique nécessaires pour mettre en place une structure qui révisera, si besoin est, les lois correspondantes et en améliorera la mise en application. Cet aspect revêt une importance cruciale en Zambie, par exemple, où la législation du travail n'est pas conforme aux dispositions de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Le Botswana, le Lesotho, le Malawi et la Zambie ont des lois, mais ils ont besoin d'une aide et de conseils concrets pour faire en sorte qu'elles soient effectivement appliquées.

**Qu'est-ce que cela signifie dans la pratique ?**

Le projet SLASA vise à améliorer les méthodes de concertation, de médiation et de négociation entre représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Au Lesotho, par exemple, le mouvement syndical est divisé en trois fédérations. En Zambie, quatre syndicats empiètent les uns sur les autres. Il faut for-

# des e australe

© Keystone



mer tous les partenaires sociaux de telle sorte qu'ils puissent se tenir au courant des problèmes du monde du travail, qu'ils soient équipés pour représenter leurs membres et qu'ils puissent influencer sur la prise de décision. La formation des employeurs portera sur les normes du travail, la négociation collective et les techniques de négociation. Les syndicats acquerront des compétences dont ils ont grand besoin dans les domaines de la gestion et de l'organisation. Des discussions libres permettront à ces groupes de se pencher sur certains problèmes graves tels que le sida et le recul de l'espérance de vie qui en découle tout en envisageant des moyens de participer efficacement à la lutte contre l'épidémie.

**Comment le projet permettra-t-il de consolider l'administration du travail ?**

On commencera par évaluer les besoins de chaque pays en analysant les pratiques en vigueur et le fonctionnement de la justice. Puis, sur la base des résultats ainsi obtenus, on formulera des recommandations sur la manière d'améliorer l'administration du travail. Par exemple, aucun de ces pays ne conserve d'informations sur les plaintes, procès et infractions ni sur l'évolution économique ou sociale. Les statistiques du travail et leur analyse sont essentielles pour orienter non seulement les mesures à prendre dans le domaine du travail mais aussi la politique économique et le développement en général. Des cadres supérieurs apprendront les techniques de planification stratégique, d'observation et d'établissement de rapports pour pouvoir communiquer des informations actualisées aux décideurs. Dans le domaine de la législation du travail, les principaux sujets étudiés seront ceux de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. En offrant une formation aux techniques d'arbitrage, de négociation et de conciliation, les responsables du projet SLASA espèrent mettre en place de solides relations de travail afin que les partenaires sociaux puissent prévenir les conflits ou les résoudre avant que les tribunaux n'en soient saisis.

**L'égalité hommes-femmes est souvent négligée dans les relations de travail. Comment le projet SLASA sensibilisera-t-il l'opinion publique à cette question et comment envisage-t-il de la prendre en compte ?**

Les recommandations refléteront clairement le souci de l'égalité entre les sexes et tiendront compte des préoccupations des hommes comme des femmes. Dans les activités de renforcement des capacités, il existe de nombreux moyens de favoriser une participation équilibrée des hommes et des femmes. On peut par exemple mettre à profit les contacts officieux avec les syndicats, les employeurs et les gouvernements pour souligner l'importance de la participation des femmes. On peut confier à des femmes aussi bien qu'à des hommes l'animation d'une table ronde, la rédaction d'un exposé et l'enseignement. Des détails en apparence anodins peuvent empêcher les femmes de prendre part à certaines activités : par exemple, si les réunions se tiennent dans des lieux éloignés ou qui ne se trouvent pas sur l'itinéraire sécurisé des moyens de transport public, si les activités sont organisées aux heures des repas alors que les femmes doivent s'occuper de leur famille ou encore si la garde des enfants n'est pas prévue ou si il n'y a pas d'installations sanitaires adéquates.

Il faudra certainement du temps pour intégrer pleinement les femmes dans le monde du travail et aux postes de direction, mais des progrès ont d'ores et déjà été accomplis. Ainsi, les ministères du Travail du Malawi et de la Zambie sont dirigés par des femmes. Au Lesotho, c'est une femme qui est commissaire du travail, et au Malawi, l'un des deux juges du Tribunal du travail est une femme.

**Le 12 septembre 2002, les élèves d'une école primaire de Lusaka, en Zambie, font leurs devoirs en l'absence de l'enseignant. Selon l'ONUSIDA, plus d'un million d'enfants africains ont perdu leurs instituteurs à cause du sida, l'année dernière.**



# La protection de la maternité dans l'économie informelle

**D**ans le monde en développement, les soins de santé maternelle sont pratiquement inexistantes et les autres prestations de maternité sont encore plus inaccessibles. Le BIT recherche des formes novatrices de protection de la maternité pour les femmes pauvres de l'économie informelle. Un reportage d'Anne Sieger.

BUHWEJU, Ouganda – Pour les femmes qui travaillent dans cette région montagneuse de plantations de thé, située dans le sud-ouest de l'Ouganda, l'absence de soins maternels peut être fatale.

De nombreuses anecdotes illustrent la fragilité de la maternité dans cette région, comme celle de cette femme et de son enfant qui doivent peut-être la vie à un émetteur radio fonctionnant à l'énergie solaire.

Buhweju est un petit village. Les taxis n'y viennent que rarement et l'hôpital le plus proche est celui de Bus-heny, à 52 kilomètres d'une route cahoteuse.

Sentant que son bébé était sur le point de naître et craignant des complications, la femme s'est précipitée au dispensaire. Celui-ci a été créé par l'assurance maladie d'une communauté locale, à laquelle elle est affiliée. L'infirmière de service constata qu'elle devait être hospitalisée et appela une compagnie privée de taxi à l'aide de l'émetteur solaire.

Le taxi arriva rapidement et transporta la femme à l'hôpital où elle put être soignée à temps.

Dans ce cas, c'est un émetteur solaire qui a fait toute la différence. Et, dans le monde entier, c'est grâce à des innovations de cette nature que le BIT contribue à améliorer la sécurité des femmes enceintes.

Dans beaucoup de pays en développement, les femmes courent le risque de succomber à une grossesse ou à un accouchement, généralement à cause du manque d'hygiène et de soins de qualité.

Un nombre croissant de pays en développement reconnaissent la nécessité d'une prise en charge de la maternité. Aux Philippines, les examens prénatals sont gratuits dans les hôpitaux publics. Au Bangladesh, le gouvernement assume les frais des accouchements difficiles. En Inde, les hôpitaux publics vaccinent gratuitement les nouveau-nés. Et la Tanzanie s'est dotée d'un programme de protection de la maternité.

Pourtant, beaucoup de femmes, surtout dans les zones rurales, n'ont pas accès à ces services essentiels, soit pour des raisons financières tenant par exemple au coût des transports soit en raison d'habitudes culturelles telles que l'accouchement à la maison. Et bien souvent, les autres prestations de maternité sont exclusivement réservées aux salariées.

Dès sa fondation, en 1919, l'OIT a inscrit la protection de la maternité au rang de ses priorités en adoptant sa première convention sur le sujet. La dernière en date, adoptée en 2000, est la plus exigeante en ce sens que son champ d'application s'étend aux femmes qui exercent les emplois «atypiques» que l'on trouve essentiellement dans l'économie informelle. Ce sont souvent des femmes qui n'ont pas d'employeurs officiels, n'ont pas de revenus réguliers et ont difficilement – ou pas du tout – accès aux services publics de santé. Elles sont marchandes de rue, employées de maison ou ouvrières à temps partiel dans la confection ou l'agriculture. La grande majorité d'entre elles sont pauvres et exclues de la société.

Le Programme global du BIT, STEP (Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté)<sup>1</sup>, et le Service des conditions de travail (CONDIT) se sont lancés dans la recherche de moyens permettant aux femmes de l'économie informelle de bénéficier de la protection de la maternité.

Actuellement, l'accent est mis sur des programmes de financement de proximité qui offrent des services de

<sup>1</sup> STEP fait partie du Service politiques et développement de la sécurité sociale du Secteur de la protection sociale.



© M. V. Appelghem/WCC Photo

santé circonscrits, mis en place en fonction de la demande et peu coûteux. Outre les accouchements difficiles, les accouchements normaux et les soins pré- et postnataux, beaucoup de ces programmes dispensent une formation à la prévention et aux soins maternels, recrutent des accoucheuses traditionnelles et organisent des activités de sensibilisation, au problème du VIH/sida notamment.

L'inclusion de la protection de la maternité dans les prestations garanties répond à un besoin cruellement ressenti chez les femmes pauvres. L'une des leçons apprises à ce stade est que ces programmes donnent de meilleurs résultats lorsqu'ils reflètent des besoins précis exprimés par les adhérentes elles-mêmes. L'installation de l'émetteur radio est la solution que le programme de Buhweju a choisie pour résoudre le problème du transport. Dans d'autres communautés, les femmes opteront peut-être pour des prestations en nourriture, en vêtements ou en médicaments plutôt qu'en espèces, afin de ne pas courir le risque que l'un des membres de la famille ne dépense l'argent. Certains programmes assurent également les soins de santé de l'époux.

Le BIT considère cependant que la prise en charge de la maternité par des programmes de micro-assurance santé ne suffit pas. Ainsi, pour obtenir une protection

efficace de la maternité, il souhaite que s'établissent des liens entre les programmes locaux et les stratégies et programmes nationaux, et en particulier avec les institutions de sécurité sociale.

Les différences culturelles et régionales qui caractérisent ces programmes prouvent qu'il n'existe pas de solution universelle. Le BIT élabore actuellement, sur la base des informations recueillies dans neuf pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine, un ensemble de directives provisoires à l'intention des partenaires tripartites de l'OIT, des organisations à vocation sociale et d'autres acteurs du secteur de la santé. Ces directives et un choix de documents de travail portant sur les pays étudiés ont été publiés en ligne et sur papier à la fin de 2002.

Les directives provisoires ne constituent qu'une première étape de la promotion de la protection de la maternité pour les travailleuses de l'économie informelle. D'autres recherches et analyses de programmes existants ou en cours d'élaboration sont nécessaires. On saura alors si un émetteur radio fonctionnant à l'énergie solaire serait aussi utile en Asie ou en Amérique latine qu'il l'a déjà été pour certaines familles ougandaises.

Anne Singer

*Pour tout renseignement, s'adresser à :*  
 Programme global STEP,  
 Service politiques et développement de la sécurité sociale,  
 tél. +4122/799-6544;  
 e-mail : STEP@ilo.org  
 Service des conditions de travail, tél. +4122/799-6754;  
 e-mail : CONDIT@ilo.org

UNE LONGUE MARCHÉ VERS LA LIBERTÉ

# Entretien avec **Taye**

**A**près avoir passé six ans dans une prison éthiopienne, Taye Woldesmiat, Président de l'Association des enseignants éthiopiens, a été libéré le 10 mai 2002 grâce à une campagne mondiale. Lors de la première visite qu'il a effectuée au Bureau international du Travail après son incarcération, M. Woldesmiat a parlé à *Travail* de l'appui mondial dont il a bénéficié, de la part du BIT notamment, et de ses attentes pour l'avenir.

GENÈVE – Lorsqu'il rentre en Ethiopie en 1989, bardé de diplômes d'universités américaines, Taye Woldesmiat ne se doute pas de ce qui l'attend. Au lieu de se voir attribuer un poste d'enseignant, l'ancien professeur invité de l'Université du Michigan se retrouve en prison, en régime d'isolement. Ses activités syndicales lui valent l'accusation d'avoir conspiré pour renverser le gouvernement.

Sept jours après son arrestation, en mai 1996, l'Internationale de l'éducation (IE), union mondiale des personnels enseignants, et l'Association des enseignants éthiopiens déposent une plainte formelle contre l'Ethiopie auprès du Comité de la liberté syndicale du BIT. Ainsi débuta une campagne internationale, à laquelle le BIT a été étroitement associé du début à la fin, et qui aboutit finalement à la libération de M. Woldesmiat en mai 2002.

L'Ethiopie a ratifié la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le BIT a demandé sans relâche au gouvernement de veiller à l'application de ces conventions dans la lettre et dans la pratique, offrant son assistance technique pour modifier la législation à cette fin.

Lors de notre entretien avec M. Woldesmiat, nous lui avons demandé de nous conter son expérience et de nous expliquer comment sa patience a finalement été récompensée.

*Travail* : Comment êtes-vous venu au syndicalisme ?

**Taye Woldesmiat** : J'aime les enseignants. Constatant que leur profession était maltraitée, j'ai voulu faire partie de leur syndicat et lutter pour leurs droits, pour un enseignement de qualité et pour le respect des droits démocratiques dans le pays.

*Travail* : Quelles étaient vos conditions d'incarcération ?

**Taye Woldesmiat** : Les conditions de vie en prison sont abominables, surtout si vous êtes considéré comme un ennemi du gouvernement. Ils ont déclaré que la prison était un centre de correction, mais en réalité c'est le pire camp de prisonniers politiques du monde. Vous avez un régime à part [autre que celui des prisonniers non politiques]. On m'a placé dans un cachot où j'étais enchaîné vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Pas de livres, pas de bibliothèque alors qu'il y en a une dans la prison. ... Et j'étais en régime d'isolement. C'était terrible.

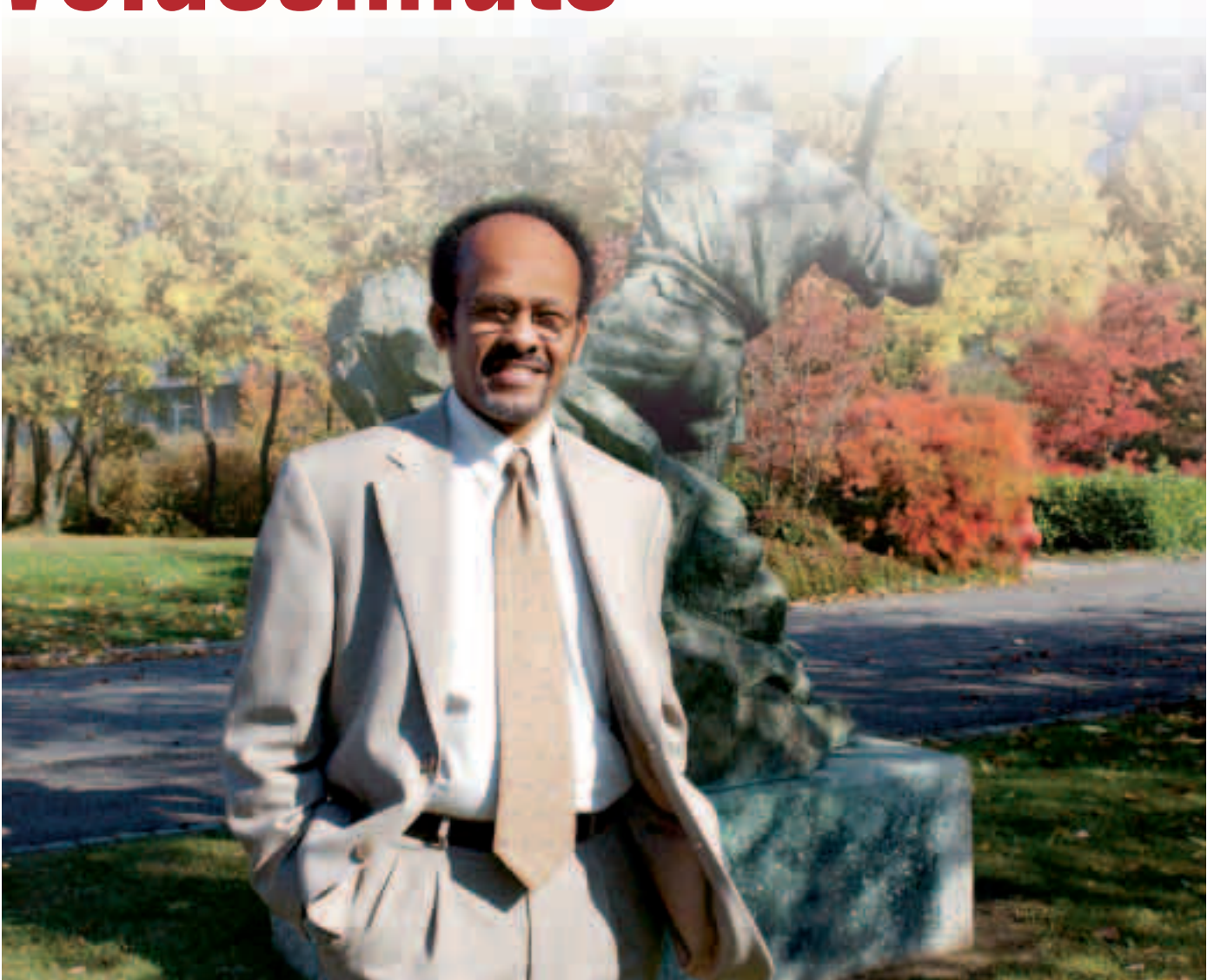
*Travail* : Que saviez-vous de la mobilisation internationale en votre faveur lorsque vous étiez en prison ?

**Taye Woldesmiat** : Les trois premières années, j'étais dans le noir et n'avais aucune nouvelle de mes collègues. Ils luttèrent pour mes droits... Je n'avais aucun moyen de communiquer avec eux, pas même par lettre. Ensuite, des membres du Parlement européen m'ont rendu visite. Ils m'ont dit que l'IE menait le combat et qu'il y avait une campagne intitulée « Libérez Taye » dans les universités des Etats-Unis. J'ai appris qu'Amnesty International m'avait adopté comme prisonnier d'opinion. Ce fut un rayon de lumière ... qui m'aida à tenir le coup. Des lettres commencèrent à arriver – d'enseignants, de particuliers et d'élèves. Je les accrochais au mur et les regardais pendant toute la nuit. Le dernier Noël, j'ai reçu 10 000 lettres !... J'ai eu beaucoup de soutien de la part d'organisations internationales.

*Travail* : Que saviez-vous du rôle du BIT dans votre libération ?

**Taye Woldesmiat** : IE m'avait appris que le BIT s'occupait de mon cas et j'ai compris ce que le BIT avait fait pour moi lorsque je suis venu ici. Je suis très fier de la

# Woldesmiate



© Crozet / BIT

position que le BIT a adoptée. Et je lui demande à lui et à d'autres organisations internationales de faire encore plus pour amener notre gouvernement à respecter l'engagement de garantir la liberté syndicale, qu'il a pris en signant la convention.

**Travail :** Comment voyez-vous l'avenir ?

Taye Woldesmiate : Je suis d'une nature optimiste. Aujourd'hui, nous sommes dans le noir, mais les enseignants doivent faire revenir la lumière. Nous voulons que les choses changent. Nous voulons que la société

civile participe au gouvernement. ... En Ethiopie, la liberté syndicale est malmenée. Tout être humain doit être libre... Des enseignants quittent la profession qu'ils aiment parce qu'ils ont perdu leur droit d'enseigner sans aucune ingérence. C'est pour remédier à cela que nous demandons l'aide la communauté internationale.



RETRAVAILLER

# A l'Hôtel Tritone, les «Fraises sauvages» prennent les choses en main

Il y a beaucoup plus de chômeurs parmi les 386 millions environ de personnes handicapées recensées dans le monde que chez les autres individus en âge de travailler. Au Royaume-Uni et dans la plupart des autres pays, les handicapés au chômage sont deux fois plus nombreux que les autres. Pourtant, comme ils le prouvent chaque jour à l'Hôtel Tritone de Trieste, en Italie, ils ont beaucoup à apporter.

TRIESTE, Italie – L'hôtel Tritone appartient à une coopérative sociale dénommée *Il Posto delle Fragole* (les «Fraises sauvages»). Les membres de cette coopérative possèdent également un bar et un restaurant dans ce qui était autrefois un hôpital psychiatrique. L'originalité de ce groupe réside dans le fait que la plupart de ses membres sont des personnes handicapées.

L'hôpital psychiatrique de Trieste, construit voici plus d'un siècle, hébergeait encore 1 400 patients en 1972, lorsqu'un psychiatre du nom de Franco Basaglia, décida de moderniser le système. Il ferma l'hôpital et créa un service social pour aider les personnes souffrant de troubles mentaux à mener une existence digne hors institution. Dès 1980, la plupart des patients avaient déménagé en ville.

*Il Posto delle Fragole* a été fondé par un groupe de jeunes, composé principalement de chômeurs toxicomanes ou malades mentaux, qui voulaient malgré tout vivre leur vie. Avec l'aide d'infirmières, de médecins et de représentants du mouvement coopératif, ils mirent sur pied une coopérative.

Ils commencèrent par installer un bar à café dans les locaux de l'ancien hôpital. Les patients qui étaient encore là disposaient ainsi d'un service social et les jeunes

d'un lieu de rencontre. En organisant des concerts et des soirées disco, ils recueillirent des fonds qu'ils réinvestirent dans de nouvelles activités afin de créer des emplois pour d'autres hommes et femmes défavorisés. «Les coopératives sont au service des gens, elles les aident à développer leurs capacités d'entraide et d'autonomie», déclare Renate Goergen, l'une des fondatrices.

Dans le monde entier apparaissent de nouveaux moyens de créer des emplois pour les personnes marginalisées. L'entreprise sociale, par exemple, procure des emplois à beaucoup de personnes démunies désireuses de jouir des mêmes droits que les autres et de ne pas être considérées ni traitées comme les bénéficiaires passifs des subventions qu'elles perçoivent et de la sécurité sociale.

La structure des entreprises sociales varie en fonction de la philosophie de leurs fondateurs, de leurs membres et de la législation nationale. En Italie, par exemple, les entreprises sociales sont toutes des coopératives à but social alors qu'au Royaume-Uni seules 30 % d'entre elles environ sont structurées sur le modèle des coopératives.

Les entreprises sociales offrent des emplois dans un milieu accueillant pour les handicapés, où une bonne partie des salariés sont atteints d'une forme ou d'une autre de handicap. Tous leurs employés, handicapés ou non, ont les mêmes droits et obligations, sont rétribués au taux du marché et ont les mêmes perspectives de carrière.

(Suite en page 23)

# Calendrier de formation 2003



En 1965, l'OIT et le Gouvernement italien ont établi le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail à Turin, en Italie. Le Centre a pour engagement d'assister les pays dans leur développement social et économique, par l'apprentissage et la formation. Le Centre réunit, élabore et diffuse les réflexions les plus approfondies et les pratiques les plus efficaces, qu'elles proviennent de l'OIT ou lui soient extérieures, en matière de principes et droits fondamentaux au travail, d'emploi et de sources de revenu pour les femmes et les hommes, de

protection sociale pour tous, de tripartisme et dialogue social, et de gestion du processus de développement.

Le Centre offre des initiatives d'apprentissage et de formation aux décideurs, aux gestionnaires, aux praticiens et aux formateurs des trois mandants de l'OIT, à savoir les gouvernements, les organisations de travailleurs et celles d'employeurs, ainsi que les institutions qui sont leurs partenaires. En outre, il met ses services à la disposition de l'ensemble du système des Nations Unies, y compris le personnel du BIT, et a établi des partenariats avec des institutions de formation régionales et nationales.

Près de cent mille femmes et hommes provenant de 170 pays ont bénéficié jusqu'à présent de ses services d'apprentissage et de formation. Chaque année, plus de trois cents programmes et projets sont exécutés, à l'intention de plus de 7 000 participants.

Le Centre propose des cours réguliers, des initiatives d'apprentissage conçues sur mesure, des projets de formation complets, des services conseils; en outre, il conçoit et produit du matériel didactique.

Une moitié environ de ses activités se déroule au campus et l'autre moitié sur le terrain. De plus en plus souvent, il fait appel à la technologie de l'information, y compris l'Internet, pour offrir une formation à distance et des services de tutorat.

En plus des cours réguliers décrits dans le calendrier 2003, le Centre conçoit des programmes sur mesure afin de répondre aux exigences spéciales des pays en développement ou en transition des régions suivantes: Afrique, Amériques, Asie et Pacifique, Europe, et États arabes. Les cours sont donnés en anglais, arabe, espagnol, français, portugais et russe. Les titres des cours figurent dans ce calendrier dans la langue dans laquelle ils sont tenus (sauf pour l'arabe et le russe).



## Normes internationales du travail et droits de l'homme

International labour standards, equality in employment and workers with family responsibilities

07/04 • 18/04

International labour standards for judges and lawyers

28/04 • 02/05

Seminario sobre normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho

05/05 • 09/05

International labour standards

Normes internationales du travail

Normas internacionales del trabajo

19/05 • 30/05

Seminario sobre normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho

14/07 • 18/07

International labour standards for lawyers and legal educators

Normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit

01/09 • 12/09

International labour standards, productivity improvement and enterprise development

29/09 • 10/10

International Labour Standards and the Challenge of Globalization

Normes internationales du travail et le défi de la mondialisation

10/11 • 21/11



## Emploi et développement des compétences

- New trends in training policy  
03/02 • 14/02
- Sub-regional workshop on employment-intensive investment policies and practices  
17/02 • 21/02
- Información del mercado de trabajo y gestión de centros de formación profesional  
24/02 • 07/03
- Promotion et développement des initiatives locales d'emploi  
10/03 • 21/03
- Analyse du marché du travail  
22/04 • 30/04
- Competency standards and certification: current approaches and experience  
05/05 • 16/05
- Atelier sous-régional sur la création d'emploi en milieu urbain  
12/05 • 16/05
- Labour market analysis  
02/06 • 06/06
- Nuevas formas de organización del trabajo y reconversión profesional  
02/06 • 13/06
- Employment and labour market policies in developing countries  
14/07 • 25/07
- Employment services: current approaches and experience  
01/09 • 12/09
- Inter-regional seminar on socially responsible investment in construction  
15/09 • 19/09
- Promotion and development of local employment initiatives  
18/09 • 29/09
- Gestión de sistemas de formación y certificación de competencias laborales  
20/10 • 31/10

Atelier inter régional: L'emploi au centre des choix d'investissement public  
27/10 • 31/10

Gestion de la qualité dans les systèmes de formation  
01/12 • 05/12



## Développement des entreprises

- Diploma course in market-oriented small business development services  
01/02 • 31/05
- Improving productivity through good practices in human resource management  
24/02 • 07/03
- Policies and strategies for employment generation in SMEs (tripartite course)  
10/03 • 21/03
- Management of microfinance institutions for improved performance  
17/03 • 28/03
- Politiques et stratégies pour le développement des petites et moyennes entreprises  
17/03 • 28/03
- Business planning and financial projections with microfinance  
31/03 • 04/04
- Making micro-leasing work for MFIs  
31/03 • 04/04
- Making micro-insurance work for MFIs  
07/04 • 11/04
- Gestion des institutions de microfinance  
05/05 • 16/05
- Training of advisers in promoting women entrepreneurship – business start up  
05/05 • 16/05
- Socially responsible restructuring: enterprises and effective privatization  
02/06 • 13/06

Socially responsible enterprise restructuring: how to mitigate the adverse effects on employment  
16/06 • 20/06

Diploma course in market-oriented small business development services  
01/07 • 31/10

Promotion de l'entrepreneuriat féminin  
21/07 • 01/08

Sistemas de garantías para micro y pequeñas empresas  
21/07 • 01/08

Training for BDS providers: how to become a better business adviser  
04/08 • 15/08

Training of advisers in promoting women's entrepreneurship – business growth  
18/08 • 29/08

Developing commercial markets for business development services (BDS) – fourth annual seminar

El desarrollo de mercados comerciales para los Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE) – cuarto seminario anual

Développer les débouchés commerciaux des Services pour le développement des entreprises (SDE) – quatrième séminaire annuel  
08/09 • 12/09

Dynamisation des associations et groupements de petites et moyennes entreprises  
08/10 • 17/10

Socially responsible enterprise restructuring: how to mitigate the adverse effects on employment  
06/10 • 17/10

Making guarantee funds work for small and micro-enterprises  
27/10 • 30/10

Policies and strategies for SME development – how to design programmes to improve the enabling environment for SMEs  
03/11 • 14/11

Diseño de acciones de formación para cooperativas  
03/11 • 14/11

Managing business development services (BDS) providers for increased impact  
01/12 • 12/12



## Protection sociale

Social health insurance

10/02 • 21/02

Formation de formateurs et promoteurs en gestion administrative et financière des systèmes de micro-assurance santé en Afrique

17/02 • 21/02

Training for trainers and promoters on the monitoring and evaluation of health micro-insurance schemes in Africa

03/03 • 07/03

Atelier sur les régimes de pension et le financement de la sécurité sociale

10/03 – 28/03

Occupational safety and health (OSH) management systems

05/05 • 09/05

Social security financing

12/05 • 23/05

Training for trainers and promoters on the setting up of gender sensitive health micro-insurance schemes in South Asia

19/05 • 23/05

Estrategias para promover la seguridad y salud en el trabajo (SST) en pequeñas y medianas empresas

19/05 • 30/05

Formation de formateurs et promoteurs en études de faisabilité participatives pour la mise en place des systèmes de micro-assurance santé

09/06 • 13/06

Pension schemes and social security financing for Arab States

07/07 • 18/07

Occupational safety and health (OSH) inspection systems

14/07 • 25/07

Pension schemes

15/09 • 03/10

Inspección estatal de la seguridad y salud en el trabajo

22/09 • 03/10

Formation de formateurs et promoteurs en mise en place des systèmes de micro-assurance santé (MAS) en Afrique

22/09 • 26/09

Formation de formateurs et promoteurs en suivi et évaluation des systèmes de micro-assurance santé (MAS) en Afrique

06/10 • 10/10

Taller sobre regímenes de pensiones y financiamiento de la seguridad social

13/10 • 24/10



## Activités pour les travailleurs

Formación sindical sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) con un enfoque especial en el Sida

20/01 • 14/02

Formation syndicale sur la sécurité et la santé au travail et notamment sur le VIH/SIDA

03/02 • 28/02

Trade union training on employment policies

03/02 • 28/02

Trade union training on information technology for educators

03/03 • 04/04

Análisis económico y financiero de empresas para la negociación colectiva

14/04 • 16/05

Trade union training on ILS and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its follow-up

12/05 • 06/06

Sectorial workers' education programme with a special focus on multinational enterprises

26/05 – 06/06

Sectorial workers' education programme with a special focus on multinational enterprises

26/05 • 06/06

Trade union training on social protection

30/06 • 01/08

Treinamento para sindicatos a declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho

08/09 • 10/10

Trade union training on ILS and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its follow-up

15/09 • 17/10

Formation syndicale en matière de politiques d'emploi

20/10 • 21/11



## Activités pour les employeurs

Corporate social responsibility

15/09 • 18/09

Social and economic management

13/10 • 17/10



## Dialogue social et secteur public

Conciliation et médiation – Formation de formateurs/trices

24/02 – 28/02

Public sector reform (PSR) and development in Arab States

07/04 • 18/04

Dialogue social et politiques d'emploi au Maghreb

12/05 • 16/05

Managing public service reform (PSR)

12/05 • 30/05



Corporate social responsibility and social dialogue

02/06 • 06/06

Gestão da reforma administrativa

09/06 • 27/06

Conciliation and mediation – training of trainers

23/06 • 02/07

Gestão de recursos humanos na função pública

07/07 • 01/08

Conciliation and mediation

18/08 • 22/08

Curso de especialización de expertos latinoamericanos en relaciones laborales y temas de trabajo

01/09 • 19/09

Gestion des ressources humaines dans la fonction publique

06/10 • 31/10



## Gestion du développement

Management of development (Masters' course)

03/02 • 30/05

International procurement management

10/02 • 21/02

Equipment procurement management (World Bank – ILO/Turin)

03/03 • 21/03

Post-graduate course in International trade law

27/03 • 26/06

Procurement of information systems in World Bank-funded projects

07/04 • 17/04

Delnet – curso de especialización en desarrollo local

01/05/2003 • 30/04/2004

Delnet – curso de especialização em desenvolvimento local

01/05/2003 • 30/04/2004

Delnet – curso de especialización en desarrollo local con perspectiva de género

01/05/2003 • 30/04/2004

Delnet – specialization course on local development

01/05/2003 • 30/04/2004

LL.M. (Master of Law) in Intellectual Property

05/05 • 31/07

Works procurement management (World Bank – ILO/Turin)

05/05 • 23/05

An integrated approach to the procurement of health sector goods

03/06 – 11/06

Management of technical cooperation projects

09/06 • 27/06

Project management in World Bank-funded projects

07/07 • 11/07

Cultural projects for development

01/09 • 21/11

Procurement management in the public sector

08/09 • 26/09

Procurement management in World Bank-funded projects

15/09 • 03/10

Delnet – curso de especialización en desarrollo local

01/10/2003 • 30/09/2004

Delnet – curso de especialização em desenvolvimento local

01/10/2003 • 30/09/2004

Delnet – curso de especialización en desarrollo local con perspectiva de género

01/10/2003 • 30/09/2004

Delnet – specialization course on local development

01/10/2003 • 30/09/2004

Equipment procurement management (World Bank – ILO/Turin)

13/10 • 31/10

Public-private partnership for provision of infrastructure and services

10/11 • 14/11

Management of technical cooperation projects

10/11 • 28/11

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects

24/11 • 28/11

Financial management and disbursement in World Bank-financed projects (World Bank – ILO/Turin) (dates to be fixed)



## Formation à distance et technologie d'apprentissage

Formación de formadores por competencias

Enrolment in April

Gestión de recursos humanos por competencias – Métodos y técnicas

26/05 • 30/05

Conception et développement de média et environnements de formation

16/06 • 27/06

Formación de formadores por competencias

Enrolment in September

Puesta en marcha de la formación a distancia

27/10 • 31/10

Facilitación del aprendizaje a distancia

03/11 • 07/11

Learning media design and development

17/11 • 28/11

## Égalité entre hommes et femmes

Mainstreaming gender equality in the world of work: a capacity-building distance learning modular course

Enrolment from July

### Admission

Toutes les personnes titulaires d'une bourse ou disposant d'une source de financement propre peuvent participer aux cours réguliers organisés par le Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie. Ces personnes doivent s'inscrire directement auprès du Centre.

Pour s'inscrire, obtenir un renseignement et connaître les prix, prière s'adresser à :

L'Unité du recrutement des participants  
Centre international de formation de l'OIT

Viale Maestri del Lavoro, 10  
10127 Turin, Italie

Tél.: (39)011 • 6936 671/6936 629 / 6936 111

Télécopie: (39)011 • 6936 767 / 6638 842

E-mail: [recruitment@itcilo.it](mailto:recruitment@itcilo.it)

Visitez notre site Web: <http://www.itcilo.it>

(Suite de la page 22)

A ce jour, l'Italie est le seul pays qui soit doté d'une législation régissant spécialement les coopératives sociales. Elle en compte environ 2 300, qui font travailler en tout 25 000 personnes handicapées, chacune étant tenue par la loi d'en employer au moins 30%. Mais le mouvement de l'entreprise sociale prend de l'ampleur dans le monde entier et beaucoup d'autres pays souhaitent réussir, à l'instar notamment du Royaume-Uni, de l'Italie et de l'Allemagne, à créer des emplois décents par ce biais.

Le Service des coopératives du BIT élabore, en collaboration avec le Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité, un dossier composé d'un guide et de matériels de formation, qui est destiné à promouvoir les coopératives sociales. Le BIT se propose en outre de mettre sur pied un programme de coopération technique dans le cadre duquel les coopératives sociales auront pour tâche de favoriser l'insertion sociale.

Des coopératives de ce type existent dans d'autres régions du monde. Par exemple la coopérative à fins multiples de Bigay-Buhay (BBMC) aux Philippines est une coopérative de travailleurs recrutés principalement parmi les personnes handicapées. Créée en 1991, elle se donne pour but d'aider ses membres à mener une existence indépendante, sans assistance sociale, en leur procurant du travail.

Les activités de la BBMC sont adaptées aux handicaps des membres. Ainsi, dans son atelier de menuiserie, les handicapés moteur fabriquent des bureaux, des tables et des chaises qui sont polis par des malvoyants. L'unité de fabrication de sacs est confiée aux sourds-muets. Les handicapés mentaux travaillent dans le centre informatique de la coopérative, qui offre des services de base aux étudiants et à d'autres membres de la collectivité.

En aménageant les lieux de travail et les ateliers de façon à résoudre les problèmes de mobilité de ses membres handicapés moteur ou visuels, la BBMC a démontré que les personnes handicapées pouvaient être des membres productifs de la société.

La formule a été reprise dans d'autres régions des Philippines afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires. Selon les estimations, 10% de la population – soit environ huit millions de personnes – présentent une forme ou une autre de handicap.



© Hôtel Tritone (BIT compositions)



## PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

### MONDE DU TRAVAIL

■ Cet hiver sera-t-il à nouveau marqué par l'agitation sociale ? Les pompiers du Royaume-Uni ont appuyé leurs revendications par des actions intermittentes bénéficiant du soutien des enseignants et des employés municipaux. Au Portugal, des milliers de fonctionnaires – soit 15% des travailleurs du pays – ont organisé leur première grève générale en dix ans, perturbant gravement les services essentiels et fermant la plupart des institutions publiques pendant une journée. En Italie, des milliers de travailleurs ont participé à une manifestation contre la restructuration de l'entreprise Fiat. En France, les contrôleurs aériens ont bloqué des milliers de vols et les agents de la fonction publique ont organisé un rassemblement à Paris. Les hôpitaux de la Nouvelle-Zélande ont dû faire face à des grèves surprise de leur personnel. Et en Turquie, la Confédération des syndicats de travailleurs du secteur public a demandé au gouvernement d'établir un calendrier de réformes sociales comprenant l'adoption d'un salaire minimum et le respect des droits des travailleurs.

La plupart du temps, ces mouvements sociaux sont motivés par la crainte de réductions des effectifs, des salaires et des droits à pension. Selon l'Internationale des services publics (ISP), les mots de modernisation, de restructuration et de privatisation font peur aux travailleurs dans un contexte de ralentissement de l'activité économique. L'un de ses représentants prévoit une autre vague de grèves et une montée de l'insécurité.

– Source : *BBC News reports, TRT 2 télévision turque, VOA News, The New Zealand Herald, PSI*, nov. 2002

© AFP



■ Les mineurs polonais retournent sur les barricades. Ceux de la ville méridionale de Katowice ont manifesté et même fait la grève de la faim pour protester contre un nouveau plan de restructuration des mines de charbon. Ils ont créé un syndicat dénommé «Août80» par allusion aux grèves menées il y a vingt ans par les mineurs et d'autres travailleurs, qui avaient donné naissance au syndicat Solidarność, renversé le gouvernement et provoqué un changement de régime politique. Mais cette fois, les choses se passent différemment. Les travailleurs disent que cette nouvelle restructuration entraînera des milliers de suppressions d'emploi dans les usines de traitement du charbon qui collaborent avec les mines et ils sont écoutés par le gouvernement.

– Source : *PAP News Agency*, nov. 2002

■ Quel est le prix des troubles sociaux ? Selon les observateurs, il pourrait être impossible de calculer le coût d'un conflit du travail récemment résolu dans les ports de la côte Ouest des Etats-Unis. Non seulement le mouvement aurait touché les dockers et les compagnies de navigation des 29 ports de la côte Ouest mais aurait aussi eu des répercussions dans les transports routiers, des entreprises américaines et asiatiques et d'autres secteurs. Néanmoins, bien que la valeur des marchandises qui transitent dans ces ports représente environ 300 milliards de dollars par an, c'est-à-dire 40% de l'ensemble du commerce maritime des Etats-Unis, les experts estiment qu'en dernière analyse, le coût pour l'économie sera «relativement faible».

– Source : *Los Angeles Times*, nov. 2002

■ Une récente enquête révèle qu'un travailleur australien sur quatre aspire à une réduction de son temps de travail. Cette étude du Conseil australien des syndicats (ACTU) a montré que 28% des 8000 travailleurs interrogés souhaitaient travailler moins et que 10% supplémentaires n'étaient pas satisfaits de leur emploi du temps. A peine plus de la moitié voulaient conserver les mêmes horaires et 9% seulement ont déclaré vouloir travailler davantage. Selon l'ACTU, ces résultats reflètent la difficulté d'équilibrer les horaires de travail et le temps consacré à la vie familiale et privée.

– Source : *The Age Melbourne*, nov. 2002

### DISCRIMINATION

■ La discrimination fondée sur l'âge pourrait bientôt être la cause la plus souvent invoquée dans les plaintes pour discrimination au travail. Selon la Commission de l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC) des Etats-Unis, 17 405 plaintes ont été déposées en 2002, soit le plus grand nombre depuis 1995. Les conseillers juridiques recommandent aux employeurs d'éviter de demander leur âge aux candidats à un emploi ou de faire des déclarations irréflechies du genre: notre entreprise engage des personnes jeunes et dynamiques».

– Source : *Business Wire*, oct. 2002

■ D'après un sondage récemment réalisé par l'organisation philanthropique Age Concern près de deux millions de travailleurs du Royaume-Uni sont dans l'ignorance d'une nouvelle directive de l'Union européenne sur l'âgeisme. Ce sondage révèle que 1,8 million de personnes âgées de 55 à 64 ans ont été victimes de discrimination fondée sur l'âge dans leur vie professionnelle. Les auteurs de l'étude indiquent que cette forme de discrimination coûte chaque année environ 31 milliards de livres à l'économie anglaise. La législation européenne sur la protection des travailleurs âgés entrera en vigueur en 2006 mais Age Concern considère que les employeurs devraient changer de comportement dès maintenant.

– Source : *BusinessEurope.com*, 8 nov. 2002

■ Les charges des employeurs irlandais augmentent à l'approche de la date limite fixée pour l'adaptation des lieux de travail aux besoins des handicapés. En effet, le gouvernement ayant fait sienne la directive européenne sur la discrimination dans l'emploi, en vertu de laquelle de tels aménagements doivent être réalisés avant le mois de décembre 2003, les employeurs sont tenus de faciliter l'accès des personnes handicapées à leurs installations, de faire en sorte qu'elles puissent participer à toutes les activités liées au travail et jouissent de l'égalité des chances en matière de formation et d'avancement professionnel, à moins que le coût de telles mesures ne soit disproportionné.

– Source : *Irish Times*, nov. 2002



## HYGIÈNE DU TRAVAIL



■ La compagnie d'assurance **sud-africaine**, Old Mutual, «réduit» ses effectifs d'une manière inhabituelle : elle propose à ses salariés qui ont une surcharge pondérale des conseils médicaux et diététiques et la possibilité de faire de l'exercice! C'est ce qu'elle appelle «la gestion du poids», dictée par le fait désormais reconnu que les conséquences de l'obésité – hypertension, maladies du cœur et diabète – font baisser la productivité. La compagnie dit être la première à offrir ce type de services.  
– Source : *Business Day*, nov. 2002

■ Les employeurs d'autres régions du monde se préoccupent eux aussi de la condition physique de leurs salariés. Selon des études récentes, 70% des prestations sociales payées par les entreprises sont imputables à des accidents ou maladies qui pourraient être évités par une activité physique. Au **Canada**, de nombreuses entreprises essaient de réduire l'absentéisme en proposant des programmes de mise en forme. Des études ont démontré que les performances des travailleurs qui font de l'exercice étaient de 70% supérieures à celles des autres et que la rotation du personnel diminuait sensiblement lorsque celui-ci participait à des programmes de mise en condition physique.  
– Source : *Canberra Times*, nov. 2002

■ Selon la Fondation nationale du sommeil du **Nigéria**, seulement 30% des adultes dorment suffisamment, c'est-à-dire huit heures par nuit, et 40% déclarent que le manque de sommeil les gêne dans leur travail. La fondation indique que le manque de sommeil est une cause de tristesse, de stress et d'irritabilité et de

baisse de la performance, ce qui peut entraîner des accidents du travail. Elle précise que l'on manque de sommeil si l'on a besoin d'un réveil pour se lever.

– Source : *The News (Lagos)*, avril 2002

## GESTION D'ENTREPRISE

Aux **États-Unis**, pour remonter le moral de leurs effectifs, atteint par une vague de licenciements et de réductions salariales, les entreprises témoignent leur reconnaissance à leurs très bons éléments. Selon une enquête menée auprès de 391 entreprises par la National Association for Employee Recognition and the World at Work, plus de quatre employeurs sur dix font davantage d'efforts pour féliciter ceux de leurs salariés qui obtiennent les meilleurs résultats.

– Source : *The Wall Street Journal*, nov. 2002

■ Information ou connaissances? Selon une étude réalisée au **Royaume-Uni**, il y a une différence. Un salarié qui utilise le terme de connaissances lors des entretiens d'embauche est généralement plus enclin à mettre celles-ci en commun avec ses collègues et obtiendra donc de meilleurs résultats. En revanche, il semble que ceux qui parlent d'information soient moins disposés à partager et risquent donc de moins bien réussir dans leur travail. Les auteurs de l'étude constatent que les recrutements censés améliorer la productivité se fondent de plus en plus sur la prédisposition à la «mise en commun des connaissances».

– Source : *Computing magazine*, Royaume-Uni, nov. 2002

■ Le coût des ennuis personnels. Une étude du Grief Recovery Institute (GRI), institution américaine, indique que la baisse de productivité, les accidents et les erreurs de décision dus à des ennuis personnels ont coûté l'année dernière 75 milliards de dollars aux entreprises des **États-Unis**. Ainsi, les décès de proches coûtent chaque année 37,6 milliards de dollars, les divorces 11 milliards, les drames familiaux (maladie, toxicomanie, crises d'adolescence, etc.) 9 milliards, les problèmes financiers (faillites et endettement) 4,6 milliards et la perte d'animaux de compagnie 2,4 milliards.

– Source : *Grief Recovery Institute*, Sherman Oaks (Californie), nov. 2002

■ Quelle est la nouvelle espèce en voie de disparition dans le monde du travail cette année? Le consultant. Avec la réduction d'un tiers des effectifs de consultants, les couloirs des entreprises qui fourmillaient autrefois de jeunes enthousiastes, frais émoulus des écoles de gestion, sont de plus en plus déserts. Et les experts prévoient d'autres suppressions de postes dans un secteur en surcapacité à cause du ralentissement économique mondial. Cette désaffection à l'égard des consultants est principalement due aux faillites des dot-coms et à une «crise de confiance», qui a porté un grave préjudice aux cabinets de conseillers d'entreprise.

– Source : *The Economist*, oct. 2002

## DIVERS

**Timor-Oriental** sera-t-il le prochain Brunei? Toutes sortes de travailleurs expatriés – de l'ingénieur au coiffeur – arrivent peu à peu à Dili, la capitale, attirés par la possibilité de s'enrichir dans l'écotourisme ou d'autres industries telles que celles du pétrole et du gaz. Des entreprises s'installent également dans le plus jeune Etat du monde où elles ouvrent des restaurants, pâtisseries, sociétés de génie civil, salons de beauté et magasins de pièces détachées pour automobiles. Les 800 000 habitants de Timor-Oriental vivent encore de l'agriculture et de la pêche, mais cela pourrait changer avec l'arrivée d'investissements étrangers, surtout dans les industries du pétrole et du gaz.  
– Source : *Borneo Bulletin*, nov. 2002

Selon la Confédération des employeurs polonais, 95% des petites et moyennes entreprises de la **Pologne** se disent prêtes pour l'UE. En outre, 83% sont sûres de pouvoir surmonter les obstacles qui les empêcheraient de réussir sur le marché européen, mais parmi elles 25% seulement se disent « tout à fait prêtes » ou simplement « prêtes » et 80% considèrent que la concurrence de l'UE constitue un risque majeur.

– Source : *Polish News Bulletin*, 14 nov. 2002





>> ■ Les danseuses érotiques du «Club Creme» de Bristol, **Angleterre**, ont demandé l'appui du Syndicat des employés municipaux, de la métallurgie et des industries diverses (GMB) pour obtenir de meilleures conditions de travail. En mars, le syndicat a admis l'Union internationale des travailleurs du sexe» en précisant qu'auparavant, les «travailleurs du sexe n'étaient pas représentés dans ses rangs. Ces danseuses, qui doivent éviter tout contact physique avec les clients, disent qu'elles n'ont pas de doléances à formuler pour elles-mêmes mais craignent pour la sécurité de femmes qui, dans d'autres clubs, travaillent dans des cabines privées qui ne sont pas protégées. Les Pays-Bas sont le seul autre pays européen dans lequel les travailleurs du sexe sont défendus par les syndicats.

– Source : *BBC News*, nov. 2002

### ARRÊTEZ DE FUMER: C'EST BON POUR VOTRE TRAVAIL

Près de cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi avant-gardiste de la Californie sur l'interdiction de fumer au travail, deux récents sondages commandés par le Département d'Etat chargé des services de santé indiquent que la population est majoritairement favorable à l'interdiction de fumer dans les bars et les restaurants. D'après les résultats de ces sondages, 75% des propriétaires et employés de bar préfèrent travailler dans des locaux pour non-fumeurs et près de 80% des clients admettent qu'il est plus sain de se sustenter dans de tels établissements.

Contre toute attente, même les fumeurs semblent partager cet avis.

Résultats de l'enquête sur les bars :

- 77% des patrons et employés de bar – contre 53% en 1998 – disent accorder «beaucoup» ou «un peu» d'importance au fait de travailler dans un établissement pour non-fumeurs.
- La majorité des patrons et employés de bar disent qu'il leur a été «très» ou «assez» facile d'appliquer la loi.
- Plus de huit patrons et employés de bar sur dix considèrent que la loi sur l'interdiction de fumer sur le lieu de travail protège leur santé et celle d'autres employés de bar et seulement 15% pensent le contraire.
- La majorité des clients (87%) – y compris des fumeurs (71%) – disent que la

loi les incite à fréquenter davantage les bars ou n'a pas changé leurs habitudes.

■ La loi californienne pour un cadre de travail réservé aux non-fumeurs (AB 13) interdit de fumer dans la quasi-totalité des lieux de travail depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1995. L'interdiction de fumer dans les bars est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998.

– Source : *Business Wire*, nov. 2002

■ En Australie, 800 salariés d'une usine de cigarettes ont arrêté de fumer – avec de l'aide – après avoir fumé pendant 50 ans au travail. Lorsqu'elle a imposé l'interdiction, la direction a aménagé des salles pour fumeurs aérées à l'intention des récalcitrants et offert à ses salariés un montant forfaitaire de 7 800 dollars australiens en remplacement d'une allocation, qui se montait parfois à quatre cartouches de cigarettes par mois. Apparemment, le tabagisme passif des salariés non fumeurs inquiétait les responsables, qui craignaient en outre que certains ne donnent des cigarettes aux enfants. «Nous ne l'avons pas fait par crainte de procès, mais par sens des responsabilités», explique l'un d'eux. «Nous avons voulu aller dans la bonne direction.»

– Source : *Australian Herald Sun*, nov. 2002

### COMMENT DÉMOTIVER LES TRAVAILLEURS

Une société de formation et de conseil de Bangkok a publié un guide humoristique sur la manière de *démotiver* les travailleurs thaïlandais. Voici quelques-unes de ses recommandations:

- Créez un cadre de travail rebutant
- Faites perdre la face aux gens le plus souvent possible
- Ne valorisez pas le travail accompli

- Veillez à ce que l'organigramme exclue toute possibilité de communication
- Donnez des instructions confuses
- Organisez la formation le plus souvent possible pendant le week-end
- Citez-vous sans cesse en exemple
- Soyez toujours à l'heure (pour mettre dans l'embarras ceux qui arrivent en retard ou fermer la porte à clé).

«Si vous avez d'autres idées pour démotiver les Thaïlandais, n'hésitez pas à me les faire connaître afin que nous puissions en faire profiter d'autres lecteurs», conclut Kriengsak Niratpattanasai, fondateur de la société. Pari tenu !

– Source : *Bangkok Post*, nov. 2002

# Directives pratiques sur la violence dans le secteur de la santé



© AFP

Face à la montée de la violence qui frappe en moyenne un travailleur sur deux dans le secteur de la santé, des organisations représentant le monde du travail, de la santé et des services publics ont lancé une initiative pour aider les professionnels de la santé à affronter la peur, les humiliations, les agressions et même les risques d'homicide sur leur lieu de travail.

GENÈVE – Ce groupe de réflexion, composé du Bureau international du Travail (BIT), de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), de l'Internationale des services publics (IPS) et du Conseil international des infirmières (CII), a présenté en octobre au BIT un ensemble de directives qui devraient aider à combattre la violence dans le secteur de la santé.

Cette initiative se veut une réponse à la montée de la violence dans les hôpitaux et autres lieux de travail

des personnels de santé, dans les pays développés comme dans les pays en développement. Les travaux de recherche<sup>1</sup> montrent que près du quart des actes de violence au travail se produisent dans le secteur de la santé et que plus de la moitié des travailleurs de ce secteur en ont fait l'expérience.

«Les faits répertoriés ne représentent que la partie visible de l'iceberg», souligne Vittorio di Martino, spécialiste international des questions de sécurité et de santé, qui a étudié le phénomène pour le groupe de réflexion. «Il est de plus en plus évident que la violence au travail a un coût énorme pour les travailleurs qui en sont victimes, pour ceux qui les emploient et pour la population dans son ensemble.»

Dans son étude, il fait observer que la violence dans le secteur de la santé, outre ses effets sur les individus, nuit à la qualité des soins mais aussi à la productivité et au développement. «La violence qui sévit dans le secteur de la santé compromet dans une large mesure l'efficacité des systèmes de santé, surtout dans les pays en développement.»



>> A l'instar de la Commission européenne, les directives définissent la violence au travail comme «des incidents pendant lesquels la personne est victime d'un comportement abusif, menacée ou agressée physiquement dans des circonstances liées à son travail, y compris sur le trajet entre son domicile et le lieu de travail, impliquant une remise en cause implicite ou explicite de sa sécurité, de son bien-être ou de sa santé». La violence est devenue un problème grave dans tout le secteur des services mais les rapports<sup>2</sup> montrent que le personnel de santé y est plus particulièrement exposé:

- Aux Etats-Unis, les travailleurs du secteur de la santé courent seize fois plus de risques d'être confrontés à la violence que les travailleurs des autres services. Plus de la moitié des plaintes pour agression sur le lieu de travail émanent du secteur de la santé.
- Au Royaume-Uni, en 1998, près de 40 % des agents du National Health Service ont déclaré avoir été brutalisés.
- En Australie, 67,2 % des agents du secteur de la santé ont été victimes de violences physiques ou psychologiques en 2001.
- Le phénomène ne se limite pas aux pays industrialisés: Plus de la moitié des personnels de santé de la Bulgarie (75,8 %), de l'Afrique du Sud (61 %) et de la Thaïlande (54 %) ainsi que 46,7 % des agents sanitaires du Brésil ont été confrontés au moins une fois à des violences physiques ou psychologiques en 2001.
- Les travaux de recherche montrent aussi que, dans le secteur de la santé, la violence psychologique (agressions verbales, tracasseries, brimades, etc.) est plus

fréquente que la violence physique. De 40 à 70 % des victimes se plaignent de stress.

- Toutes les catégories professionnelles, les hommes aussi bien que les femmes, et tous les services sont concernés, mais les ambulanciers, les infirmières et les médecins sont ceux qui signalent le plus grand nombre d'agressions. Les grands hôpitaux des banlieues et autres zones très peuplées ou à risque ainsi que les établissements isolés sont particulièrement exposés.
- Dans bien des pays, faute de procédures appropriées, beaucoup de violences ne sont pas signalées et leurs auteurs ne sont pas poursuivis. Il reste énormément à faire pour combattre la violence dans le secteur de la santé, en commençant par la sensibilisation des personnels de santé et des autres acteurs concernés, à tous les niveaux.

Les directives s'adressent à tous les responsables de la sécurité sur le lieu de travail – Etats, employeurs, travailleurs, syndicats, organismes professionnels, grand public. Envisageant toutes les formes d'intervention possibles et intégrant toutes les parties concernées dans une démarche cohérente, non discriminatoire, non sexiste et soucieuse des spécificités culturelles, elles proposent des réponses efficaces au problème de la violence dans le secteur de la santé. En outre, elles indiquent comment mettre en place une stratégie de prévention permettant de repérer, évaluer et réduire les risques, comment limiter au maximum l'impact des actes de violence et comment éviter que ceux-ci ne se reproduisent.

Les directives donnent la priorité à l'instauration d'une culture du travail axée sur l'être humain et fondée sur la dignité, la non-discrimination, l'égalité des chances et la coopération. Elles préconisent, d'une part, l'adoption par la direction de chaque établissement d'une déclaration de principes très explicite sur la violence et, d'autre part, des efforts de sensibilisation à tous les niveaux. Le BIT prévoit d'adopter en octobre 2003 un recueil de directives pratiques sur la violence et le stress dans le secteur des services, qui représentent une menace pour la productivité et le travail décent.

<sup>1</sup> Cary L. Cooper et Naomi Swanson, *Workplace violence in the health sector – State of the Art*. BIT, WHO, ICN et PSI, 2002, ISBN 92-2-113237-4.

<sup>2</sup> Vittorio di Martino, *Workplace violence in the health sector – Country case studies (Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand, plus an additional Australian study)*, Synthesis report. BIT, WHO, ICN et PSI, 2002, ISBN 92-2-113441-5.

#### VISITE DE S.M. LA REINE RANIA AU BIT



**S.M. LA REINE RANIA AL-ABDULLAH DE JORDANIE S'EST RENDUE LE 3 OCTOBRE 2002 AU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Elle s'est entretenue avec le Directeur général, Juan Somavia, et d'autres hauts responsables du BIT. Compte tenu de l'intérêt particulier que porte la Reine aux problèmes de l'enfance, sa visite a été axée sur le lancement, en Jordanie, d'un programme élargi de lutte contre le travail des enfants dans le cadre du Programme international du BIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC).**

# Troisième réunion de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation

Lors de sa troisième réunion, tenue du 12 au 15 octobre 2002, la commission s'est rapprochée d'un accord sur les questions qu'elle traitera dans son rapport final et s'est entretenue avec les directeurs généraux du FMI et de l'OMC. La commission, qui est coprésidée par Tarja Hanonen, Présidente de la Finlande, et Benjamin Mkapa, Président de la Tanzanie, a décidé de formuler et d'évaluer, avant sa prochaine réunion (février 2003), différentes propositions relatives à la politique à mener dans certains grands domaines.

Ces grands domaines sont la mondialisation et l'action politique ; les nouveaux systèmes de production et les nouvelles technologies ; les politiques et institutions économiques et financières internationales ; les réponses à la mondialisation dans les stratégies favorisant la croissance, le développement et l'emploi ; et les déplacements transfrontaliers de populations. Les questions de l'égalité entre hommes et femmes, de l'emploi, de la culture, du droit d'expression et de représentation ont été considérées comme des thèmes intersectoriels. Dans tous ces domaines, la commission fera le point de la situation et formulera des propositions concrètes.

Elle a pour objectifs de rendre le débat sur la mondialisation moins conflictuel et davantage fondé sur la concertation ainsi que de définir les grandes lignes d'un modèle de mondialisation à la fois juste et viable, qui réponde aux besoins des populations et qui soit acceptable par tous. L'idée est de porter un regard humain sur la mondialisation. La commission envisagera des moyens de faire en sorte que la mondialisation n'exclue person-

ne et qu'elle stimule la croissance et le développement en réduisant la pauvreté et en favorisant l'emploi et le travail décent. Elle proposera les politiques, mécanismes et changements institutionnels à mettre en œuvre pour ce faire.

La commission s'est entretenue séparément avec Hörst Kohler, Directeur général du Fonds monétaire international (FMI) et avec Supachai Panitchpakdi, Directeur général de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Ces entretiens ont révélé une volonté sincère de trouver des moyens pragmatiques et durables de mettre la mondialisation au service de tous.

La commission achèvera ses travaux au cours du deuxième semestre de 2003 et remettra son rapport à la fin de l'année.

*Pour de plus amples renseignements sur les travaux de la commission, consulter le site Internet : <http://www.org/wcsdg>*

© M. Crozet / BIT







© J. Maillard / BIT

## Le BIT et la BASD unissent leurs efforts pour améliorer les normes du travail et promouvoir le développement

Le Bureau international du Travail (BIT) et la Banque asiatique de développement (BASD) ont décidé de conjuguer leurs efforts pour améliorer les normes du travail, afin de promouvoir le développement et de mieux lutter contre la pauvreté dans la région de l'Asie et du Pacifique.

Lors d'un atelier conjoint qui a eu lieu récemment, le BIT et la BASD ont conclu que l'engagement des gouvernements à améliorer les normes du travail était essentiel pour assurer un développement durable à grande échelle dans la région de l'Asie et du Pacifique. Les participants ont recommandé que les gouvernements, la BASD et le BIT mettent en exergue les normes du travail dans le débat sur la politique des pouvoirs publics, favorisent l'application de meilleures normes du travail en élaborant des projets (par exemple, pour lutter contre le travail des enfants, assurer la sécurité au travail, réduire la discrimination sur le lieu de travail ou éliminer le travail en servitude), renforcent le contrôle des conditions de travail dans la région et mettent en place des activités de formation et de sensibilisation pour améliorer les normes du travail.

Akira Seki, directeur général du Département du développement régional durable de la BASD, a indiqué que les deux organisations avaient décidé d'intensifier leur coopération dans le but de promouvoir des conditions de travail décentes et, ce faisant, de réduire la pauvreté, d'élever le niveau de vie et d'obtenir une croissance de meilleure qualité, fondée sur l'accroissement de la productivité.

«Passer outre les normes du travail nuit au développement d'une manière incontestable et quantifiable», affirme Lee Swepston, chef du Service de l'égalité et de l'emploi du BIT. «Le respect des droits fondamentaux des travailleurs ainsi que des structures juridiques et réglementaires indispensables à l'application de ces droits est bénéfique pour les travailleurs, les employeurs et l'économie en général. Il est aussi indispensable pour réduire la pauvreté. C'est ce que le BIT appelle 'le travail décent'.»

Le BIT estime que la région de l'Asie et du Pacifique compte les deux tiers environ du 1,2 milliard de personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté dans le monde. Selon ses chiffres, 127 millions des 246 millions d'enfants âgés de 5 à 14 ans qui travaillent dans le monde et une grande partie des 20 millions de travailleurs réduits en esclavage se trouvent dans cette région. Qui plus est, de nombreux pays font état de discrimination au travail, fondée sur le sexe, la race, la caste, l'âge, la confession et l'opinion politique. Le BIT considère que plus de

350 millions d'emplois décents devront être créés dans la région au cours de la prochaine décennie.

Le BIT et la BASD ont également discuté des normes relevant de la responsabilité sociale des entreprises, qui devraient être appliquées dans les secteurs public et privé. De hauts représentants des employeurs, des travailleurs et d'autres organisations ont réfléchi à la manière de dresser des bilans sociaux comme le font actuellement *Social Accountability International* et des cabinets d'audit privés.

L'aspiration à de meilleures normes du travail gagne du terrain dans de nombreux pays, institutions de développement, entreprises et organisations de la société civile.

«Il ne s'agit pas de pousser les pays en développement à adopter des règlements et des mesures de protection qui aillent à l'encontre de la flexibilité, de la compétitivité et de la croissance», précise M. Swepston. «Dans la pratique, la difficulté sera de trouver dans chaque cas le niveau de réglementation et de protection adapté. Cela suppose que nous portions un regard neuf sur chaque situation et que nous recherchions des solutions novatrices aux problèmes de la pauvreté, de l'exclusion et du développement.»

On trouvera le rapport, la déclaration et d'autres précisions à l'adresse : [www.adb.org/Documents/Events/2002/Core\\_Labor\\_Standards/default.asp](http://www.adb.org/Documents/Events/2002/Core_Labor_Standards/default.asp)

© J. Maillard / BIT



# Congrès sur le revenu minimum garanti

Le revenu minimum garanti pour tous serait-il la solution à la pauvreté mondiale? Selon le réseau européen pour un revenu minimum garanti (BIEN), qui a récemment tenu son 9<sup>e</sup> congrès au BIT, l'une des formules envisageables consisterait à accorder une allocation quotidienne couvrant les besoins essentiels des pauvres de la planète.

GENÈVE – Comment sortir 1,2 milliard de personnes de la misère noire? La réponse qui vient immédiatement à l'esprit est: il faut leur donner un emploi! Mais créer 1,2 milliard d'emplois décents n'est pas chose facile. L'idée de BIEN est de garantir à ceux qui ont moins d'un dollar par jour pour vivre une allocation quotidienne d'un dollar. Selon lui, cela permettrait d'éviter la famine et jetterait les bases d'une solution à plus long terme.

Les expériences menées dans des pays aussi différents que le Brésil et les Etats-Unis ont été concluantes. Dans les Etats-providence, remplacer les indemnités de chômage par un revenu minimum pourrait éliminer le «piège du chômage» dans lequel tombent les personnes qui, ayant de faibles revenus, se voient supprimer toutes prestations sociales dès lors qu'elles ont un emploi. Guy Standing, coprésident du congrès et directeur du Programme du BIT pour la sécurité socio-économique,

constate que la question commence à intéresser la classe politique. «Au début, lorsque nous avons émis cette idée, nous étions considérés comme des fous infréquentables alors qu'aujourd'hui, beaucoup de décideurs nous écoutent», a-t-il déclaré à des journalistes. Dans l'allocution qu'il a prononcée à l'occasion de ce congrès, Juan Somavia, Directeur général du BIT, s'est félicité de la tenue d'un débat sur ce sujet, faisant observer que la précarité économique était l'un des effets les plus pervers de l'inégalité mondiale. «Pour échapper à ce piège mondial de la pauvreté, les gens ont besoin de sécurité. Le sentiment de sécurité que l'on a lorsqu'on va se coucher le soir en sachant que sa famille ne se réveillera pas le lendemain avec la faim au ventre et un sentiment d'humiliation», a-t-il déclaré.

La justice sociale n'est pas la seule justification du revenu minimum garanti. «Nous avons tous eu l'occasion de constater que l'absence de sécurité économique et sociale engendrait le désespoir et la tentation d'adopter des comportements destructeurs», a rappelé M. Somavia. La perspective de vivre dans un monde divisé, inégal, où la colère monte contre la population riche et vieillissante du Nord, n'est séduisante pour personne.

BIEN doit maintenant convaincre la communauté internationale de la faisabilité de son projet. Il tiendra son 10<sup>e</sup> congrès en 2004 à Barcelone.

*Pour de plus amples informations, consulter le site: [www.basicincome.org](http://www.basicincome.org)*

## 285<sup>e</sup> session du Conseil d'administration: Tripartisme, situation des travailleurs des territoires occupés, Myanmar, Colombie

Au mois de novembre 2002, durant sa 285<sup>e</sup> session, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a débattu du tripartisme, de la situation des travailleurs des territoires arabes occupés, du Myanmar et d'une «Fiducie sociale mondiale», qui pourrait, à terme, aider à garantir une sécurité sociale de base à 100 millions de personnes dans les pays les moins avancés et les pays à faible revenu.

Concernant la nomination du Directeur général, les délégués ont confirmé que l'élection aurait lieu lors de la

286<sup>e</sup> session du Conseil, en mars 2003. Le mandat de cinq ans du Directeur général débutera le 4 mars 2004. Le Directeur général actuel, Juan Somavia, Chilien, a été élu en mars 1999 et son premier mandat s'achèvera en mars 2004. Lors des débats, plusieurs orateurs ont indiqué qu'ils souhaitaient que M. Somavia accomplisse un deuxième mandat.

En outre, le Conseil d'administration a donné suite à une résolution adoptée en juin par la Conférence internationale du Travail en vue de consolider la structure

tripartite de l'Organisation, qui a maintenant 83 ans et de renforcer le rôle de ses représentants employeurs et travailleurs. Dans le cadre de la résolution sur le tripartisme, les délégués ont approuvé des propositions d'action comprenant la réalisation d'études sur le dialogue social ou d'audits des activités centrales de l'OIT dans le cadre des quatre secteurs techniques du BIT, en recou-

rant directement aux connaissances techniques et aux mandats uniques du Secteur du dialogue social et de ses unités. Le Conseil d'administration a demandé au Directeur général d'élaborer un plan d'action intersectoriel global visant à renforcer le tripartisme et le dialogue social au sein du Bureau.

© M. Crozet / BIT



### QUESTIONS RELATIVES AUX PAYS

Les délégués ont examiné des rapports sur l'évolution, depuis le mois de juin dernier, de l'exécution par le gouvernement du Myanmar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Ils ont envisagé la possibilité d'envoyer une mission de l'OIT au Myanmar pour adopter un plan d'action concernant l'élimination du travail forcé dans le pays, à condition que l'élaboration de ce plan d'action par la chargée de liaison et les pouvoirs publics à Yangon avance de manière satisfaisante. La question de l'envoi d'une mission a été soumise à l'attention du Directeur général.

Le Conseil d'administration a fortement appuyé la création d'un Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale, qui avait été proposé par le Directeur général dans un rapport sur la situation dans les territoires arabes occupés, publié lors de la Conférence internationale du Travail en juin. L'OIT a demandé le renforcement des capacités des partenaires sociaux, la création d'un fonds pour l'emploi et la protection sociale, et l'ins-

tauration d'une plate-forme de dialogue social pour les mandants palestiniens et israéliens. Ayant noté que l'OIT avait adopté une démarche pragmatique, le Conseil d'administration a encouragé le Bureau à aider à la création du fonds et invité la communauté des donateurs à l'appuyer. Un rapport de situation devrait être soumis à la session que le Conseil d'administration tiendra en mars 2003.

Le Conseil d'administration a également étudié l'évolution de la situation en Colombie et le programme spécial de coopération appelé «Projet Colombie», qui a été mis en place pour garantir les droits des syndicalistes colombiens, promouvoir la liberté syndicale et le droit d'organisation dans le pays et approfondir le dialogue social comme moyen de mettre un terme à la violence. Francisco Santos Calderón, Vice-Président de la Colombie, a déclaré au Conseil d'administration que le nouveau gouvernement ferait tout ce qui est en son pouvoir pour endiguer la violence dans le pays.



© M. Crozet / BIT

### FIDUCIE SOCIALE MONDIALE

Le Conseil d'administration a autorisé le Bureau à lancer un projet visant à tester l'idée de la lutte contre la pauvreté par un mécanisme de protection sociale financé au niveau international et connu sous le nom de «Fiducie sociale mondiale». Etant donné que 1,3 milliard de personnes vivent avec moins d'un dollar des Etats-Unis par jour – et alors que la communauté mondiale a décidé,

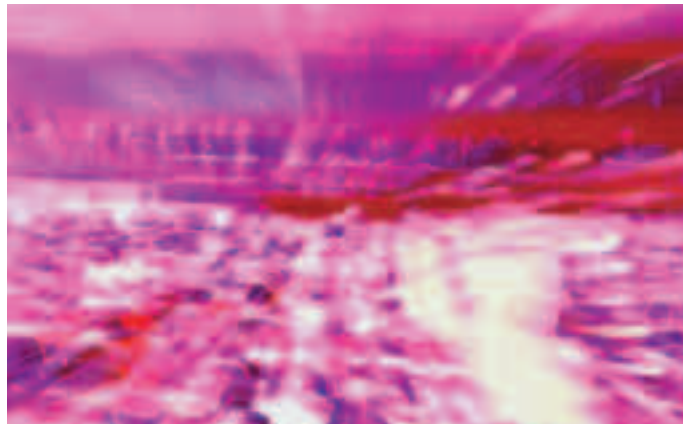
dans les Objectifs de développement pour le Millénaire, de réduire ce nombre de moitié d'ici à 2015 – l'objet de la Fiducie sociale mondiale est d'augmenter le revenu familial dans les pays les plus pauvres par la fourniture d'une sécurité sociale de base. Le financement proviendrait de réseaux de citoyens de pays développés qui feraient des donations régulières et volontaires de

quelques dollars par mois pour mettre en place des systèmes de protection sociale de base dans les pays en développement et soutenir le versement des prestations jusqu'à ce que ces systèmes puissent s'autofinancer.

La garantie d'un revenu de base et des services d'éducation et de santé constitueraient les prestations de base. Se fondant sur les résultats récemment publiés d'une étude réalisée l'année dernière à la demande du Directeur général, le Conseil d'administration a prévu que le projet pilote comporterait un pays donateur et un pays en développement qui mettront en place dans ce dernier une prestation de protection sociale destinée à lutter contre la pauvreté. Ce projet durera plusieurs années, et le Conseil d'administration et le grand public seront tenus au courant de son état d'avancement à intervalles réguliers. Il sera géré par un conseil consultatif, qui suivra l'évolution du projet pilote et du concept de Fiducie sociale mondiale en général.



# Pour un véritable tripartisme, le Conseil d'administration donne une orientation nouvelle à l'Organisation



© M. Crozet / BIT

Le Conseil d'administration s'est penché sur la suite à donner à la résolution adoptée en juin 2002 par la Conférence internationale du Travail pour consolider la structure tripartite de l'Organisation et rehausser le rôle des représentants des employeurs et des travailleurs. La résolution concernant le dialogue social et le tripartisme réaffirme l'importance du caractère tripartite de l'OIT, qui fait de celle-ci la seule institution internationale au sein de laquelle les organisations d'employeurs et de travailleurs participent, sur un pied d'égalité avec les gouvernements, à l'élaboration des politiques et programmes.

Le porte-parole du groupe des travailleurs, Leroy Trotman, a déclaré que la résolution constituerait un moyen de concrétiser l'adhésion aux normes de l'OIT en ce sens qu'elle permettra de réaliser le tripartisme à l'échelon national. S'exprimant au nom du groupe des employeurs, M. Funes de Rioja a insisté sur la nécessité de renforcer la structure tripartite de l'OIT et de faire en sorte que celle-ci travaille avec et pour ses mandants.

La résolution invite les gouvernements des Etats membres à garantir des conditions propices au dialogue social, notamment le respect du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, un climat de saines relations professionnelles et le respect du rôle des partenaires sociaux. En outre, elle invite les gouvernements ainsi que les organisations de travailleurs et d'employeurs à promouvoir et à renforcer le tripartisme et le dialogue social, en particulier dans les secteurs où ils sont inexistantes ou embryonnaires.

En particulier, les partenaires sociaux devraient participer à « un véritable processus de consultation concernant les réformes sociales ». Le BIT est prié d'effectuer, en collaboration avec les mandants de l'Organisation, des études approfondies sur le dialogue social en vue d'améliorer la capacité des administrations du travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer au dialogue social.

Pour améliorer le mode de fonctionnement de l'OIT, la résolution préconise le renforcement des structures tripartites du Bureau et la tenue de consultations tripartites lorsqu'il sélectionne des organisations de la société civile avec lesquelles collaborer.

Dans le cadre de la résolution sur le tripartisme, les délégués ont approuvé des propositions d'action comprenant la réalisation d'études sur le dialogue social ou d'audits des activités centrales de l'OIT dans le cadre des quatre secteurs techniques, s'appuyant directement sur le savoir-faire exceptionnel et sur les attributions particulières du Secteur du dialogue social et de ses unités. Les études sur le dialogue social sont censées intégrer les bonnes méthodes de dialogue social dans les activités de l'OIT qui visent la mise en œuvre de l'objectif du travail décent au profit des mandants tripartites. Le Conseil d'administration a demandé au Directeur général d'élaborer un plan d'action intersectoriel global visant à renforcer le tripartisme et le dialogue social au sein du Bureau.

**En 1941, Franklin D. Roosevelt, alors Président des Etats-Unis, évoquait en ces termes la fondation de l'OIT : «Pour beaucoup, il s'agissait d'un rêve impossible. Qui aurait pu imaginer que des gouvernements s'associent pour améliorer les normes du travail à l'échelle internationale? Et surtout qui aurait pu imaginer que les acteurs directement concernés – travailleurs et employeurs des différents pays – participent avec les gouvernements à la définition de ces normes du travail?»**

Le Conseil d'administration est l'organe exécutif du Bureau international du Travail (le Bureau étant le secrétariat de l'Organisation). Il se réunit trois fois par an: en mars, en juin et en novembre. Il prend des décisions concernant l'action du BIT, adopte l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail ainsi que les propositions de programme et de budget qui sont soumises à celle-ci et il élit le Directeur général.

Il se compose de 56 membres titulaires (28 membres gouvernementaux, 14 membres employeurs et 14 membres travailleurs) et de 66 membres adjoints (28 gouvernements, 19 employeurs et 19 travailleurs). Parmi les sièges gouvernementaux, 10 sont détenus en permanence par de grands pays industrialisés (Brésil, Chine, France, Allemagne, Inde, Italie, Japon, Fédération de Russie, Royaume-Uni et Etats-Unis). Les autres membres gouvernementaux sont élus tous les trois ans par la Conférence.

## Le dernier rapport du Comité de la liberté syndicale de l'OIT attire l'attention, entre autres, sur le Bélarus, la Colombie et le Zimbabwe

GENÈVE – Parmi les cas mentionnés dans le dernier rapport du Comité de la liberté syndicale, adopté par le Conseil d'administration du BIT en sa 285<sup>e</sup> session, ceux du Bélarus, de la Colombie, de l'Équateur, du Venezuela et du Zimbabwe sont les plus préoccupants en raison de graves infractions au principe de la liberté syndicale et de graves violations des droits syndicaux.

Dans son rapport<sup>1</sup> soumis trois fois par an au Conseil d'administration, le comité appelle l'attention sur le cas du Bélarus, à propos duquel il relève avec une profonde préoccupation l'absence de progrès dans la mise en œuvre de ses recommandations précédentes et une sérieuse détérioration des droits syndicaux.

Le comité rappelle sa recommandation relative à la nécessité de modifier le décret présidentiel n° 8, «de sorte que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent bénéficier librement, et sans autorisation préalable, de l'assistance qui pourrait être accordée par les organisations internationales pour des activités compatibles avec la liberté syndicale».

Le comité se déclare également préoccupé par l'adoption de mesures qui apparaissent comme une manipulation du mouvement syndical et pourraient entraîner des difficultés financières pour les organisations syndicales tout en menaçant davantage le droit des travailleurs d'élire librement leurs représentants. Il regrette certaines déclarations faites par le Président du Bélarus dans un discours adressé à la Fédération des syndicats du Bélarus (FSB), qui «représentent une tentative claire de transformer le mouvement syndical en un instrument servant à promouvoir ses objectifs politiques».

En ce qui concerne l'élection récente du président de la Fédération des syndicats du Bélarus, l'ancien directeur adjoint de l'administration présidentielle, ainsi que celle de certains autres dirigeants syndicaux au niveau régional et sectoriel, le comité invite instamment le gouvernement à diligenter immédiatement une enquête indépendante sur les allégations relatives à l'ingérence gouvernementale, dans le but de rectifier tous les effets de cette ingérence, y compris, si nécessaire, en tenant de nouvelles élections.

Enfin, le comité prie son président d'établir des contacts spéciaux avec les représentants du gouvernement du Bélarus afin de leur faire part de la profonde inquiétude que lui inspirent les questions soulevées dans ce cas.

Au sujet de la Colombie, le comité déclare que, tout en notant que la violence affecte tous les secteurs de la population, il est contraint d'exprimer «sa vive préoccupation devant les violences commises contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes et rappelle que la liberté syndicale ne peut s'exercer que dans une situation de respect et de garantie complets des droits fondamentaux de l'homme, en particulier du droit à la vie et du droit à la sécurité de la personne».

Le rapport dresse une liste des allégations relatives aux tentatives d'assassinat, aux enlèvements et aux menaces, de laquelle il ressort que la violence reste extrêmement grave en Colombie. Le gouvernement lui-même a reconnu dans sa réponse que la situation, loin de s'améliorer, se détériorait.

Depuis le dernier examen du cas en juin 2002, 45 assassinats, 37 enlèvements et 9 tentatives d'assassinat ont été signalés au comité, lequel observe que les mesures adoptées sont insuffisantes pour éliminer ou réduire la violence dirigée contre les responsables syndicaux. Il déplore que, malgré de nombreuses demandes, le gouvernement n'ait fait état jusqu'ici d'aucune condamnation pour l'assassinat de syndicalistes.

Le comité demande instamment au gouvernement de faire tout ce qui est en son pouvoir pour obtenir des résultats tangibles dans le démantèlement des groupes paramilitaires et autres groupes révolutionnaires violents, et de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à la situation d'impunité intolérable qui prévaut et à infliger systématiquement des sanctions aux auteurs des innombrables actes de violence.

Par suite des graves allégations de violation du droit de grève en Equateur, et notamment de l'invasion de plantations par des centaines d'hommes armés et encaoulés qui ont blessé douze travailleurs et fait subir des brimades à des travailleuses, le comité a décidé de placer

<sup>1</sup> Rapport du Comité de la liberté syndicale, Conseil d'administration. *BIT*, nov. 2002, GB.285/9.

ce cas parmi ceux qu'il juge particulièrement graves et urgents.

Le comité note de nouveau que, selon les plaignants, les employeurs sont responsables de ces actes. Tout en notant certaines mesures déjà prises par le gouvernement, il demande instamment à celui-ci de s'assurer immédiatement qu'une enquête et une procédure judiciaires soient ouvertes pour faire toute la lumière sur les faits, déterminer les responsabilités, punir les coupables, accorder des indemnisations et prévenir la répétition de tels actes.

Le cas du Venezuela concerne des allégations relatives au licenciement injustifié de 3 500 travailleurs employés au service du gouvernement régional de l'Etat de Trujillo dans le cadre d'une réorganisation. L'ordre de réintégrer une partie de ces travailleurs a été donné, mais l'entité régionale ne s'y est pas conformée. Le comité prie donc instamment le gouvernement de faire exécuter ces décisions et de faire réaliser d'urgence une enquête indépendante en vue d'établir les raisons de ce licenciement collectif et, si cette enquête faisait apparaître que ces licenciements étaient antisyndicaux, de veiller à la réintégration de ces travailleurs et au paiement des salaires dus.

Dans le cas du Zimbabwe, le comité a examiné l'allégation concernant une perquisition au siège du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) par des représentants en civil des forces de police de la République du Zimbabwe, qui ont menacé d'utiliser la force pour disperser la réunion s'ils n'avaient pas le droit d'entrer dans les locaux et ont finalement empêché le ZCTU de poursuivre la réunion prévue.

Relevant que la Haute Cour du Zimbabwe a estimé que la police n'avait pas le droit de suivre la réunion et qu'elle avait publié un décret interdisant à la police de participer aux réunions du conseil exécutif du ZCTU, le comité demande au gouvernement de garantir qu'à l'avenir les principes de non-ingérence des autorités dans les réunions et affaires internes des syndicats soient respectés et d'appliquer le décret de la Haute Cour concernant l'intervention de la police. Le comité prend note en outre avec une profonde préoccupation des allégations selon lesquelles les autorités auraient l'intention d'annuler l'enregistrement du ZCTU et auraient eu une attitude antisyndicale avant et pendant la campagne électorale ; il prie instamment le gouvernement de s'abstenir de toute mesure en la matière.

Dans le cas du Japon, les allégations concernent la réforme en cours du service public. Le comité rappelle que le droit d'organisation est différent du droit de grève et prie instamment le gouvernement de modifier sa

législation afin que le personnel de lutte contre l'incendie et celui des établissements pénitentiaires puissent créer les organisations de leur choix. En ce qui concerne l'interdiction générale du droit de grève pour les fonctionnaires, le comité recommande au gouvernement de reconsidérer son intention de maintenir cette interdiction générale et lui demande de modifier sa législation pour la rendre conforme aux principes de la liberté syndicale.

A propos de la négociation collective, le comité rappelle qu'il s'agit d'un droit dont doivent jouir l'ensemble des fonctionnaires, à l'exception éventuelle des forces armées, de la police et des fonctionnaires directement commis à l'administration de l'Etat et demande au gouvernement de modifier sa législation pour l'aligner sur de ces principes. Enfin, le comité recommande fermement que des consultations exhaustives, franches et significatives aient bientôt lieu avec l'ensemble des parties concernées sur la raison d'être et la substance de la réforme du service public afin de parvenir à un plus large consensus sur cette question et de modifier la législation pour la mettre en conformité avec les principes de la liberté syndicale.

**Pour en savoir plus sur l'histoire du CLS, lire dans le numéro 44 de *Travail*, «Liberté, sécurité et droit d'expression au travail: 50 ans d'action du Comité de la liberté syndicale», en version imprimée ou à l'adresse: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)**



RÉCIT DE VOYAGE

## A quand la paix dans le sud du Soudan

«Nous voulons tous la paix», peut-on lire sur une affiche que l'on voit beaucoup au Soudan et sur laquelle figurent des Soudanais du Sud et du Nord, enveloppés dans les ailes d'une colombe et unis dans une marche pacifique quelque peu idyllique. Pourtant, comme a pu le constater Donato Kiniger-Passigli, du Programme focal sur la réponse aux crises, lors d'un récent séjour dans la région, la paix ne semble pas chose facile à réaliser.

SUD-SOUDAN – La mission avait pour but d'évaluer les besoins des milliers de personnes déplacées par la guerre qui sévit dans cette région.

Les négociations en cours entre le gouvernement soudanais et le Mouvement populaire de libération du Soudan (Sudan Peoples Liberation Movement – SPLM) ont fait naître l'espoir qu'un accord de paix puisse être prochainement conclu. Entre-temps, les tirs et les assassinats aveugles perpétrés par les factions qui contrôlent les terres les plus dévastées du pays continuent.

© D. Kiniger-Passigli / BIT



Dans le sud, la plupart des habitants sont allés chercher la relative sécurité des villes de garnison, petites enclaves où les forces gouvernementales défendent des frontières invisibles qui ne dépassent jamais quelques kilomètres de long. Toutes sont entourées de champs de mines et de territoires sous l'emprise de milices disciplinées, qui font régner la violence et changent constamment d'alliances.

La ville de garnison de Wau est une sorte de ville fantôme. Bien qu'aux trois quarts détruite, elle figure toujours sur la carte. Trois avions Antonov de construction russe gisent en pièces sur la piste d'atterrissage. Peu d'autres signes de la vie qui existait ici autrefois subsistent : le journal quotidien est parti et la conserverie de mangues et d'ananas séchés destinés à l'exportation a depuis longtemps fermé ses portes. Les constructions qui sont encore debout ont été converties en baraques militaires. Seules quelques échoppes fonctionnent encore : un menuisier et un atelier de réparation de bicyclettes travaillent jusqu'à la tombée de la nuit, heure à laquelle les prières du soir et le couvre-feu mettent fin à leurs activités.

Au camp de personnes déplacées de Marial Ajiith, les villageois envisagent leur avenir avec pessimisme. Les conflits de propriété risquent de provoquer de nouveaux heurts en l'absence d'un système administratif et judiciaire en état de fonctionner. La plupart sont des petits agriculteurs qui disent vouloir rentrer chez eux, mais avoir auparavant besoin de matériel pour recommencer à travailler : outillage agricole, filets de pêche. Beaucoup présentent les symptômes de ce que les ONG appellent le syndrome de l'assistance : ils ne veulent pas renoncer aux services de base – eau potable, installations d'assainissement et enseignement – dont ils n'avaient jamais bénéficié avant d'arriver dans les camps.

Le camp de l'Est accueille 12 000 personnes déplacées, des ethnies Dinka et Jur pour la plupart. Des *tuculs* (hutes) correctement construites sont entourées de manguiers. Les réfugiés disent qu'ils ont besoin de moulins à grain, de bétail et d'abris pour recommencer leur vie.

Monica, une jeune femme résolue, a appris à coudre pendant son séjour dans le camp. Elle dit qu'elle-même et 250 autres femmes pourraient ouvrir un commerce pour vendre les vêtements qu'elles confectionnent sur le marché si elles pouvaient obtenir des machines à coudre.



© D. Kiniger-Passigli / BIT

Donato Kiniger-Passigli, IFP/Crisis, et Abdel-Aziz Boulateb, bureau sous-régional pour l'Afrique du Nord (Le Caire), ont représenté le BIT lors d'une mission interinstitutions de l'ONU au Soudan, qui a eu lieu du 3 au 17 novembre 2002. Ils se sont rendus respectivement dans la région du Bahr el Gazhal et du Unity State dans le Sud et dans celle du Darfour dans l'Ouest. Les membres de la mission ont élaboré une stratégie visant à aider les autorités fédérales et régionales à subvenir aux besoins des personnes déplacées à l'intérieur du pays et des réfugiés rapatriés.

Les représentants du BIT ont relevé certains domaines dans lesquels des activités extrêmement utiles pourraient être entreprises pour appuyer le processus de paix en venant en aide aux personnes déplacées qui rentrent dans leur région d'origine et aux autres catégories vulnérables: inventaire des compétences, reconstruction et projets à forte intensité de main-d'œuvre, centres de formation professionnelle, renforcement des capacités des fonctionnaires, microcrédit et prêts renouvelables.

## PÉNURIE DE SERVICES

En réalité, le manque de services est le plus gros problème. «Dans le temps, nous pouvions fabriquer un harpon et aller à la pêche alors qu'aujourd'hui, nous ne pouvons qu'attendre les rations alimentaires de l'ONU en espérant que les mouches qui nous collent à la peau ne nous transmettent pas de maladies», dit une vieille femme. Selon Peter Baptist Abakar, directeur général du Département de la protection sociale de Wau, il faudrait des centres de formation professionnelle comme ceux qui existaient il y a dix ans. La plupart de ces centres ont été convertis en garnisons militaires, mais ils étaient indispensables pour former des maçons, des menuisiers, des électriciens, des mécaniciens, etc.

A la fin de la mission, après une visite dans la région pétrolière du Haut Nil occidental, nous avons été pris dans une bataille entre deux milices et avons été éva-

cués d'urgence avec le reste du contingent de l'ONU et les ONG. Une telle violence fait partie de la vie quotidienne des personnes déplacées du Sud-Soudan. Elles n'ont pas d'eau potable, pas d'installations sanitaires, aucune possibilité d'instruction et pas de services de santé. Elles n'ont pas de filets de pêche ni de bétail. Se trouvant au milieu des conflits interethniques et des luttes entre factions, elles vivent dans la plus totale insécurité.

Si la communauté internationale ne parvient pas à aider les autorités locales à répondre aux besoins des quatre millions environ de personnes déplacées à l'intérieur du Soudan, le fragile processus de réconciliation qui vient de débiter après dix-neuf années de guerre pourrait être compromis. Aider ces personnes à retrouver des moyens de subsistance est un impératif auquel le BIT peut contribuer.



## CHAMPS D'ACTION

ACTIVITÉS ORGANISÉES DANS LE MONDE ENTIER  
PAR L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU  
TRAVAIL OU AVEC SON APPUI

### Plein feu sur le travail des enfants domestiques

■ La situation des enfants domestiques, qui sont particulièrement exposés aux risques d'exploitation et de mauvais traitements, est, comme celle des adultes qui font le même métier, souvent négligée par les dirigeants politiques et les législateurs. Les participants à la Réunion asienne tripartite OIT-Japon-Corée, qui s'est tenue du 2 au 4 octobre 2002 à Bangkok se sont penchés sur le sort de ces enfants. Les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de seize pays de la région se sont efforcés de cerner le problème et ont réfléchi à des solutions possibles. Ils ont élaboré un cadre de référence pour l'adoption de plans d'action nationaux, la prévention de cette forme de travail des enfants et la mise sur pied de mécanismes pour la réadaptation des enfants domestiques qui sont en danger.

*Pour tout renseignement sur les conclusions de la réunion, consulter : <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/newsroom/pr0212.htm> ou s'adresser à Stephen Thompson, chargé de l'information de l'OIT à Bangkok, tél. +662/288-2482; fax +662/288-3062; e-mail : [thompson@ilobkk.or.th](mailto:thompson@ilobkk.or.th)*

### Dimension sociale de la mondialisation en Russie

■ La première table ronde nationale de la Fédération de Russie sur la dimension sociale de la mondialisation a eu lieu le 25 septembre 2002, à Moscou. Ce pays est en effet l'un des premiers choisis pour lancer, conformément à la recommandation de la Commission mondiale de l'OIT sur la mondialisation, une série de tables rondes traitant des conséquences de la mondialisation sur les conditions de travail et d'existence des populations. Les prochai-

nes réunions porteront sur d'autres sujets importants tels que les avantages et les inconvénients d'une intégration plus poussée dans le système mondial et l'adhésion de la Fédération de Russie à l'Organisation mondiale du commerce (OMC). A la suite du voyage du Directeur général du BIT à Moscou, le gouvernement russe avait demandé à l'Organisation de l'aider à évaluer les conséquences sociales de cette adhésion.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de l'OIT à Moscou, tél. +7095/933-0810; fax +7095/933-0820; e-mail : [ovchinnikova@ilo.org](mailto:ovchinnikova@ilo.org)*

### Le Directeur de l'OMC veut resserrer les liens avec l'OIT

■ Supachai Panitchpakdi, nouveau Directeur général de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), a annoncé le 2 septembre 2002 que son mandat serait marqué par une plus grande cohérence des politiques de l'OMC et d'autres organisations internationales telles que l'OIT. Il estime en effet que pour pouvoir mettre réellement le commerce au service du développement durable et disposer à cette fin de meilleurs outils, l'OMC doit travailler main dans la main avec d'autres organisations sérieuses comme la Banque mondiale, la CNUCED, le FMI, le PNUD, l'OIT, l'OMS, etc., rester constamment en contact avec elles et élaborer certains programmes en commun.

### Une société minière s'engage à respecter les normes de l'OIT

■ Le 13 septembre 2002, AngloGold, premier producteur mondial d'or, a signé avec la Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des

mines et des industries diverses (ICEM) un accord qui engage les parties à promouvoir les normes fondamentales de l'OIT. Cet accord préconise une exploitation viable des mines, notamment grâce à l'application des normes de sécurité et à des relations professionnelles exemplaires. Le secrétaire général de l'ICEM, Fred Higgs, a déclaré que cet accord constituait un progrès décisif pour l'Afrique et un immense pas en avant pour l'industrie minière mondiale, car il reconnaît l'importance de la dimension sociale du développement durable. Le directeur général de AngloGold, Bobby Godsell, s'est félicité de ce que son entreprise fasse partie d'un processus dont le but est de promouvoir le dialogue et des relations de travail saines.

*Pour tout renseignement sur la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, consulter le site [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi), ou s'adresser au Programme des activités des entreprises multinationales, tél. +4122/799-6481; fax : +4122/799-6354; e-mail : [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org)*

### Les femmes du Kerala réclament la sécurité

■ Dans une remarquable manifestation de solidarité et de détermination, 32 000 femmes de l'Etat rural du Kerala (Inde) se sont rassemblées avant un séminaire de l'OIT sur la décentralisation et la sécurité socio-économique. Cette réunion a permis d'explorer les liens entre la mondialisation et la décentralisation de la politique sociale en mettant en évidence les écueils potentiels et les conditions à réunir pour renforcer la sécurité et la protection sociale des femmes dans les communautés locales.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal sur la sécurité socio-économique, tél. +4122/799-8893; fax +4122/799-7978; e-mail : [ses@ilo.org](mailto:ses@ilo.org)*



## Les Moldaves, victimes de la précarité de l'emploi

■ Le Programme focal du BIT sur la sécurité socio-économique et le Département des statistiques et de sociologie de la République de Moldova ont mené, au niveau des entreprises, une enquête sur la flexibilité du marché du travail dans le but d'élaborer des mesures destinées à remédier à l'insécurité sociale et économique et d'améliorer la productivité et les conditions de travail dans les entreprises moldaves. Cette étude a montré que les travailleurs souffraient de l'insécurité économique et que le chômage était endémique. Le pays a besoin de se doter d'une industrie performante qui offre davantage d'emplois productifs. Cependant, au rythme où évoluent actuellement les choses, cela n'est pas envisageable dans le court terme. L'étude révèle en outre que le chômage déguisé (estimé à environ 40%), les arriérés de salaire (signalés par 79,9% des entreprises ayant fait l'objet de l'enquête) et la baisse des salaires et avantages sont des problèmes généralisés. L'effondrement de la sécurité sociale a plongé la majorité de la population dans une misère noire.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Programme focal sur la sécurité socio-économique, tél. +4122/799-8893; fax +4122/799-7978; e-mail : ses@ilo.org*

## En Jordanie, davantage de femmes travaillent

■ Selon le bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes, à Beyrouth, la courbe de l'emploi évolue lentement en faveur des femmes. Bien que le taux d'activité officiel soit faible, l'emploi des femmes a

presque doublé entre 1980 et 2000, passant de 14,7 à 24,6%, soit une augmentation plus forte que celle de l'emploi des hommes durant la même période. Mary Kawar, spécialiste des questions d'égalité entre hommes et femmes au BIT, attribue ce changement à une plus forte présence des femmes dans le secteur manufacturier et dans le textile et la confection. Cela est dû à la réforme économique en cours, à l'évolution du secteur privé et à l'expansion des industries d'exportation.

*Pour tout renseignement, s'adresser au bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes à Beyrouth, tél. +9611/752-400; fax +9611/752-405; e-mail : beirut@ilo.org.lb, site web : www.ilo.org/beirut*



© J. Maillard / BIT

## Les syndicats et l'économie informelle

■ Complétant la discussion générale qui a eu lieu lors de la dernière session de la Conférence internationale du Travail, le prochain numéro d'*Education ouvrière* sera consacré à l'économie informelle. Outre un entretien avec Christine Nathan (Inde), qui était la présidente et la porte-parole du groupe des travailleurs durant la Conférence, les articles de ce numéro traitent des perspectives régionales et de sujets tels que le microcrédit, les coûts sociaux de l'économie informelle et le rôle des syndicats et des ONG.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau des activités pour les travailleurs, tél. +4122/799-7021; fax +4122/799-6570; e-mail : actrav@ilo.org*

## Travail décent en haute mer



© M. Crozet / BIT

■ A l'occasion de la deuxième réunion du Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime (BIT, Genève, 14-18 octobre 2002), le gouvernement espagnol a offert au BIT une maquette de son navire-hôpital *Esperanza del Mar*. Ce bateau ayant été construit pour respecter les normes de l'OIT sur le travail maritime, il est le symbole du travail décent à bord des navires. Le groupe de travail a examiné les éléments d'une convention consolidée sur le travail maritime, qui doit être soumise pour adoption à la Conférence internationale du Travail en 2005. Une attention particulière a été accordée aux dispositions concernant l'inspection et le contrôle des navires. Un autre sujet d'actualité sur lequel se sont penchés les participants est la mise au point d'un système plus sûr d'identification des gens de mer. Un nouvel instrument sur ce sujet doit être adopté lors de la prochaine session (juin 2003) de la Conférence internationale du Travail.

*Pour tout renseignement, s'adresser à l'Equipe des activités maritimes du BIT, tél. +4122/799-6512; fax +4122/799-7050; e-mail : marit@ilo.org*



L'OIT DANS LA PRESSE

# NATIONAL HERALD

## Child labour remains a harsh reality

By Rabin Sharma

Herald News Service

NEW DELHI. It will be a decade since India became the first country to sign a Memorandum of Understanding with the International Labour Organisation (ILO) in 1992, to implement the International Programme on Elimination of Child Labour (IPEC) as a supplement to its national efforts and constitutional and legal provisions to eradicate child labour. But it still remains a "harsh reality." More importantly the enactment of the 93rd Constitutional Amendment Bill for compulsory education for children which can prove to be the pemeisis for child labour continues to elude.

The Labour Ministry has yet to declare the incidence of child labour as per the 2001 census which according to the ILO stands at 40-100 million.

The range in itself is indicative of the statistical invisibility due to lack of reliable data. Encouraging results are not expected from the governmental quarters either, according to ILO sources. The last cause-specific survey was undertaken in 1983 by the Operation Research Group, Baroda which estimated that 44 million children in 5-15 age group were in the labour force.

Apathy of the governmental machinery coupled with the loopholes in law and the rise of child labour in the domestic arena has made the problem perpetual. Until recently, domestic child labour was the least understood but is the most exploitative form in India today. Therefore gathering informations with regard to it could become the first important step towards developing the best means of addressing the issue.

# The Guardian

www.lppmedia.com

## ILO names ways to end unemployment

Thursday, October 17, 2002.

By Correspondent Michael Haeghe

The International Labour Organization (ILO) unveiled yesterday eight initiatives aimed at curbing unemployment in the African continent. The initiatives were revealed by the ILO Area Director for East Africa, Ali Ibrahim, at the on-going Sub-Regional Workshop on Comparative Experiences in Entrepreneurship Education in the East African Community member countries of Uganda, Kenya and Tanzania. The eight initiatives include integration of employment issues into economic policies directed at achieving sustained growth favourable to employment promotion. He said in addition to the ILO employment initiative networks, "investment for Poverty Reducing Employment (IPRE) studies have been commissioned to provide employment effect of part and prevent public and private investments with a view to proposing new directions for raising "quantum of investment and improving its allocation." The ILO Area Director mentioned the networks to include "Jobs for Africa Programme aimed at building national and regional capacity to design and adopt poverty reduction employment strategies based on investment-led macro-economic policies targeted towards the poorest people in the African continent.

# Jamaica Gleaner

Established 1834

## JEF wants child labour pact ratified

published: Friday | November 22, 2002

MORE CALLS have come for the Government to ratify the International Labour Organisation (ILO) Convention 182 (C182), which calls for immediate and effective measures to eliminate the worst forms of child labour in Jamaica, this time from the Jamaica Employers' Federation (JEF).

The JEF also wants Government to put in the necessary legislative framework to support the Convention, a position reiterated at a recent ILO seminar on child labour.

According to JEF, Jamaica is one of only a few countries that have not yet ratified the Convention, which asks governments to ban the worst forms of child labour, to remove those children involved and to prevent such child labour in the future, through legislation. The Convention should be ratified by no later than the end of March 2003.

# TRIBUNE DE GENÈVE

## Somavia part favori à sa propre succession

### Le BIT connaîtra en mars le nom de celui qui le dirigera jusqu'en 2009.

ANDRÉ ALLEMAND

Le prochain directeur général de l'Organisation internationale du travail (OIT), sera élu en mars 2003, c'est-à-dire un an exactement avant sa prise de fonctions. Ainsi en a décidé hier le Conseil d'administration, réuni depuis le 7 novembre à Genève, où l'agence onusienne a ses bureaux (BIT). Mieux:

on a déjà une petite idée sur son nom. Diplomates, patrons et syndicalistes de plusieurs pays n'en font pas un mystère. Ils verraient d'un bon œil le renouvellement du contrat de Juan Somavia, en poste depuis 1999. Si ce large soutien se confirme, le Chilien restera aux commandes jusqu'en 2009. Il n'a cependant pas encore annoncé formellement sa candidature.

# Somaliland Times

A small independent digital newspaper published by InfoMedia Network, Hargeisa, Somaliland

## Promotion Of Economic Recovery Project By ILO Launched

Hargeisa (SL Times) Somaliland Ministry of Health & Labour announced yesterday the launching of the Promotion of Economic Recovery Project, to be implemented by the ILO. The Project mainly geared towards creating jobs and developing capacity to implement Employment intensive Infrastructure Projects. There are as follows:
 

- Support to Somaliland Roads Authority (SRA)

 The objective is to develop



# Mtanzania Uchumi

Chama cha Jumuaya cha Watanzania  
Aliamisi Oktoba 24, 2002



## Wanawake wasaidiwa kiuchumi kutokomeza ajira ya watoto

Ajira ya watoto ni jambo lililofika kwa kasi kwa wakazi wa watoto katika mazingira magumu. Lakini pia mazingira magumu ya wazazi, hasa akinaumama yanachangia kwa kiasi kikubwa ajira ya watoto. Katika makala hii, ruwandishi wetu, SAMSON KAMALAMO, anaeleza uraudi wa kuwaendelea wanawake huko Tanga unaofadhiliwa na ILO ili kaweza kuwekumbwa watoto kutoka katika ajira za mazingira duni.

NIPO kwenye gari na waandishi wenzangu tukitaka kutoka Kari ya Mtaa ya Jijwa ya Kisiwa ya Mwanipa ya Tanga. Ziara hiyo ya kimeridha kutoka Mtaani ni mabano kwa ajili ya kugali wa mendi wa kuboreha ajira kwa wazazi wa watoto ajira ya watoto unamamua wata shiriki la Kazi Duni (ILO) katika Mwanipa ya Tanga.

# The Guardian

## ILO sponsors 200 Tanga children

By David Mbulimi, Tanga

THE International Labour Organization has sponsored 200 children in Tanga Municipality to pursue primary education and vocational training.

This is part of ILO's "Promoting the Linkages Between Women's Empowerment and Reduction of Child Labour" project, which has withdrawn several hundred children countrywide from child labour by trying to create more and better jobs for their mothers.

# The Independent

BANGLADESH  
Thursday 5 September 2002

## Proshanti rehabilitates trauma victims

Enamul Haq

Sixteen year old Hiba, a rape victim from Gahamba, Dhaka, felt helpless following the traumatic incident on her about three years back but she not only got a shelter in the Proshanti Self-Help in Agrapara but she also learnt skills including computer technology.

Hiba who has already learnt the programme MS Word, Excel and PowerPoint now plans to shift her focus as a computer operator in the capital.

So far Hiba has 100 other fellow rape victims have been rescued by the International Labour Organisation (ILO) in cooperation with the Bangladesh National Women Lawyers Association (BNWLA) are staying in two rehabilitation centres - Proshanti I and Proshanti II - run by the BNWLA. ILO started the project "Prevention and elimination of the worst forms of child labour in the informal economy in Dhaka" in March 2001 and it would run till February 2004. The Royal Kingdom of Netherlands is providing fund to the 470,844 US dollar project.

Chief Technical Adviser of the project, Ronald Bergthuis told a group of journalists yesterday that the project was designed and implemented with the objective to significantly reduce the worst forms of child labour (WFCL) in the informal economy in Dhaka. It also aims at strengthening the capacity of national partners to prevent and progressively eliminate the WFCL.

It is implementing the project in co-operation with its partner Dhaka Alternative Shelter, Transportation, Mobile Food Booths, Underprivileged Children's Education Programme (UCPEP) and Resource Integration Centre (RIC).

She said they have a target to rescue 200 children.

# The Egyptian Gazette

Established 1880

Oct. 16, 2002

## Employment policy for review

THE Ministry of Industry is to review employment policies at all levels and sectors, Minister Ali al-Saifi said.

The Ministry will then submit recommendations for policy amendments, al-Saifi said, following a meeting with a delegation from the International Labour Organisation (ILO) which is currently on a visit to Egypt.

During the meeting, al-Saifi discussed assistance offered by the ILO in employment policies in Egypt, and stressed the government's encouragement of the private sector, especially in small- and medium-scale enterprises (SMEs) with regard to job creation.

# The New York Times

## War Inflates Cocoa Prices but Leaves Africans Poor

By ALAN COWELL

LONDON, Oct. 10 — As civil war raged in Ivory Coast, the world's biggest cocoa producer, speculative traders here said in New York last month the price of 17-year highs. Investors cashed in, and the middlemen along the global food chain. Candy makers like Hershey and Mars are thought to have secured their Halloween profits by carefully hedging their exposure.

Dirt in Africa, war and economic are imposing a harsh tariff. The fighting has killed hundreds of people in cocoa-growing regions, destroyed crops and kept farmers from harvesting what remains — and starting in the higher prices. The fighting has also shut down a project to eradicate what international aid workers consider the farmers' abusive child labor practices.

# GULF NEWS

online edition

## Gulf News - Poverty snatches childhood from millions.

20 November 2002

Duff News By Azim Manif

According to a recent report of the International Labour Organisation (ILO), about 260 million children between the ages of five and 14 worldwide are involved in child labour.

Some 180 million children under the age of five are still malnourished, 170 million will never have the opportunity to attend school, and more than 600 million live in families earning less than \$1 a day.

These overwhelming figures are just a small representation of the state of children worldwide. The list can be extended even further by listing figures of the number of children who are victims of trafficking and those killed or maimed in civil wars.

# Observer

## Kiwahede gets cash boost to help girls

By Correspondent Gasmir Ndambhile

THE United States government, through the International Labour Organisation (ILO), has granted to Women Rural Development, Kinshasa, about US Dollars 180,348 to assist 6000 young girls in Tanzania. Elizabeth Executive Director, Juma Mwakila, said in the city yesterday that the funds will be used to prevent

children aged between 9 to 18 years from pursuing prostitution as a career and activities.

She said the arrangement to be carried under the Title Rural Programme (TRP) for the elimination of the Worst Forms of Child Labour (WFCL) will be conducted in seven districts of Arusha, Temeke, Ili, Kinondoni, Iringa Rural, Kondeo and Iringa.

Mwakila emphasized that following her experience in working with the same girls through ILO's International Programme for the Elimination of Child Labour (IPEC), Kinshasa will replicate strategy and scale up activities aimed at preventing children from getting into prostitution, rehabilitate them and avail education and training opportunities to them.

## Al-Safir (Beirut)

السفير العدد 2970 الخميس 11-10-2002

## إدارة منظمة العمل الدولية تبدأ اجتماعاتها

بدأت منظمة العمل الدولية اجتماعاتها دورتها 108، والتي جارية أصلاً في جنيف، في مدينة جنيف، وذلك في إطار اجتماعات منظمة العمل الدولية حول التنمية العالمية والتنمية البشرية في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط. وتناقش الاجتماعات قضايا التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط. وتناقش الاجتماعات قضايا التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط.

كما ستناقش الاجتماعات قضايا التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط. وتناقش الاجتماعات قضايا التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط.

ILO starts its 285th Session of the Governing Body

Pour des raisons de place disponible, certains articles ont été raccourcis, adaptés ou n'apparaissent pas dans leur présentation originale.



## MÉDIATHÈQUE



■ **L'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives.** BIT, Genève, 2002. ISBN 92-2-213223-8. 17,50 francs suisses

Ces dernières années, les industries extractives ont connu un accroissement généralisé de la productivité et une régression de l'emploi dans le secteur structuré. Procédant à un état des lieux de cette branche d'activité, les auteurs du rapport en examinent l'évolution récente et passent en revue les différents problèmes qui se font jour dans le secteur structuré. Les sites nouveaux et rénovés étant de plus en plus capitalistiques, ils ont besoin de moins de travailleurs par unité de production mais de plusieurs équipes pour assurer un fonctionnement continu. Les nouveaux sites miniers seront probablement situés dans des lieux isolés, souvent dans les pays en développement, ce qui suppose des efforts particuliers et soutenus pour attirer et retenir des travailleurs compétents, diligents et motivés. La fermeture de certains sites et la chute spectaculaire de l'emploi qui l'accompagne, nécessitent la mise en place de programmes de restructuration qui répondent aux besoins des mineurs, de leur famille et de la collectivité. Les questions étudiées ici sont celles de la formation, de l'utilisation du matériel, de la sécurité, de l'emploi des femmes, du stress, de la fatigue causée par l'allongement du temps de travail et du sida. Les auteurs réfléchissent en outre à la contribution que peut apporter l'OIT pour faire en sorte que les industries extractives continuent de fonctionner dans un contexte de développement durable tout en procurant un travail décent.



■ **La promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz.** BIT, Genève, 2002. ISBN 92-2-212812-5. 15 francs suisses

Les industries du pétrole et du gaz, dont dépend la santé économique de nombreux pays, doivent s'appuyer sur une main-d'œuvre de qualité et de bonnes relations professionnelles, qui sont des facteurs importants pour le maintien du niveau de production et d'une offre stable de produits pétroliers. Les secteurs du pétrole et du gaz évoluant rapidement, ce rapport examine plus particulièrement les changements récemment survenus dans les relations professionnelles et le dialogue social ainsi que leur incidence sur l'emploi. Il traite en outre de la protection sociale, des relations de

travail, de la liberté syndicale et de la négociation collective.



■ **Le dialogue social dans les services de santé : institutions, capacité et efficacité.** BIT, Genève, 2002. ISBN: 92-2-213232-7. 15 francs suisses

Le souci de la santé publique et l'augmentation du coût des soins font que dans de nombreux pays ce secteur est au centre du débat politique. Le rôle essentiel des partenaires sociaux (gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs) et du dialogue social n'étant plus à démontrer, il est largement reconnu que le dialogue social est nécessaire pour promouvoir et soutenir les réformes dans de nombreux domaines du secteur de la santé. Reste encore à renforcer les institutions et les capacités sur lesquelles s'appuie le dialogue social. Ce rapport donne aussi un aperçu général des problèmes et présente dans le détail les changements institutionnels, les réformes administratives et les tendances nationales et internationales de l'emploi dans les services de santé ainsi que la question du financement des services de santé. Les méthodes susceptibles de faciliter le dialogue social, le rôle des partenaires sociaux et les difficultés des relations de travail sont également examinés. Les auteurs présentent la démarche adoptée par l'OIT pour définir un cadre permettant de renforcer le dialogue social en général et dans les services de santé en particulier.



■ **Un profil statistique de la profession d'enseignant,** Maria Teresa Siniscalco. BIT, Genève, et UNESCO, Paris, 2002. ISBN : 92-2-213115-0. 15 francs suisses

Ce texte rassemble les données les plus fiables produites ces dernières années sur la profession enseignante. Il se concentre sur l'essentiel, à savoir les conditions dans lesquelles travaillent les enseignants et les compromis politiques que les gouvernements doivent assumer pour donner aux citoyens l'éducation universellement accessible et de haute qualité qu'ils attendent. L'auteur met en évidence différentes situations en comparant l'offre et la demande des pays développés ou en développement. Elle examine la composition du corps enseignant dans différents pays et régions et propose une analyse comparative des qualifications. Elle étudie les conditions de travail, y compris le temps de travail et le temps d'enseignement, les effectifs des classes et les salaires. Elle analyse l'évolution des structures de l'enseignement et ses répercussions sur les conditions d'enseignement

et d'apprentissage, en déterminant le coût de l'enseignement par élève.



#### LABORDOC

Base de données en ligne : [www.ilo.org/labordoc](http://www.ilo.org/labordoc). BIT, Genève, 2002.

LABORDOC est le catalogue des ouvrages, journaux et documents de la bibliothèque centrale du Bureau international du Travail. Elle contient plus 320 000 références, soit la documentation la plus importante à l'échelle mondiale sur le monde du travail, y compris sur les grands thèmes de l'emploi, des relations professionnelles, du droit du travail, des conditions de travail, de la formation professionnelle, de la sécurité sociale, de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, du travail des femmes, du travail des enfants, des travailleurs migrants, des droits économiques et sociaux, et sur tous les aspects du développement économique et social qui ont trait au travail. Cette base de données offre la possibilité d'effectuer des recherches multilingues (anglais, français, allemand et espagnol) de documents spécialisés indexés et classés à l'aide du *Thesaurus* du BIT. Ce catalogue est un outil précieux pour les dirigeants politiques, chefs d'entreprise, administrateurs d'entreprise et représentants d'employeurs et de travailleurs qui ont affaire aux problèmes du chômage, de la création d'emplois, de la lutte contre la pauvreté et de la restructuration industrielle ou pour ceux qui doivent répondre à des questions aussi complexes que le stress, le sida, la violence, le harcèlement sexuel et la productivité et la compensation dans le monde du travail. Aux chercheurs, étudiants et autres personnes travaillant dans les domaines des sciences sociales, de l'économie et des études du développement liés au travail et à l'emploi, elle propose une documentation en d'autres langues que l'anglais, y compris des textes originaux et des traductions de publications intergouvernementales et non gouvernementales.



■ **Statistiques des salaires et de la durée du travail par profession et des prix de produits alimentaires,** résultats de l'Enquête d'octobre, 2000 et 2001. BIT, Genève, 2002. ISBN : 92-2-011379-1. 35 francs suisses.

Cette publication annuelle du Bureau international du Travail est préparée par le Bureau de statistique. Elle présente les résultats des deux dernières années de l'Enquête d'octobre du BIT sur les professions et groupes d'activité économique qui relèvent de la

compétence des commissions d'industrie du BIT. Elle constitue un ouvrage de référence pour tous ceux qui s'intéressent aux conditions de travail et d'existence et notamment pour les statisticiens du travail, les gouvernements, les employeurs, les organisations professionnelles, les investisseurs, les juristes, les journalistes et les consommateurs. Pour consulter et télécharger ces données, se rendre à l'adresse : <http://laborsta.ilo.org>



■ **Revue internationale du Travail**, vol. 141, n° 3. BIT, Genève, 2002. ISSN 0378-5599. 30 francs suisses.

Ce numéro de la *Revue* propose un ensemble éclectique d'articles sur les thèmes suivants:

Les programmes de travaux publics sont-ils efficaces pour réduire la pauvreté? Les migrations peuvent-elles profiter à tous, immigrants et nationaux des pays hôtes? Quel droit d'organisation pour les personnes âgées? Comment concilier dynamique du changement et protection des travailleurs?

Les programmes ciblés de travaux publics ont pour but de construire des infrastructures en payant des salaires qui ne dépassent pas ceux du marché. Ces programmes sont-ils plus efficaces pour réduire la pauvreté et créer des emplois que ceux qui consistent à octroyer aux populations pauvres des prestations non ciblées? Dans «L'efficacité des programmes d'emploi dans la lutte contre la pauvreté: résultats obtenus en Afrique du Sud», Lawrence Haddad et Michelle Adato examinent cent un projets répartis en sept programmes menés dans la province du Cap-Occident au milieu des années quatre-vingt-dix. Ils ont calculé combien les pouvoirs publics devaient dépenser de rands pour transférer 1 rand à la population pauvre, et ils ont comparé cette valeur avec celle d'un programme simulé de prestations non ciblées. La supériorité des programmes de travaux publics est incontestable.

Eric Weinstein propose une nouvelle approche de l'immigration économique conforme à l'intérêt général. Les programmes d'accueil de travailleurs migrants sont censés accroître la productivité, faire baisser les prix à la consommation, favoriser les échanges interculturels et élever le niveau de vie des travailleurs en provenance des pays les plus pauvres. Malheureusement, divers abus et effets pervers ont discrédité ces programmes aux yeux des citoyens et des travailleurs des pays d'accueil et les résultats en termes de productivité sont res-



**Ce guide contient une introduction très complète au conseil d'entreprise : sa nature, les normes professionnelles, l'évolution en cours et les perspectives d'avenir. De nos jours, l'économie de l'information et du savoir crée de nombreux débouchés et pose des défis nouveaux aux**

**consultants, à condition qu'ils soient capables de s'adapter à des situations complexes et en constante évolution pour satisfaire des clients de plus en plus exigeants.**

**Cette nouvelle édition porte sur un large éventail de sujets très concrets :**

- **Le conseil aux entreprises en ligne**
- **La responsabilité sociale des entreprises et le rôle de celles-ci dans la société**
- **La transformation et le renouvellement des entreprises**
- **La gestion par la qualité totale**
- **Le conseil pour la gestion du savoir et l'utilisation de celle-ci par les consultants eux-mêmes**
- **L'administration publique**
- **La propriété intellectuelle**
- **Illustration des concepts fondamentaux par de nombreux graphiques, exemples et listes récapitulatives**

tés en deçà des attentes des employeurs. L'auteur plaide pour la mise en place d'un nouveau modèle de programme, respectueux des lois du marché, qui concilie les intérêts et suscite l'adhésion des travailleurs des pays d'accueil, des employeurs, des consommateurs, des autorités publiques et des travailleurs migrants.

Dans «Personnes âgées: dignité sociale, statut et droit à la liberté d'organisation», Gideon Ben-Israel et Ruth Ben-Israel constatent que le vieillissement de la population a fait apparaître une nouvelle catégorie socio-démographique, les personnes âgées, dont les intérêts et les droits ne sont pas assez reconnus dans les cadres juridiques existants, ce qui empêche cette catégorie de la population d'occuper la place qui lui revient. Adoptant une démarche fondée sur les droits et les notions de solidarité sociale et de dignité sociale, les auteurs proposent d'élargir le champ d'établir un nouveau «droit cadre» de la personne humaine. Ainsi, la loi doit reconnaître aux personnes âgées un statut conférant un certain nombre de droits

économiques et sociaux, interdisant la discrimination fondée sur l'âge, qui s'accompagne d'un assouplissement des régimes de retraite et d'un système de représentation et de négociation collective inspiré du syndicalisme.

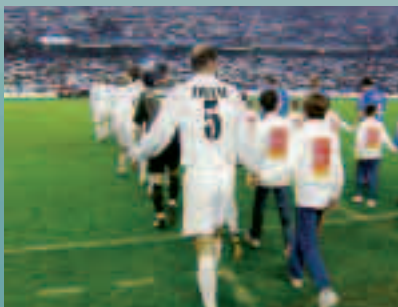
Enfin une «Perspective» intitulée «Dynamique du changement et protection des travailleurs» rend compte du deuxième symposium France-OIT (Lyon, janvier 2002), qui avait pour thème «De nouvelles sécurités face à des incertitudes croissantes». Cette perspective synthétise les travaux suivant deux axes. Tout d'abord les implications de la multiplication et de la diversification des transitions entre les situations d'emploi, ou de non-emploi, dans les domaines suivants: statistique, politiques publiques, action des partenaires sociaux, droit du travail; puis la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Création d'emplois, formation et protection sociale sont étroitement associées à la sécurité, mais l'Europe est partagée entre la nécessité de la protection et la mode des allègements fiscaux.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Tél. +4122/799-7828; fax +4122/799-6938; e-mail: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org); site Internet: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

# Le Real Madrid fait équipe avec l'OIT pour lutter contre le travail des enfants



MADRID (Nouvelles du BIT) – Le club de football du Real Madrid et l'Organisation internationale du Travail (OIT) s'associent pour infliger un «carton rouge» à tous ceux qui sont impliqués dans les pires formes de travail des enfants – sachant que, dans le monde, un enfant sur huit, soit 180 millions d'enfants, sont exploités dans des activités souvent dangereuses.



Le Real Madrid et l'OIT ont lancé la campagne «Carton rouge au travail des enfants» au stade Santiago Bernabéu de Madrid le 18 décembre 2002 – Journée mondiale du football –, date à laquelle l'équipe a célébré son centième anniversaire en affrontant une sélection mondiale.



Le match fut précédé d'une cérémonie, prévue à 21 h 30, au cours de laquelle les joueurs sont entrés dans le stade, accompagnés de 22 enfants vêtus de T-shirts portant le logo de la campagne et ont manifesté leur soutien à la campagne de lutte contre le travail des enfants en brandissant le carton rouge conçu à cet effet.



Une vidéo de 30 secondes sur le travail des enfants, produite par le Bureau international du Travail a été diffusée sur l'écran géant du stade au début de la cérémonie. Antena 3 TV a retransmis le spot de la campagne à la mi-temps. En tant que seul match officiel à être disputé ce jour-là dans le monde, ce match a bénéficié d'une large audience télévisuelle et d'une importante couverture médiatique.



Une cérémonie publique avait eu lieu la veille au stade Santiago Bernabéu à 12 h 30. A cette occasion, Kari Tapiola, directeur exécutif du BIT, et Florentino Pérez Rodríguez, président du Real Madrid, ont signé un accord de collaboration pour la campagne du Carton rouge. Cet accord a été facilité par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE).

Des représentants du gouvernement espagnol et des partenaires sociaux, notamment Eduardo Zaplana, ministre du Travail et des Affaires sociales, Miguel Angel Cortés, secrétaire d'Etat à la Coopération internationale et pour l'Amérique latine, José Maria Cuevas, président de la CEOE, Cándido Méndez, secrétaire général de l'Union générale des travailleurs (UGT), José María Fidalgo, secrétaire général de la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO), Antonio Peña-losa, secrétaire général de l'OIE, et Joseph S. Blatter, président de la FIFA, assistèrent en tant que témoins à la cérémonie.

## A PROPOS DE LA CAMPAGNE

La campagne «Carton rouge au travail des enfants» a été lancée le 18 janvier 2002 à Bamako, à l'occasion d'une cérémonie présidée par le Premier ministre et le ministre de l'Intégration du Mali. Au cours de cette cérémonie, l'OIT et la Confédération africaine de football (CAF) ont signé un accord de coopération.

D'autres temps forts de la campagne sont prévus à l'occasion des manifestations suivantes: Championnat du monde des moins de 20 ans aux Emirats arabes unis (mars/avril 2003), Coupe du monde de football féminin en Chine (septembre/octobre 2003), Copa America au Pérou en 2004 et Coupe du monde de football en Allemagne en 2006.

Pour tout renseignement :  
[www.ilo.org/ipecc](http://www.ilo.org/ipecc) ; e-mail : [ipecc@ilo.org](mailto:ipecc@ilo.org)

