

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

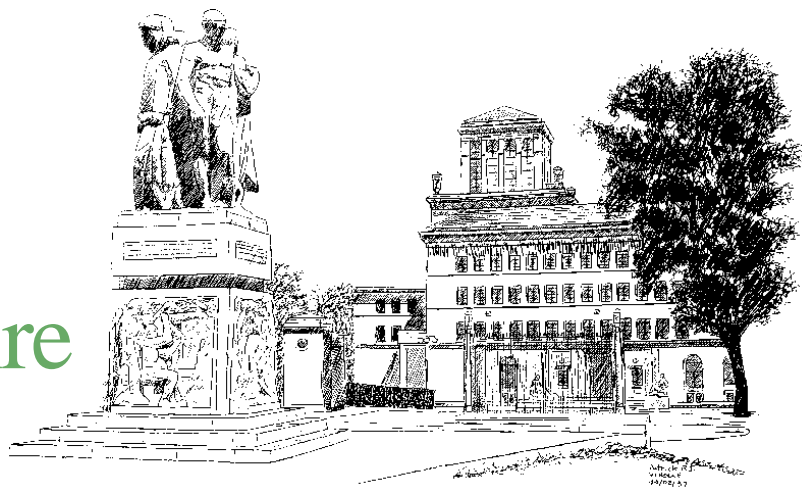
Importun,
injurieux et,
de plus
en plus,
illégal:

**Le harcèlement sexuel
au travail**



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

L'OIT dans l'Histoire



La naissance de la convention n° 87

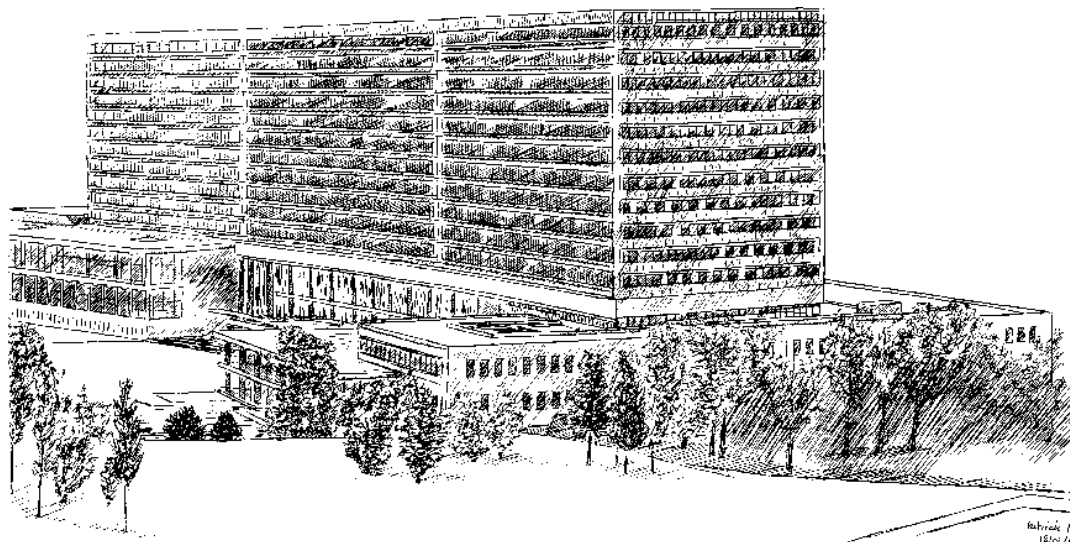
C'est il y a cinquante ans, en 1947, que la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, texte fondamental de l'OIT sur les droits de l'homme, a commencé à prendre forme. La question avait été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail par un chemin quelque peu détourné, via le Conseil économique et social (ECOSOC) d'une Organisation des Nations Unies qui n'en était encore qu'à ses balbutiements. La Fédération syndicale mondiale s'était plainte à l'ECOSOC de ce que les atteintes aux droits syndicaux témoignaient de la persistance, dans certains pays, des idéologies scélérates qui avaient placé le monde en danger de mort, et avait ajouté que ces droits essentiels pour la paix et la coopération devaient être garantis à l'échelle internationale. Recourant pour la première fois à une procédure qui venait d'être établie entre les deux organismes, l'ECOSOC avait alors soumis la question à l'OIT.

La Conférence de 1947 en confia l'examen à une commission tripartite qui, dans une résolution adoptée à l'unanimité, réclama l'institution d'un mécanisme de surveillance de la liberté syndicale et présenta une liste de points à débattre l'année suivante en seconde discussion, en vue de l'adoption d'une convention. La Conférence appuya cette résolution, elle aussi, à l'unanimité. Le rapporteur de la commission, le dirigeant syndical français Léon Jouhaux (qui devait bientôt se voir décerner le Prix Nobel de la paix), insista pour que la résolution aboutisse à une convention, déclarant que la liberté syndicale devait être la pierre angulaire sans laquelle le monde nouveau ne verrait jamais le jour.

En 1947, le président de cette commission était David. A. Morse, sous-secrétaire d'Etat au Travail et représentant du gouvernement des Etats-Unis au Conseil d'administration du BIT. L'année suivante, lorsque naquit la convention n° 87, il n'était plus là. Il avait été élu Directeur général du BIT, poste qu'il devait occuper pendant un mandat record de vingt-deux ans.

Le chef de la délégation suisse, William Rappard, a commenté en termes très élogieux la conduite des débats de la Commission de 1947 par M. Morse, dont il a loué la sagesse, l'impartialité et la patience. William Rappard a donné son nom à l'ancien siège de l'OIT, qui abrite aujourd'hui l'Organisation mondiale du Commerce.

Référence: Compte-rendu des débats de la Conférence de 1947.



Travail

Le magazine *Travail* est publié quatre fois par an par le Bureau de l'information publique du BIT, à Genève. Aussi publié en chinois, danois, finnois, hongrois, japonais, norvégien, russe, slovaque, suédois et tchèque.

- Rédacteur:
Thomas Netter
- Edition allemande:
Hans von Rohland
- Edition arabe:
Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth.
- Edition espagnole:
Réalisée avec le concours du Bureau de l'OIT à Madrid.
- Responsable de la production:
Kiran Mehra-Kerpelman
- Photos de couverture:
Jacques Maillard

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 peuvent être librement reproduits, à condition d'en mentionner la source. L'envoi d'un justificatif serait apprécié.

Toute correspondance doit être adressée au Bureau de l'information publique du BIT, CH-1211, Genève 22 (Suisse).

Tél. +4122/7997912
Fax +4122/7998577
<http://www.ilo.org>

Imprimé par ATAR S.A.
Genève

ISSN 1020-0002

SOMMAIRE

Notes du rédacteur	4
La dimension sociale de la libéralisation des échanges	5
Importun, injurieux et, de plus en plus souvent, illégal: Le harcèlement sexuel au travail	7
L'ère de l'information engendrera-t-elle une révolution virtuelle de l'emploi?	10
La stratégie de l'Espagne: des valeurs à défendre, des changements à entreprendre	12



Pour délivrer les enfants du travail: l'exemple de Sialkot	14
Association du BIT et de l'industrie dans la lutte contre le travail des enfants	16
L'OIT dans la presse	17
Présence de l'OIT dans le monde	18
Nouvelles armes contre la traite des enfants en Asie	22

L'eau, source d'emplois	28
Le microcrédit, vedette du Sommet de Washington	30
Gestion de la productivité et de la qualité – Productivity and Quality Management: A Modular Programme (Compte-rendu de lecture)	33



CHAMPS D'ACTION	24
PLANÈTE TRAVAIL	26
MÉDIATHÈQUE	34

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 174 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.

Lors de la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du Commerce, qui s'est tenue en décembre dernier à Singapour, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a brillé par son absence.

Absente, certes, mais pas oubliée.

En effet, les délégués présents à Singapour ont inscrit ceci dans leur Déclaration finale: «Nous renouvelons notre engagement à observer les normes fondamentales du travail internationalement reconnues. L'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'institution compétente pour fixer ces normes et s'en occuper et nous nous engageons à soutenir les activités qu'elle mène pour les promouvoir.»

A quoi le Directeur général a répondu: «La balle est maintenant dans notre camp et nous avons très nettement conscience de la responsabilité qui nous incombe. Je peux vous dire que nous n'avons pas l'intention de laisser la balle se promener dans notre camp et que nous allons la jouer.» Pour savoir comment, lire les extraits de la conférence de presse du Directeur général dans le présent numéro de *Travail*.

Dans l'article annoncé en couverture, «*Importun, injurieux et, de plus en plus souvent, illégal*», Jane Aeberhard-Hodges, du Service du BIT pour l'égalité et la coordination des droits de l'homme, explique ce qu'est le harcèlement sexuel, le débusque dans ses lieux de prédilection et démontre que les pouvoirs législatifs et les tribunaux s'en préoccupent de plus en plus.

Les retombées du cyberespace sur le travail sont analysées dans l'article intitulé «*L'ère de l'information engendrera-t-elle une révolution virtuelle de l'emploi?*». Les auteurs s'interrogent sur l'impact de ce que l'on appelle désormais «la convergence multimédia», c'est-à-dire la fusion d'industries de l'information auparavant distinctes, et sur les composantes sociales du monde virtuel de demain.

Sous le titre «*Le microcrédit, vedette du Sommet de Washington*», *Travail* examine les moyens mis en œuvre pour venir en aide aux ménages les plus démunis. Outre un compte-rendu du Sommet, on trouvera dans ce minidossier une présentation des activités de l'Unité de la dimension sociale du financement des entreprises du BIT, une définition approfondie du microcrédit et des histoires de vie illustrant le profil des populations auxquelles celui-ci s'adresse.

«*L'exemple de Sialkot*» est l'histoire de la collaboration entre le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et le gouvernement pakistanais. Sialkot est une ville de la province du Pendjab, dans laquelle l'IPEC appuie les efforts entrepris par le gouvernement pour lutter contre le travail des enfants. Le but est de «délivrer» certains villages de ce fléau en proposant d'autres sources de revenu de telle sorte que les familles ne dépendent plus du travail de leurs enfants pour survivre.

Ce numéro de *Travail* contient en outre deux nouvelles rubriques: *L'OIT dans l'Histoire*, qui relatara des événements marquants de la vie de l'Organisation et *L'OIT dans la presse*, qui reprendra telles ou telles réactions de la presse. Deux rubriques existantes, *Champs d'action* et *Planète Travail* ont été étoffées de façon à offrir davantage d'informations sur les activités de l'OIT et leur évolution. La *Tribune libre* sera ouverte à des personnalités de l'extérieur. Enfin, à partir de son numéro de juin, *Travail* réservera une colonne au *Courrier des lecteurs*.



Thomas Netter, rédacteur

Extraits de la conférence de presse du Directeur général du BIT – janvier 1997

La dimension sociale de la libéralisation des échanges: «La balle est maintenant dans notre camp»



Pascal Volery

Michel Hansenne, Directeur général du BIT, a donné une conférence de presse au Palais des Nations, à Genève, le 15 janvier 1997. Sa présentation et la plus grande partie des questions posées par les journalistes présents ont essentiellement porté sur les résultats de la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du Commerce, tenue à Singapour du 9 au 13 décembre 1996. Quelques extraits:

● Sur son absence à la Conférence de Singapour

Je ne sais pas ce qui a poussé un certain nombre de pays à estimer qu'il valait mieux que je n'y aille pas et à me retirer l'invitation qui m'avait été précédemment lancée, mais mon premier constat est que je dois les remercier de l'initiative qu'ils ont prise, car cela a eu pour effet que jamais on n'a parlé autant de la dimension sociale de la libéralisation des échanges. Le discours que je n'ai pas prononcé a constitué ce que j'ai appelé «un silence assourdissant». Je crois qu'il est intéressant de voir que la plupart des intervenants à Singapour ont cru nécessaire de faire référence à ces aspects sociaux liés à la mondialisation des échanges qui apparaît donc de plus en plus comme un sujet incontournable.

● Concernant le rôle du BIT dans le débat sur la dimension sociale du commerce international

Il apparaît clairement que les Etats ont décidé de faire le choix de l'OIT comme le lieu où doit se débattre cette question. Je crois qu'il est important de rappeler que dans la déclaration finale de Singapour, les Etats ont dit clairement «Nous renouvelons notre engagement d'observer les normes du travail fondamentales internationalement reconnues. L'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'organe compétent pour établir ces normes et s'en occuper, et nous affirmons soutenir les activités qu'elle mène pour les promouvoir.» Donc la balle est maintenant dans notre camp. Nous avons très nettement le sentiment de la responsabilité qui nous incombe et je peux vous dire que nous n'avons pas l'intention de voir simplement la balle se promener dans notre camp, nous avons l'intention de la jouer. (...) Nous n'allons pas nous reposer mais nous allons immédiatement embrayer sur Singapour et essayer de faire notre part du travail.

● Au sujet de la stratégie du BIT

Nous allons faire deux choses: premièrement, nous allons poursuivre la campagne lancée en 1995 visant à la ratification des sept conventions de l'OIT qui ont été reconnues au sein de l'OIT comme fondamentales, et reconnues aussi lors du Sommet social de Copenhague en mars 1995.

A la suite de cette campagne, nous avons déjà maintenant 22 ratifications et nous allons voir dans quelle mesure, après Singapour et après les déclarations qui ont été formulées à Singapour, ce processus va s'accélérer ou non. Je compte faire une analyse globale à la fin de l'année. Nous aurons donc une première occasion de tester l'engagement pris par les pays à Singapour dans les prochains mois. Est-ce que les prises de position de Singapour se traduiront concrètement par des actes? J'espère que le fait qu'il n'y aura plus d'équivoque quant aux relations entre l'OMC et l'OIT va maintenant accélérer le

processus de ratification. Deuxième élément, c'est bien entendu les mécanismes de contrôle. C'est bien joli d'avoir une série de conventions, mais est-ce qu'on peut en contrôler effectivement l'application?

Vous savez que nous avons deux mécanismes de contrôle différents et qu'en général celui qui s'applique à la plupart des conventions ne s'applique que si les Etats les ont ratifiées. Or, dans le cas qui nous occupe, le problème majeur c'est comment la communauté internationale peut contrôler les pays qui ne jouent pas le jeu, qui n'ont pas ratifié les conventions? Le dossier est sur la table du Conseil d'administration depuis maintenant un certain nombre de mois. Nous avons eu un débat important sur ce sujet au mois de novembre. Il y a eu des propositions intéressantes de la part du Groupe des employeurs pour aboutir à un renforcement de nos mécanismes de contrôle et donc permettre à l'OIT de contrôler l'application des conventions



Pascal Volery

«Nous n'avons pas l'intention de voir simplement la balle se promener dans notre camp, nous avons l'intention de la jouer.»

fondamentales même lorsque celles-ci ne sont pas ratifiées. Il y a eu encore des désaccords entre employeurs et travailleurs au mois de novembre. J'espère que ces diffi-

cultés seront aplanies et qu'au Conseil d'administration de mars nous pourrions constater les premiers éléments de consensus entre employeurs et travailleurs. A partir de là, la balle sera dans le camp des gouvernements.

(...) Une des voies possibles pour résoudre le problème serait que nos membres adoptent une déclaration publique et politique équivalant à la Déclaration qui a été prise en 1944 à Philadelphie et qui est considérée à l'intérieur du BIT comme une sorte d'annexe à notre Constitution. Et donc l'enjeu pour nous, c'est d'avoir un accord en 1997 pour la préparation d'une déclaration de 1998 qui nous donnerait alors la base fondamentale pour le renforcement de nos mécanismes.

● *Sur la nécessité de mettre en place des «règles du jeu» fondamentales*

S'il n'y a pas de règles, un système réellement multilatéral visant à promouvoir et à faire respecter un certain nombre de règles du jeu fondamentales, nous risquons de voir naître, dans les mois ou dans les années qui viennent, une remontée d'attitudes protectionnistes et d'opérations de toute nature: boycotts, campagnes contre un certain nombre de produits ou contre certains pays, et donc nous avons le sentiment que plus que jamais un forum international, un système de règles multilatéralement acquises et contrôlées est important.

(...) Ce que je dis souvent aux pays en développement lorsque nous discutons de ce problème – mais vous savez qu'ils sont réticents au renforcement de l'OIT – je leur dis: «Mais vous serez les premières victimes de l'absence d'outils efficaces. Parce que demain, si vous êtes attaqués – il y a eu déjà toute une série de cas au cours des derniers mois – si vous êtes attaqués, où allez-vous pouvoir vous défendre? Et vous ne pouvez même pas savoir si ceux qui vous attaquent ne sont pas, en sous-main, payés ou appuyés par vos principaux concurrents. La guerre économique, ou la guerre commerciale, va pouvoir aussi prendre en otage la dimension sociale.»

(...) Nous sommes frappés de voir combien au sein de l'OIT nous sommes aujourd'hui approchés par une série d'entreprises, de groupes d'entreprises, de secteurs industriels, qui nous demandent de les aider à bâtir des codes de bonne conduite, des «labels sociaux», qui sont donc extrêmement préoccupés par les risques qu'ils courent si une campagne d'opinion publique se trouvait lancée contre eux dans une série de pays parce qu'ils apparaîtraient comme ayant fait travailler des enfants, utilisé des gens dans des conditions innombrables ou des choses de ce genre. On dit souvent que la mondialisation de l'économie, c'est d'une certaine manière la diminution du pouvoir de l'Etat. Je crois que,



Pascal Volery

«... La guerre économique, ou la guerre commerciale, va pouvoir aussi prendre en otage la dimension sociale.»

dans un certain nombre de cas c'est vrai mais ce qui paraît clair, c'est que dans les cinq prochaines années on va voir naître une série de mouvements, d'autres acteurs sociaux et économiques sur la scène internationale, et c'est pour cela qu'il est extrêmement important d'essayer de bâtir un système multilatéral respecté par les uns et par les autres si nous voulons éviter que cela soit la jungle.

(...) Il ne faut pas croire que le jeu dans les années qui viennent va se passer exclusivement entre gouvernements. C'est cela qui rend de l'intérêt à l'Organisation internationale du Travail dans la mesure où nous ne sommes pas exclusivement gouvernementaux, mais que nous sommes aussi composés d'employeurs et de travailleurs. Et donc on a le sentiment que nous sommes mieux à même que n'importe qui d'autre de prendre en considération ces nouveaux mouvements, ces changements-là, pour veiller à ce que, dans cette économie mondialisée, il y ait aussi de la part de toute une série d'acteurs la volonté de respect d'un certain nombre de règles fondamentales.

● *Sur le rôle futur de l'OIT*

Nous sommes ce que nous avons toujours été, c'est-à-dire: 1) une organisation tripartite; 2) chargés de promouvoir la justice sociale, 3) par le biais de normes internationalement reconnues, 4) avec un système de contrôle efficace. Nous étions cela. Qu'est-ce qui est neuf? C'est que nous devons faire cela dans un contexte qui est en train de changer rapidement, qui est la mise en place d'une économie mondialisée sous l'influence de divers facteurs et notamment sous l'influence de la libéralisation des échanges. Dans ce cadre-là il devient de plus en plus impératif que tous les partenaires du commerce mondial respectent un certain nombre de règles du jeu.

Tout le travail que nous avons fait au sein de l'OIT au cours des deux dernières années a été de procéder à une distinction entre: Quelles sont les règles qui sont fondamentales et celles qui ne le sont pas?

Avec le critère: En quoi est-ce que ces règles risquent de handicaper les pays en développement dans leur effort de promotion? En quoi est-ce qu'elles risquent de les empêcher d'utiliser leurs avantages comparatifs? Nous avons isolé un certain nombre de conventions dont tout le monde dit qu'elles doivent être respectées. Mais se posent maintenant deux questions: Premièrement, si tout le monde dit qu'elles doivent être respectées, pourquoi ne les ratifie-t-on pas toutes et, deuxièmement, va-t-on donner à l'OIT les moyens d'en contrôler l'application? Je ne crois pas qu'en faisant cela je change les objectifs ou je modifie le rôle ou l'image de l'OIT; j'essaie simplement de voir quelles sont les étapes que nous devons accomplir maintenant pour faire en sorte que nous continuions à être, dans un contexte nouveau, ce que nous avons été au cours des 80 dernières années.

● *Sur la liberté d'association et la République de Corée*

Je n'ai pas à fournir de commentaire ou à juger les décisions du gouvernement coréen à propos de sa législation sur le travail. Ce qui est clair, c'est que cette législation a été jugée d'une manière extrêmement négative par les organisations syndicales, qui considèrent qu'elles ne peuvent pas accepter ce qu'elles appellent des régressions sociales pour améliorer la capacité compétitive de la Corée du Sud. Ce qui est significatif aujourd'hui, premier élément, c'est l'extraordinaire écho international de cette situation et l'implication des grandes centrales syndicales internationales dans le conflit. C'est donc bien la démonstration que dans le cadre de la mondialisation de l'économie qui est en train de se mettre en place vous aurez de plus en plus des réactions globales à des initiatives qui peuvent être prises pays par pays. Avec des conséquences bien entendu au plan national, mais on peut aussi imaginer demain des conséquences au plan international. Cela me paraît être un des exemples clairs de l'importance de la dimension sociale dans tout ce processus qui est en train de se mettre en place.

Deuxième élément, si je n'ai pas à juger, et je ne souhaite en aucune manière faire de commentaire sur la législation en cours en Corée du Sud, par contre, à la demande de la CISL – et s'il n'y avait pas eu d'intervention de la CISL je l'aurais fait de moi-même – j'ai exprimé au Président sud-coréen ma préoccupation quant au respect de la liberté syndicale. Il me paraît évident que le respect de la liberté syndicale est un des engagements majeurs qu'on a pris en devenant membre de l'OIT. Cela étant, on voit clairement qu'il n'y aura pas de solution au conflit en cours en Corée sans le respect de la liberté syndicale, qui est, à mes yeux, une partie intégrante du processus démocratique. □



Jacques Maitlard

A la une:

Importun, injurieux et, de plus en plus souvent, illégal: Le harcèlement sexuel au travail

Ces dernières années, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, sujet autrefois tabou, est sorti de l'ombre. Ce comportement abusif et blessant à connotation sexuelle retient de plus en plus l'attention des pouvoirs législatifs et des tribunaux. L'interview de ce mois-ci fait le point sur la question: Qu'est-ce que le harcèlement sexuel, où se produit-il et comment les pouvoirs publics s'y opposent-ils?

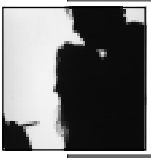
Dans un article récemment publié dans la Revue internationale du Travail, Jane Aeberhard-Hodges, du Service de l'égalité et de la coordination des droits de l'homme du Bureau international du Travail (BIT), étudie l'évolution de la jurisprudence en la matière. Elle constate que l'attention portée à la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est récente mais qu'elle a tendance à s'in-

tensifier. Il y a vingt ans, ce phénomène n'était pas considéré comme un problème, il était mal défini et ne donnait en général lieu à aucune protection juridique. De nos jours, les hommes et les femmes, les employeurs et les travailleurs, les juristes, les avocats et les juges doivent en connaître la définition, savoir quelles règles sont applicables et où sont les limites.

M^{me} Hodges a expliqué à Travail en

quoi consiste le harcèlement sexuel, quelles mesures législatives et quelles décisions judiciaires ont été prises à ce sujet dans le monde et comment évolue aujourd'hui l'attitude de la société.

Travail: *On entend beaucoup parler du harcèlement sexuel au travail. De quoi s'agit-il?*



M^{me} Hodges: Selon la plupart des définitions, le harcèlement sexuel comporte trois éléments. Il s'agit d'un comportement de nature sexuelle qui n'est pas sollicité, que la victime perçoit comme étant une condition de travail hostile, intimidante ou humiliante. Ce comportement peut se traduire par un contact physique, des allusions licencieuses, des blagues et des commentaires à connotation sexuelle, l'exhibition de matériel pornographique ou encore des propos superflus et hors de contexte sur l'apparence d'une personne. Il existe de nombreuses affaires célèbres de harcèlement sexuel de par le monde. Les victimes sont surtout des femmes, mais il arrive de plus en plus souvent que des hommes soient harcelés par des femmes. On dénombre également des cas de harcèlement homosexuel.

Travail: *Où se produit-il en général et pourquoi?*



Jane Aeberhard-Hodges

M^{me} Hodges: Le harcèlement sexuel existe dans le monde entier. Les études révèlent que les principales victimes sont des femmes jeunes dans leur premier emploi ou des femmes qui reprennent leur carrière après une interruption. Ces victimes sont généralement vulnérables, du fait de leur âge ou de leur statut professionnel

par exemple. Quelquefois, la timidité – le conditionnement social en quelque sorte – est également un facteur déterminant.

Travail: *Quelle est sa fréquence, en particulier sur le lieu de travail?*

M^{me} Hodges: Les résultats des études sont hallucinants. En ce moment-même, pendant que nous discutons, des millions de femmes subissent une forme ou une autre de harcèlement sexuel. La difficulté consiste à les identifier bien que, comme je l'ai dit, la définition soit très simple. Des études réalisées en Suisse, par exemple, démontrent que même sous le sceau de la confidentialité, peu de femmes se risqueraient à porter plainte. C'est dire que les chiffres dont nous disposons, qui proviennent d'enquêtes officielles, ne représentent probablement que la partie émergée de l'iceberg.

Travail: *Y a-t-il encore des sociétés dans lesquelles le harcèlement sexuel est toléré, considéré comme faisant normalement partie du rituel d'embauchage?*

M^{me} Hodges: Il semble en effet que tel soit le cas dans certains pays. Je pense que la notion de droit de cuissage est désormais révolue, mais l'on peut dire qu'elle subsiste sous une forme différente dans certains endroits. Alors, oui, bien sûr, le harcèlement sexuel à l'embauchage existe encore. On sait par exemple que, dans certaines sociétés européennes, les femmes considèrent le harcèlement sexuel comme une agression, mais l'acceptent comme un désagrément inévitable.

Travail: *Au cours de vos travaux, avez-vous constaté une augmentation des dénonciations?*

M^{me} Hodges: Indubitablement. D'ailleurs, selon les chiffres publiés par la Commission des Etats-Unis pour l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC), plus de 15 000 cas auraient été déclarés en 1996. Bien entendu, il ne s'agit là que d'allégations et toutes ne seront pas prouvées. Néanmoins, le nombre de cas signalés à l'EEOC a augmenté sensiblement puisqu'il était d'environ 6 000 par an à la fin des années quatre-vingt.

Travail: *Avant 1985, peu de pays disposaient d'une législation traitant expressément le sujet. Selon vous, quelle différence caractérise les lois qui existaient dans le passé et celles qui sont adoptées ou appliquées aujourd'hui?*

M^{me} Hodges: La législation a beaucoup évolué au cours de ces 20 dernières années. Il existe maintenant des lois qui condamnent explicitement le harcèlement

HARCÈLEMENT SEXUEL ET LÉGISLATION: QUELLES SONT LES TENDANCES?

Jusque vers la fin des années 80, rares étaient les pays qui avaient une législation traitant expressément du harcèlement sexuel. Toutefois, le fréquent recours à des textes de portée générale pour remédier à ce problème a donné naissance à une utile jurisprudence. Au début des années 90, les pays ont commencé à se doter de lois spéciales – ils sont aujourd'hui 36. Dans un article récemment publié dans la *Revue internationale du Travail (RIT)*, vol. 135 n° 5, 1996, intitulé: «Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail: jurisprudence récente», Jane Aeberhard-Hodges, juriste au BIT, dégage les tendances actuelles.

Comme le faisait déjà observer une autre juriste du BIT, Felice Morgenstern, dans un texte sur les femmes et les tribunaux, publié il y a plus de vingt ans dans la RIT [vol. 112, n° 1, juillet 1975], l'évolution des décisions de justice concernant les travailleuses est sans doute l'un des meilleurs indicateurs sur la condition féminine. A l'époque, on ne parlait même pas de harcèlement sexuel. Cependant, la thèse de M^{me} Morgenstern se confirme au travers des thèmes qu'elle a étudiés (l'accès à l'emploi, la durée de l'emploi, l'égalité de rémunération, l'âge de la retraite, la sécurité sociale, la protection de la maternité et les responsabilités familiales) puisque dans tous ces domaines d'énormes progrès

ont été réalisés en 20 ans, en partie grâce à l'adoption de dispositions législatives et à leur application par les tribunaux.

Dans son récent article, M^{me} Hodges s'appuie sur toute une série de sources – décisions judiciaires et sentences arbitrales, revues spécialisées, rapports des Nations Unies et d'autres organismes internationaux, résultats du contrôle de l'application des normes de l'OIT et la presse – pour comprendre ce que l'on entend par harcèlement sexuel et quelles règles sont applicables en la matière. Celles-ci sont énoncées dans des lois nationales précises, reflétant ou non le Code de pratique de la Commission européenne relatif au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans des textes sur l'égalité des chances dans l'emploi (discrimination) et les droits de l'homme, dans la législation du travail, le droit civil (responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle), voire le droit pénal. L'auteur réalise ainsi une précieuse analyse des décisions récemment rendues dans toutes les régions du monde en ce qui concerne la responsabilité, les réparations et les sanctions. Elle fournit aussi une impressionnante liste de références à l'intention de ceux qui voudraient approfondir la question. Cette importante étude lève bien des interrogations sur un sujet à la fois difficile et capital.

sexuel au travail comme un comportement inacceptable. En outre, la question est traitée dans certains codes du travail et dans des lois sur les droits de l'homme et l'égalité, qui couvrent toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe. Mais, comme je l'indique dans la *Revue internationale du Travail*, à part la recommandation générale de 1992 adoptée en vertu de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, très peu d'instruments internationaux traitent en particulier du harcèlement sexuel. En fait, l'OIT est la seule Organisation à avoir un instrument qui contienne une disposition bannissant le harcèlement sexuel, en l'occurrence, envers les femmes indigènes. Cependant, elle n'a adopté aucune convention à part entière sur le harcèlement sexuel, la question n'étant traitée que dans la convention n° 111, dans le contexte de la discrimination fondée sur le sexe.

Travail: *Combien de pays ont pris des mesures spéciales, adopté des lois en ce qui concerne le harcèlement sexuel, la discrimination fondée sur le sexe, etc.?*

M^{me} Hodges: Ils sont de plus en plus nombreux. Pour le moment, 36 pays ont une législation spécifique. En outre, dans certains pays, les lois sur la santé et la sécurité sont d'une portée assez vaste pour que le harcèlement sexuel puisse y être inclus comme un danger pour la santé mentale et physique des salariés. Par ailleurs, la législation sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles peut être invoquée en pareil cas.

Travail: *Comment expliquez-vous l'intérêt actuel des législateurs et des pouvoirs publics? Qu'est-ce qui motive aujourd'hui l'adoption de nouveaux textes ou l'application et la réinterprétation de lois et conventions existantes?*

M^{me} Hodges: Cette question appelle plusieurs réponses. Premièrement, il est indéniable que, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, la société est aujourd'hui beaucoup plus consciente du fait que le harcèlement, des femmes en particulier, constitue à la fois un danger et un problème collectif. Ensuite, il y a l'action des organisations féminines, des organisations non gouvernementales et des syndicats. Il y a aussi les conférences des Nations Unies telles que la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue en 1995 à Beijing, où les problèmes du monde du travail ont été évoqués et où l'OIT, qui était très présente,

a pu dire, certes, nous n'avons pas de convention, mais nous avons des normes qui peuvent être utiles et qui ont déjà été utilisées. La Conférence de Beijing a eu l'avantage de faire reconnaître l'existence du problème à l'échelle internationale et d'engager un débat à ce sujet dans le contexte des droits de la femme et des droits de la personne. Enfin, le fait que de plus en plus de femmes gagnent leurs procès a démontré que le recours à la justice constituait un moyen utile pour remédier au harcèlement sexuel.



«... tant dans les pays développés que dans les pays en développement, la société est aujourd'hui beaucoup plus consciente du fait que le harcèlement, des femmes en particulier, constitue à la fois un danger et un problème collectif.»

Travail: *Cet intérêt nouveau pour la législation sur le harcèlement sexuel et l'apparition de nouvelles de lois ont-ils des retombées sur le lieu de travail et que fait l'OIT dans ce domaine?*

M^{me} Hodges: Les lois et les mécanismes d'application sont inutiles s'ils n'ont pas d'impact sur le lieu de travail. Je pense qu'en Amérique du Nord, en Europe occidentale et dans d'autres régions, les femmes sont désormais enclines à porter plainte parce qu'elles savent qu'elles seront entendues. Ailleurs, cependant, l'impact est moins spectaculaire. C'est pourquoi la collaboration avec les syndicats, par exemple, est un élément important de la stratégie de l'OIT. Dans les entreprises où la main-d'œuvre est en majorité composée de femmes, et surtout de femmes vulnérables, les syndicats peuvent informer celles-ci de leurs droits, de la législation en

EXTRAITS DE LA POLITIQUE DU BIT EN MATIÈRE DE HARCELEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est défini comme toute conduite non souhaitée, de nature sexuelle, qui dans la perception raisonnable de la personne importunée interfère avec le travail, conditionne l'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Cette situation est particulièrement grave lorsqu'un tel comportement est le fait d'un fonctionnaire, homme ou femme, qui est dans une position susceptible d'influencer la carrière ou les conditions d'emploi (y compris le recrutement, l'affectation, le renouvellement de contrat, l'évaluation du travail ou la promotion) de la personne qui subit ce comportement ...

Il est essentiel d'insister sur le fait que le harcèlement sexuel se réfère à une conduite qui n'est pas souhaitée ou qui importune, non partagée et imposée à la personne qui la subit. C'est l'élément clé qui distingue le harcèlement sexuel de la relation amicale, du flirt ou d'autres relations qui sont librement et mutuellement partagées.

Les personnes qui estiment être l'objet d'un harcèlement sexuel sont encouragées à notifier au harceleur présumé que son comportement est inopportun et que, conformément à la politique établie ci-dessus, elles s'attendent alors à ce qu'une telle conduite cesse immédiatement ...

vigueur et de la procédure à suivre pour la faire appliquer. Pour ce qui est des employeurs, le Bureau des activités pour les employeurs vient, entre autres, de publier une brochure dont une page entière est consacrée au harcèlement sexuel. Autre exemple: dans les pays récemment démocratisés ou qui ont récemment acquis leur indépendance, notre action a abouti à la révision de nombreuses lois et, souvent, à l'inclusion de dispositions relatives à la discrimination sexuelle dans l'emploi. C'est un travail de longue haleine, très spécial, mais qui, au bout du compte, porte ses fruits.



Colloque de l'OIT sur «La convergence multimédia»

L'ère de l'information engendrera-t-elle une révolution virtuelle de l'emploi?

On entend souvent dire que les effets des nouvelles techniques d'information sur l'économie seront aussi profonds que ceux de la révolution industrielle. En effet, grâce aux progrès de l'informatique et des techniques de communication, des secteurs autrefois distincts, qui reposent sur l'information «convergent» vers la radiodiffusion et les télécommunications, processus au cours duquel des emplois sont créés et d'autres disparaissent. L'Organisation internationale du Travail se penche d'ores et déjà sur les aspects sociaux du travail dans un monde virtuel.

«**L**a révolution des techniques d'information est un élément clé de la mondialisation» a affirmé Kari Tapiola, Directeur général adjoint du BIT, dans l'allocution qu'il a prononcée à l'ouverture du Colloque sur la convergence multimédia. «L'information est appelée à devenir la principale ressource économique du monde, avec ce que cela suppose de restructuration au plan économique. Qu'est-ce que cela signifiera concrètement pour les gouvernements et pour les employeurs, les travailleurs et leurs organisations? Comment nous préparer aux changements qui s'annoncent?»

C'est précisément sur cette préparation au changement que portait le Colloque organisé du 27 au 29 janvier, au siège de l'OIT à Genève. A cette occasion, plus de 60 participants et experts de 31 pays, représentant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ont réfléchi aux conséquences sociales de la convergence multimédia. Les thèmes de l'emploi, de la formation et des relations professionnelles sont ceux qui ont le plus retenu leur attention.

La consommation accrue de produits de loisirs et d'information est l'un des traits marquants d'une économie post-industrielle qui repose sur l'information. En effet, les classes moyennes consacrant une part toujours plus importante de leurs ressources aux loisirs, les secteurs du spectacle et des médias ont été hissés parmi les branches d'activité les plus prospères. Ainsi, le secteur des supports d'information est sans doute celui qui aura connu la croissance la plus rapide.

Malgré leur extrême diversité, les produits des industries du spectacle et des médias présentent une caractéristique commune essentielle: ils renferment une quantité de connaissances. Des équipes d'écrivains, d'éditeurs, d'artistes, de concepteurs et de techniciens hautement qualifiés dé-

ploient des trésors d'imagination, de créativité et de sophistication technologique qui confèrent une originalité propre à chacun de ces produits. C'est la somme de leurs talents créatifs, la diversité de leurs compétences et leur maîtrise de la technologie de l'information qui font la valeur des livres de poche, des disques et des cassettes dont le consommateur est friand. Bien sûr, on pourrait dire que la multiplicité des formes sous lesquelles ces produits sont vendus – cassettes, disques, journaux

La technologie est au cœur de la société de l'information et du spectacle

– dissimule en fait un seul produit qui est l'information traitée par l'électronique.

Du fait de cette caractéristique centrale, il convient de plus en plus d'envisager les industries du spectacle et des médias sous l'angle non pas de leur spécificité historique, mais de l'unicité croissante que leur apporte la numérisation. Grâce aux progrès des techniques d'automatisation et de communication, des secteurs reposant sur l'information qui étaient autrefois distincts, par exemple l'imprimerie et l'édition, la conception graphique, la presse, l'enregistrement sonore, la réalisation de films, etc., convergent vers un produit commun: l'information. «Les nations, les entreprises et les travailleurs qui sont en mesure d'acquiescer, de transformer et d'utiliser l'information de manière productive et imaginative sont ceux qui, demain, tireront profit des progrès de la technologie», estime M. Tapiola.

Chacun des secteurs susmentionnés a sa propre origine et sa propre histoire. Jusqu'à une date récente, chacun avait également sa propre technologie. Cependant, la numérisation a engendré la convergence

technologique. Aujourd'hui, toutes les formes d'information – qu'elles reposent sur le texte, le son ou l'image – peuvent être converties en bits et en octets pour être traitées par ordinateur. La numérisation ouvre donc la voie à l'enregistrement et à la transformation de la musique, du cinéma et de l'écriture par des procédés similaires et sur un même type de support. Aujourd'hui, des secteurs autrefois aussi éloignés que l'édition et l'enregistrement sonore produisent l'un et l'autre des CD-ROM et non plus seulement des livres et des disques.

L'innovation technologique s'est accompagnée de profonds changements structurels à l'intérieur des différents secteurs. Dans certains pays, grâce à l'assouplissement des restrictions imposées à la prise de participations intermédiaires, de grandes sociétés ont désormais des participations financières dans des secteurs aussi différents que ceux du cinéma, de la musique, de la radio et de la télédiffusion et ceux de l'édition de livres, de magazines et de journaux. Cette intégration horizontale permet de commercialiser un même produit sous des formes très diverses (livre, film et enregistrement) et sur différents marchés (cinéma, télévision, vidéoclubs, par exemple). Ainsi, elle concentre le contrôle des entreprises et la maîtrise du marché entre les mains d'un nombre étonnamment restreint de protagonistes. En 1995, par exemple, cinq grandes maisons de disques représentaient à elles seules plus de 70% des ventes sur le marché mondial de la musique préenregistrée, qui totalise 40 milliards de dollars.

De même que la technologie a mis le monde entier à la portée des grandes firmes de diffusion et de communication, de même elle a favorisé la multiplication d'agents économiques plus modestes: particuliers, équipes et petites et moyennes entreprises (PME), capables de concevoir des produits multimédia de haute qualité,

comme les CD-ROM, ou de fournir des services destinés à des créneaux spécialisés, par exemple la création de sites Web ou la réalisation de campagnes de publicité en ligne. Une multitude de petites entreprises spécialisées dans l'édition électronique et les services multimédia créent une grande partie du contenu – ainsi que des emplois – de cette industrie naissante. Bon nombre de ces établissements composés de deux à dix salariés qui ne sont parfois reliés entre eux que par un modem et une ligne téléphonique, pourraient être considérés comme des microentreprises.

Emploi et compétences nouvelles

Pour certaines catégories professionnelles, particulièrement celles qui ont pour tâche d'élaborer un contenu créatif, la révolution multimédia promet d'augmenter considérablement les possibilités d'emploi à mesure que se multiplieront les circuits de distribution. En 1995, la production de films et de produits audiovisuels a occupé plus de 850 000 personnes en Europe, contre 630 000 seulement une décennie auparavant. D'ici l'an 2010, la production cinématographique, les multimédias et la télévision réunis pourraient être le premier employeur en Europe. Cependant, cette prévision optimiste ne s'applique pas aux musiciens, qui constituent à cet égard une exception notable. Le synthétiseur électronique a, par exemple, sensiblement réduit les possibilités d'emploi des musiciens de studio.

Pour d'autres travailleurs, en particulier ceux qui exercent un métier manuel lié à une technologie particulière, il s'agira d'acquérir de nouvelles qualifications et de s'adapter à de nouvelles formes de travail alors que les débouchés diminueront dans leur branche d'origine. En devenant plus conviviale, la technologie a atténué, voire éliminé, les difficultés d'apprentissage d'un grand nombre d'activités techniques. Les compétences sont plus faciles à transférer d'un domaine ou d'un type de matériel à un autre, ce qui permet une plus grande interchangeabilité entre personnel technique et personnel non technique.

Bien des emplois de demain seront fondés sur une technologie qui en est aujourd'hui à ses balbutiements; ces emplois exigeront des compétences aujourd'hui encore insoupçonnées. Alors que les qualifications propres à tel ou tel emploi s'acquièrent généralement sur le lieu de travail, soit dans le cadre de programmes de formation proposés par l'employeur, soit simplement grâce aux échanges de connaissances entre collègues, les employeurs attendront de plus en plus des candidats à un emploi qu'ils se présentent munis d'un éventail déjà très large de qualifications.

La formation en entreprise risque de ne plus suffire pour répondre aux besoins des travailleurs des médias. Bien souvent, les entreprises opérant dans ces secteurs convergents ne conservent plus qu'un noyau restreint de travailleurs permanents, ou du moins employés à long terme, et engagent de plus en plus des travailleurs d'appoint à



temps partiel, à titre temporaire ou pour la réalisation d'un projet donné. Lorsqu'ils travaillent à temps partiel, et particulièrement s'ils sont engagés pour une période de courte durée, ces salariés ne bénéficient guère, voire jamais, des programmes de formation organisés par l'employeur, qui sont en général destinés au personnel permanent.

En outre, ce sont les petites et moyennes entreprises qui enregistrent la croissance

de l'emploi la plus dynamique. Nombre d'entre elles n'occupent que quelques salariés et rares sont celles qui peuvent se permettre de dispenser elles-mêmes une formation ou de décharger leurs travailleurs de leurs activités courantes. Ces employeurs sont presque entièrement tributaires des qualifications que leurs salariés ont acquises au préalable, soit dans le cadre de leurs études, soit dans leurs emplois précédents ou encore de leur propre initiative.

Les participants au Colloque ont souligné l'importance que revêtent la formation et le recyclage pour que le secteur puisse se développer et que les travailleurs puissent s'adapter à des exigences en constante évolution.

Les travailleurs de l'industrie convergente du multimédia devraient jouir des mêmes droits que les autres travailleurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective, conformément aux principes de l'OIT contenus dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et dans la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que dans la jurisprudence correspondante des organes de contrôle de l'OIT. Les systèmes nationaux de protection sociale mériteraient peut-être d'être ajustés pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre de demain. Les conventions et recommandations récemment adoptées par l'OIT, qui présentent un intérêt particulier pour les travailleurs à temps partiel et ceux qui pratiquent le télétravail, sont la convention (n° 175) et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994, et la convention (n° 177) et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996.

«Les participants étaient bien d'accord sur le fait que l'OIT a un rôle à remplir en ce qui concerne les aspects sociaux de la mondialisation engendrée par la révolution de la technologie de l'information», a déclaré Marc Blondel, secrétaire général de la Confédération générale du travail – Force ouvrière, qui présidait la réunion. «Ils ont réaffirmé la nécessité de respecter les normes internationales, notamment celles qui se rapportent à la liberté syndicale et au droit de négociation collective.» □

Photo: Jacques Maillard/BIT pour UER.

La stratégie de l'Espagne: des valeurs à défendre, des changements à entreprendre

Pour freiner l'ascension du chômage, l'Espagne doit réformer son marché du travail. Dans une interview accordée à Travail, Javier Arenas se déclare satisfait de la façon dont l'OIT applique la devise «Des valeurs à défendre, des changements à entreprendre».

Travail: *L'emploi étant l'un des objectifs fondamentaux de votre gouvernement, pouvez-vous nous dire où en sont les choses?*

M. Arenas: La société espagnole ne peut supporter plus longtemps d'avoir les taux de chômage les plus élevés et les taux d'activité les plus bas de l'Union européenne et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). C'est pourquoi elle ne peut se satisfaire d'un système de relations professionnelles qui entrave la création d'emplois stables, même en période de croissance économique soutenue.

Travail: *En quoi les réformes sociales peuvent-elles favoriser la création d'emplois? Quelles réformes seraient souhaitables en Espagne et comment comptez-vous vous y prendre?*

M. Arenas: Le marché du travail de l'Espagne doit être amélioré. Cependant, avant de prendre des mesures concrètes, le gouvernement préfère attendre les résultats du dialogue social en cours sur l'autonomie des organisations syndicales et patronales. Cela ne signifie aucunement que nous cherchons à éluder nos responsabilités, mais plutôt que nous plaçons de grands espoirs dans celles des acteurs sociaux.

Travail: *Le principe du tripartisme est un élément fondamental du mandat*



**Javier Arenas,
ministre du Travail
de l'Espagne**

Ministère du Travail, Espagne

de l'Organisation internationale du Travail. Quelle importance votre gouvernement accorde-t-il au dialogue social?

M. Arenas: Dès qu'il a été constitué, le nouveau gouvernement espagnol a affirmé sa volonté de relancer le dialogue social, convaincu que celui-ci revêtait une importance fondamentale pour le développement économique du pays. C'est pourquoi, depuis le mois de mai dernier, le gouvernement et les partenaires sociaux ont entamé un processus de dialogue dans le cadre duquel ont été mis sur pied une série de groupes de négociations qui traitent différentes questions.

Ces conversations ont abouti à des résultats très positifs. Elles ont permis la

signature de l'accord sur la consolidation et la rationalisation du système de sécurité sociale et la conclusion de l'accord sur l'emploi et la protection sociale des travailleurs agricoles. En outre, les efforts entrepris pour éviter les actions en justice dans le domaine des relations professionnelles ont progressé grâce à l'accord sur le règlement extrajudiciaire des conflits sociaux. Par ailleurs, les directives communautaires qui portent sur la prévention des risques professionnels ont été examinées à la lumière de l'accord de base sur le règlement relatif à la prévention des accidents. Les négociations sur la formation professionnelle ont également abouti à un accord. Par ailleurs, le dialogue entre les organisations patronales et syndicales sur la réforme du marché du travail demeure ouvert.

Travail: *Les gouvernements ont la difficile tâche de concilier la mondialisation de l'économie et l'exigence de compétitivité avec la préservation de l'Etat-providence. Selon vous, quel est, à l'aube du XXI^e siècle, l'avenir de l'Etat-providence dans les pays de l'Union européenne?*

M. Arenas: Il est incontestable qu'à l'heure actuelle, il faut plus de croissance et plus d'emplois. De même, il ne fait aucun doute qu'à travers les réformes économiques en cours, nous devons nous adapter à la mondialisation de l'économie. Non seulement nos entreprises doi-

vent être compétitives à l'échelle internationale, mais encore leur capacité de créer des emplois dépendra de leur compétitivité. Pour garantir durablement le bien-être social il faut une croissance économique qui génère des emplois stables. Dans l'état actuel des choses, il est impossible d'imaginer qu'un pays non compétitif puisse prétendre à un degré élevé de solidarité. Ainsi, notre gouvernement n'envisage pas un instant de remettre en question la protection sociale et il est déterminé à maintenir les prestations sociales tant dans le domaine de la santé que dans ceux de la sécurité sociale et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Travail: L'Espagne vient en tête des pays membres en ce qui concerne le nombre de conventions ratifiées, la contribution au budget ordinaire de l'OIT et l'appui aux programmes de coopération de celle-ci, notamment en Amérique latine. Qu'est-ce que cela signifie pour vous et quelles sont vos prévisions pour l'avenir?

M. Arenas: L'OIT affronte avec succès les problèmes nouveaux d'un monde multipolaire: les nouvelles modalités des relations professionnelles, la promotion du dialogue social et de la concertation,

«Le gouvernement espagnol appuie l'action de l'OIT en faveur de la démocratie et des droits de l'homme et se félicite des résultats obtenus en ce qui concerne le renforcement des instruments internationaux relatifs à la liberté syndicale et aux négociations collectives ainsi qu'à l'abolition du travail forcé et du travail des enfants.»

les nouvelles formes de travail, les injustices nées d'une croissance économique parfois non maîtrisable et de ses corollaires que sont le chômage et la difficulté de préserver les systèmes de protection sociale.

Le gouvernement espagnol appuie l'action de l'OIT en faveur de la démocratie et des droits de l'homme et se félicite des résultats obtenus en ce qui concerne le renforcement des instruments internationaux relatifs à la liberté syndicale et aux négociations collectives ainsi qu'à l'abolition du travail forcé et du travail des enfants. Il appuie en outre l'action entreprise pour éliminer la discrimination dans l'embauche et dans l'emploi.



Ministère du Travail, Espagne

M. Arenas signe l'Accord sur l'emploi et la sécurité sociale pour les travailleurs agricoles.

A l'avenir, cette action devra aller en s'intensifiant, car la coopération est indissociable de l'action normative et doit largement contribuer à l'application du droit international du travail. Il n'est

mondialisée par l'OIT pour concilier progrès économique et progrès social à travers la coopération et la participation, revêt une importance fondamentale.

Néanmoins, des changements sont absolument nécessaires au sein de l'OIT. Il faut notamment moderniser le Code international du travail en instituant un processus de révision rapide et continue des conventions internationales qui, du fait de la nouvelle donne économique et sociale, sont devenues difficilement applicables, voire obsolètes. Cela suppose aussi l'élaboration de nouvelles normes, souples, précises et adaptées aux nouveaux impératifs de justice sociale dans le monde entier. La plus haute priorité doit être accordée à ce travail de révision afin de garantir que les normes internationales du travail correspondent fidèlement à la réalité et produisent des résultats satisfaisants à l'échelle de la planète.

J'estime qu'un tel contexte de synergie entre, d'une part, la réalisation des droits fondamentaux des travailleurs et, d'autre part, l'assistance et la coopération techniques, permettra de développer les points de convergence en ce qui concerne les effets sociaux de la libéralisation des échanges internationaux.

Travail: Dans le contexte politique et économique actuel, quel rôle devrait assumer l'OIT sur la scène internationale et quelles réformes internes devrait-elle engager?

M. Arenas: L'OIT applique de façon satisfaisante la stratégie présentée dans le rapport soumis en 1994 à la 81^e session de la Conférence, sous le titre «Des valeurs à défendre, des changements à entreprendre». Dans le contexte actuel de

□

Pour délivrer les enfants du travail: l'exemple de Sialkot

Le Programme IPEC offre un changement d'existence aux enfants du travail

Bien qu'il soit condamné de toutes parts, le travail des enfants demeure un problème mondial. Si un tel paradoxe perdure, c'est que, par ailleurs, le labeur des enfants est considéré comme indispensable à la survie des familles. A Sialkot, dans la province pakistanaise du Pendjab, l'Organisation internationale du Travail tente une expérience prometteuse.

A l'âge où les enfants du monde entier courent après leurs ballons de football à la sortie de l'école, les filles et les garçons du village de Sialkot (province du Pendjab), eux, fabriquent ces ballons.

Et en prévision de la Coupe du monde qui aura lieu l'année prochaine en France, la cadence s'accélère.

Les enfants de Sialkot – qui n'ont parfois pas plus de 7 ans – cousent les ballons à la main chez eux ou dans de petits at-

liers. Certains ne vont jamais à l'école. Mais il n'y a pas que la fabrication de ballons à Sialkot. Une autre activité importante, la fabrication d'instruments chirurgicaux, emploie des garçonnets aux côtés des hommes comme limeurs et polisseurs. D'autres enfants travaillent dans la construction de fours à brique ou sont mis à contribution, sans être payés, pour réparer des machines agricoles et ramasser les ordures.

Les industries manufacturières telles que celles de Sialkot occupent une place non négligeable dans l'économie pakistanaise. En 1995-96, les exportations de ballons de football ont rapporté près de 1,3 milliard de roupies et celles d'instruments chirurgicaux près de 1,5 milliard. En 1993-94, environ 35 millions de ballons ont été exportés en raison de la Coupe du monde organisée en 1994 aux Etats-Unis; les recettes avaient alors approché 3,2 milliards de roupies. Aujourd'hui la production reprend de plus belle en prévision de la compétition de 1998.



Gamma/Paris

Les enfants de Sialkot – qui n'ont parfois pas plus de 7 ans – cousent les ballons à la main chez eux ou dans de petits ateliers. Certains ne vont jamais à l'école. L'OIT tente une expérience prometteuse.

Participation de l'IPEC

Pourtant, malgré la rentabilité des manufactures de Sialkot, le Pakistan a récemment demandé aux responsables du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) d'élaborer un programme spécial dans le but de soustraire les enfants du village à l'exploitation et aux travaux dangereux. Cette demande, formulée par la Commission nationale sur le travail des enfants, fait suite à une étude réalisée en 1996 avec l'aide de l'IPEC. (C'est une campagne lancée en 1996 par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), qui a attiré l'attention sur le travail des enfants dans la fabrication de ballons.)

Cette enquête détaillée sur les jeunes travailleurs de Sialkot et leur mode d'existence avait démontré que les industries du ballon et des instruments chirurgicaux employaient respectivement 7 000 et 7 700 enfants de 5 à 14 ans à temps plein et plusieurs milliers d'autres à temps partiel en dehors des horaires scolaires.

Ces enfants sont issus de familles nom-

ILO programme to end child labour in Sialkot



Jacques Maillard

ISLAMABAD, Jan 12. The International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) of the International Labour Organisation (ILO) has been asked to develop a new programme to eliminate 'hazardous and exploitative' child labour in Sialkot a football and surgical instrument manufacturing town in the north east of Punjab province in Pakistan, says a press release.

The programme is being initiated at the request of the National Steering Committee on Child Labour in Pakistan.

free'.
 — Provide alternatives to such children and their families for demonstration purposes; and
 — Enhance public and private sector capacity to address child labour programmes.
 The package of support services will consist of a combination of direct assistance to the children, fam-

workers (5 to 14 years old) were involved in football stitching on a regular and full-time basis (17 per cent of the workforce in ball stitching) and 23 per cent had never attended school. Educational facilities were to be in a standard manner.

23 per cent had never attended school. Educational facilities were to be in a standard manner.

IPEC asked to help eliminate child labour in

ISLAMABAD, Jan 12. The International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) of the International Labour Organisation (ILO) has been asked to develop a new programme to eliminate 'hazardous and exploitative' child labour in Sialkot — a football and surgical instrument manufacturing town in the north-east of Punjab province in Pakistan, says a press release.

The programme is being initiated at the request of the National Steering Committee on Child Labour in Pakistan.

ILO programme to assist in eliminating child labour

ISLAMABAD: The International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) of the International Labour Organisation has been asked to develop a new programme to eliminate 'hazardous and exploitative' child labour in Sialkot, a football and surgical instrument manufacturing town of Punjab, says a press release.

The programme is being initiated at the request of the National Steering Committee on Child Labour in Pakistan.

ies, employers, subcontractors and young adult workers; capacity building among governmental departments, employers' organisations, the non-governmental community and community-based organisations, and awareness-raising among the above groups.

Children are mainly involved in the stitching of footballs and the filling of surgical instruments. Footballs are often stitched at home or in local stitching centres, while filling and grinding of surgical instruments is done in small workshops. Children are found in the main factories of both industries.

hazardous due to high metal dust levels.
 More than nine out of 10 working children are 10 to 14 years old. The youngest working children are 7 to 8 years old, while the average age is just over 12 years. The average age of starting work is 10 years. The literacy rate among children who stitch footballs is relatively high, as compared to prevailing child workers interviewed, 57 per cent were literate, 57 per cent still attended school, 31 per cent had never gone to school and 13 per cent had dropped out.

breuses dont, souvent, deux frères ou sœurs au moins travaillent dans la même industrie. Bien que la servitude ne soit pas considérée comme une pratique courante dans les deux branches étudiées, 12% des parents avaient touché une avance de deux à trois mois sur les gains de leurs enfants.

Les enfants constituent 17% de la main-d'œuvre des manufactures de ballons et environ 31% de celle des manufactures d'instruments chirurgicaux. Pour des journées de huit à neuf heures, ils gagnent, dans les premières, à peu près la moitié du salaire minimum d'un adulte *non qualifié*, qui est de 1 650 roupies par mois, et ils perçoivent dans les deuxièmes, 1 300 roupies en moyenne. Ces salaires sont plutôt meilleurs que ceux des enfants qui travaillent dans d'autres branches de l'industrie pakistanaise.

La couture des ballons et le limage des instruments chirurgicaux sont les phases du processus de fabrication qui nécessitent le plus de temps et de travail. Dans les deux cas, il faut en moyenne une année d'apprentissage. Le travail est sous-traité dans les villages environnants où il est effectué soit à domicile soit dans de petits ateliers par des adultes et des enfants des deux sexes, sauf pour le limage d'instruments, qui est exclusivement confié aux hommes et aux garçons.

Les grandes quantités de poussière de métal produite par le limage et le polissage constituent indéniablement un danger pour la santé des enfants qui travaillent à la fabrication d'instruments chirurgicaux. En revanche, ceux qui cousent des ballons travaillent, certes, une heure de plus par jour en moyenne pour un salaire bien inférieur, mais ne semblent pas courir de risques particuliers sur les plans de la santé et de la sécurité. Les rapports ne font état que de blessures sans gravité provoquées par les aiguilles et les autres outils de couture.

En dehors des heures de travail, les garçons font généralement du sport en plein air et les filles effectuent des travaux ménagers.

Les taux d'alphabétisation et de scola-

risation des enfants qui confectionnent des ballons sont relativement élevés par rapport à ceux d'autres régions du Pakistan, mais les filles sont moins souvent scolarisées que les garçons. En revanche, dans la fabrication d'instruments chirurgicaux, la majorité des 208 garçons interrogés par les enquêteurs de l'IPEC ont abandonné l'école primaire. Ils expliquent cet abandon par le fait que les programmes sont inintéressants, les enseignants peu sympathiques et les écoles inconfortables. De nombreuses écoles de Sialkot n'ayant pas de toit, les enfants s'assoient sous des arbres.

L'action

Que fait-on pour abolir le travail des enfants à Sialkot?

Le nouveau Programme IPEC consiste en une série de mesures visant à :

- empêcher et éliminer le travail des enfants à l'aide de services de soutien créés

dans les secteurs public et privé;

- «délivrer» un certain nombre de villages sélectionnés du travail des enfants en aidant ces derniers à quitter le marché du travail;

- proposer à ces enfants et à leur famille d'autres sources de revenu qui puissent aussi servir de modèles.

Le rôle des services de soutien consiste, d'une part, à intervenir directement auprès des enfants, des familles, des sous-traitants et des jeunes travailleurs adultes et, d'autre part, à développer les capacités des institutions gouvernementales, des organisations d'employeurs, du secteur non gouvernemental et des associations communautaires.

Cependant le tout premier du Programme IPEC est de sensibiliser tous les habitants de la région de Sialkot aux méfaits du travail des enfants — que ce soit pour les enfants eux-mêmes et leurs perspectives d'avenir ou pour la société tout entière.

Association du BIT et de l'industrie dans la lutte contre le travail des enfants

Le BIT a signé le 14 février 1997, à Atlanta, avec la Chambre de commerce et d'industrie de Sialkot (SCCI) et l'UNICEF, un accord de partenariat visant l'élimination du travail des enfants pendant les 18 prochains mois, dans la fabrication de ballons de football à Sialkot, au Pakistan. C'est la première fois que des organisations représentant des entreprises multinationales et leurs fournisseurs locaux s'associent à des organisations internationales afin d'éliminer le travail des enfants dans cette branche industrielle.

Le district de Sialkot produit à lui seul près de 75% des ballons de football cousus à la main, vendus sur un marché d'exportation qui rapporte chaque année 1 milliard de dollars à la vente au détail. Selon les résultats d'une récente étude du BIT, cette branche emploie actuellement 7 000 enfants.

Cet accord est l'aboutissement d'une action entreprise par la Fédération mondiale de l'industrie d'articles de sport et le Soccer Industry Council of America, qui représentent plus de 50 marques d'articles de sport, pour éliminer le travail des enfants dans la fabrication de ballons de football au Pakistan.

Le coût du projet est estimé à plus ou moins 1 million de dollars pour les 24 mois à venir. Il sera couvert par des contributions du BIT (au moins 500 000 dollars fournis par le gouvernement des Etats-Unis), des fabricants locaux (environ 360 000 dollars pour financer un contrôle indépendant), du Soccer Industry Council of America (100 000 dollars pour financer certains éléments du Programme de protection sociale) et de l'UNICEF (200 000 dollars).

L'accord prévoit la mise sur pied d'un programme destiné à aider les fabricants de ballons à recenser les enfants, à les soustraire au travail et à leur offrir, entre autres, des possibilités d'éducation. Le programme, qui fonctionne sur la base du volontariat, incite ces fabricants à s'engager publiquement à prendre différentes mesures destinées à empêcher l'emploi des enfants de moins de 14 ans, notamment en exigeant l'enregistrement offici-

ciel de tous les sous-traitants, de tous les ateliers et de tous les travailleurs (en vérifiant leur âge).

M. Kari Tapiola, Directeur général adjoint du BIT, s'est félicité de cet accord qu'il considère comme un premier pas important vers une mise en commun des efforts des organisations internationales, des groupes industriels, des travailleurs et des gouvernements dans la lutte contre le travail des enfants. Il a encouragé tous les signataires à l'appliquer avec vigilance et a invité d'autres



de l'accord, fournira des services de coopération technique et publiera à intervalles réguliers des rapports sur l'état d'avancement et les résultats du projet.

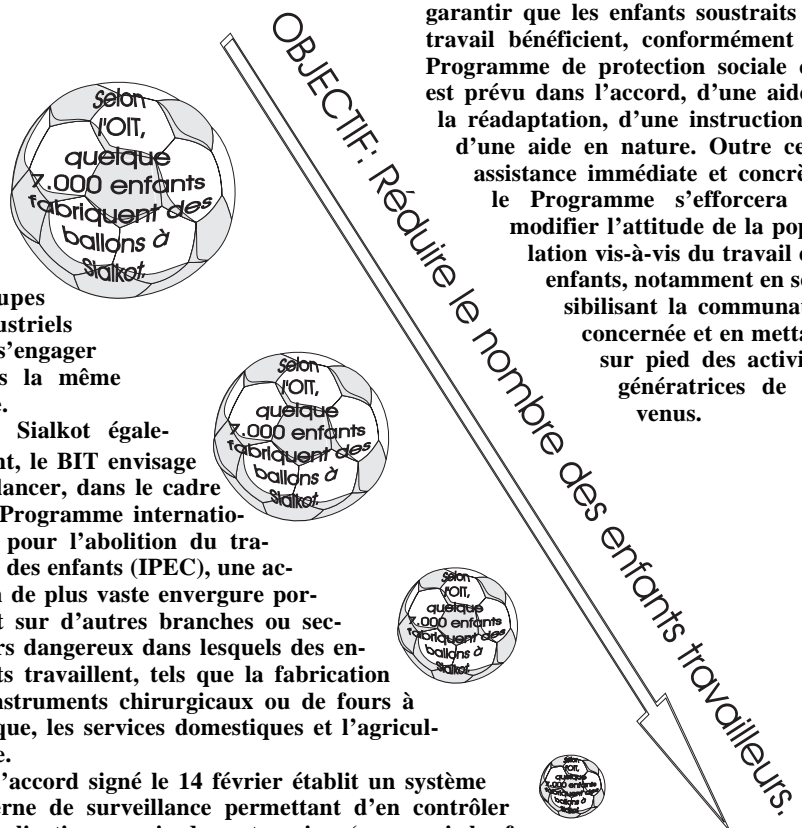
Par ailleurs, les fabricants s'engagent à coopérer étroitement avec le BIT et d'autres organisations afin de garantir que les enfants soustraits au travail bénéficient, conformément au Programme de protection sociale qui est prévu dans l'accord, d'une aide à la réadaptation, d'une instruction et d'une aide en nature. Outre cette assistance immédiate et concrète, le Programme s'efforcera de modifier l'attitude de la population vis-à-vis du travail des enfants, notamment en sensibilisant la communauté concernée et en mettant sur pied des activités génératrices de revenus.

groupes industriels à s'engager dans la même voie.

A Sialkot également, le BIT envisage de lancer, dans le cadre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), une action de plus vaste envergure portant sur d'autres branches ou secteurs dangereux dans lesquels des enfants travaillent, tels que la fabrication d'instruments chirurgicaux ou de fours à brique, les services domestiques et l'agriculture.

L'accord signé le 14 février établit un système interne de surveillance permettant d'en contrôler l'application au sein des entreprises (y compris les fabricants locaux et les sous-traitants) qui produisent des ballons de football. Les fabricants acceptent en outre de se soumettre à des contrôles indépendants. Un organisme indépendant créé à cet effet transmettra régulièrement à la Fédération mondiale de l'industrie des articles de sport des rapports qui seront diffusés auprès des clients et des consommateurs du monde entier.

Un comité de coordination regroupant l'OIT, l'UNICEF et la SCCI ainsi que l'organisation non gouvernementale, Save the Children Fund (Royaume-Uni), veillera à l'application des dispositions



Cette carte ne saurait être interprétée comme une prise de position du BIT quant à la délimitation des frontières internationales ou au statut de tel ou tel territoire et ne prétend nullement être le reflet de l'acceptation légale ou de facto de ces frontières par les Etats.

L'OIT dans la presse

*Communiqué de presse du BIT:
Persistence de la crise de l'emploi dans le
monde*

The Guardian INTERNATIONAL
NEWSPAPER OF THE YEAR
26 November 1996 (U.K.)

World's jobless total 1 billion

WORLDWIDE unemployment has reached one billion, representing crisis levels not experienced since the depths of the 1930s depression, the International Labour Organization reports today.

The latest figure is up more than a fifth from the 1994 estimate of 820 million, and means that almost one in three of the global labour force is now out of work or underemployed.

The ILO report blames the industrialized countries for sacrificing the goal of full employment to anti-inflation policy and feeding the swelling tide of joblessness, which is described as "neither politically nor socially sustainable". (...)

EL MERCURIO

28 de noviembre de 1996 (Chile)

(...) La OIT se niega a aceptar el status quo. "El desorden que reina en los mercados de trabajo no es ni inevitable ni irreversible", dice y añade que el pleno empleo debería ser un objetivo central de la políticas económicas y sociales de los países.

El director general va más allá y reta a políticos y economistas diciendo que es puede hacer nada para reducir la cesantía, que en una economía cada vez más competitiva, lo mejor que cabe esperar es un crecimiento sin empleo o que los índices actuales son, en cierta forma, el resultado natural e inevitable del libre juego de las fuerzas del mercado. (...)

Frankfurter Allgemeine

ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

26 November 1996 (Germany)

(...) Nach Ansicht der ILO sind die Zeiten der Vollbeschäftigung dennoch nicht endgültig vorüber: "Das Konzept sollte, in angemessen modernisierter Form, ein wichtiges Ziel der Wirtschafts- und Sozialpolitik bleiben." Als bestes Mittel zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit wird höheres Wachstum in den Industrieländern verlangt. Denn das Internationale Arbeitsamt sieht bisher keine Beweise dafür, daß wegen der Globalisierung oder der Fortschritte in der Kommunikationstechnik die Beschäftigungsintensität wirtschaftlichen Wachstums abgenommen hat. Sie stützt sich dabei auf die Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitsstunden in den vergangenen dreieinhalb Jahrzehnten. Diese Meßziffer der Beschäftigung hat sich tatsächlich zwischen 1960 und 1995 in den Vereinigten Staaten nur geringfügig abgeschwächt, und selbst in Europa war der Rückgang minimal. Das bestätigt die ILO indirekt auch in ihrer Meinung, daß die Globalisierung der Wirtschaft und der intensivere Handel zwischen Industrie- und Entwicklungsländern nur wenig beitragen zu der größeren Arbeitslosigkeit. (...)

*Communiqué de presse du BIT:
L'OIT demande une action immédiate
contre les formes intolérables du travail
des enfants*

FINANCIAL TIMES

12 November 1996 (U.K.)

Rise in child labour to 250m

About 250m children are working in developing countries, nearly twice previous estimates, according to a report published today by the Inter-

national Labour Organization.

The ILO argues that, given the scale of the problem, the immediate target for action must be the most abusive forms of child labour, such as slavery, debt bondage, child prostitution, hazardous work and the very young.

While it will take years to eliminate child labour completely, "there are some forms of child labour today which are intolerable by any standard", Mr. Michel Hansenne, ILO director-general, said in the report.

An ILO survey published earlier this year estimated that 73m children aged between 10 and 14 were working full-time in 100 countries. The new estimates suggest that 120m children of five years and upwards are working full-time, and another 130m are working part-time. (...)

LA NACIÓN

12 de noviembre de 1996 (Argentina)

(...) En su informe, la OIT informó que había encontrado evidencias de cinco redes internacionales de tráfico de menores, incluida una que opera en América latina y otra en Europa oriental, que se lleva a niñas de Belarus, Rusia y Ucrania con destino a Hungría, Polonia y los países bálticos: Aunque el informe no ofreció detalles específicos sobre esta situación en América latina, los niños callejeros en países como Colombia, México y Brasil suelen sufrir este tipo de explotación.

El aumento de la población y de la pobreza en algunos países en vías de desarrollo ha resultado en el aumento de la cantidad de menores que se ven obligados a trabajar. En países donde muchos adultos están subempleados, es más probable que los niños trabajen. (...)

(Suite p. 20)

L'OIT DANS L



ILO Offices Bureaux de l'OIT Oficinas de la OIT

● 01 B.P. 3960
Abidjan 01
(Côte d'Ivoire)
Tel. +225 21 26 39
Fax +225 21 28 80

● P.O. Box 2788
Addis-Abeba
(Ethiopia)
Tel. +251 1 51 73 20
Fax +251 1 51 36 33

● 19, av. El Ouhl
Mustapha Seyed
16000 Alger (Algeria)
Tel. +213 2 59 24 34
Fax. +213 2 74 48 77

● PK. 407
06043 Ulus
Ankara
(Turkey)
Tel. +90 312 468 79 22
Fax. +90 312 427 38 16

● Boite postale 693
101 Anaruarivo
(République de Madagascar)
Tel. +261 2 266 15
Fax. +261 2 258 94

● P.O. Box 2-349
Bangkok 10200
(Thailand)
Tel. +66 2 288 17 10
Fax. +66 2 280 17 35

● 1-11-2 Toyashu Diplomatic
Office Building
100600 Beijing
(China)
Tel. +86 10 65 32 50 91
Fax. +86 10 65 32 14 20

● P.O. Box 11-4088
Beirut
(Lebanon)
Tel. +96 11 37 15 76
Fax. +96 11 37 15 73

● Hohenzollernstr. 21
D-53173 Bonn
(Germany)
Tel. +49 228 36 23 22
Fax. +49 228 35 21 86

● SEN Loté 35
Brazzaville - DF 70000-400
(Brazzaville)
Tel. +55 61 225 00 15
Fax. +55 61 322 43 52

● 40, rue Aimé Smekens
B-1030 Bruxelles
(Belgium)
Tel. +32 2 736 59 42
Fax. +32 2 735 48 25

● Avenida Córdoba 950
Piso 13 y 14
1054 Buenos Aires
(Argentina)
Tel. +54 1 393 70 76
Fax. +54 1 393 70 62

● 9, Taha Hussein Street
11561 Zamalek
Cairo
(Egypt)
Tel. +20 2 340 01 23
Fax. +20 2 341 08 89

● P.O. Box 1505
Colombo
(Sri Lanka)
Tel. +94 1 50 05 39
Fax. +94 1 50 06 65

● B.P. 414
Dakar
(Senegal)
Tel. +221 23 17 89
Fax. +221 23 68 74

● P.O. Box 9212
Dar es Salaam
(Tanzania)
Tel. +255 51 66 60 74
Fax. +255 51 66 60 04

● G.P.O. Box 2061
Dhaka
(Bangladesh)
Tel. +880 2 911 28 36
Fax. +880 2 91 42 11

● Boite postale 500
1211 Genève 22
(Switzerland)
Tel. +41 22 799 61 11
Fax. +41 22 799 86 85

● P.O. Box 1047
Islamabad
(Pakistan)
Tel. +92 51 25 59 50
Fax. +92 51 85 92 78

● P.O. Box 1075
Jakarta 10010
(Indonesia)
Tel. +62 21 314 13 08
Fax. +62 21 310 07 66

● Boite postale 7248
Kinshasa 1
(République du Zaïre)
Tel. +243 12 334 07
Fax. +1 212 376 95 24
(Bureau OIT)

● P.O. Box 27966 Safit
13140 - Kuwait
(Kuwait)
Tel. +965 243 87 67
Fax. +965 240 09 31

● P.O. Box 2331
Lagos
(Nigeria)
Tel. +234 1 269 39 16
Fax. +234 1 269 07 17

● Apartado Postal 3638
Lima 1
(Peru)
Tel. +51 14 21 52 86
Fax. +51 14 21 52 92

● Vincent House
Vincent Square
G4-London SW1P 2NB
(United Kingdom)
Tel. +44 171 828 64 01
Fax. +44 171 233 59 25

● P.O. Box 32181
ZA 10101 Lusaka
(Zambia)
Tel. +260 1 22 80 71
Fax. +260 1 22 32 77

● c/Alberto Aguilera
15 Dado, 1.
28015 Madrid
(Spain)
Tel. +34 1 548 20 66
Fax. +34 1 547 44 22

● MICOPO Box 4959
Makati Central Post Office
1289 Manila
(Philippines)
Tel. +63 2 815 23 54
Fax. +63 2 761 11 90

● Guillermo Prieto No. 94
Colonia Simón Bolívar
06470 México, D.F.
(Mexico)
Tel. +52 5 565 25 54
Fax. +52 5 546 01 27

● CINTERFOR Montevideo
Casa de campo 1761
Montevideo
(Uruguay)
Tel. +598 2 92 05 57
Fax. +598 2 92 13 05

● Petrovka 15, Apt. 23
103 031 Moscow
(Russian Federation)
Tel. +7 095 924 48 28
Fax. +7 095 956 36 49

● Theatre Court, 3rd Floor
Metro Habitat Centre - Loch Road
New Delhi - 110 003
(India)
Tel. +91 11 460 21 01
Fax. +91 11 460 21 11

● 220 East 42nd Street, suite 3101
New York, N.Y. 10017-5806
(United States)
Tel. +1 212 490 33 63
Fax. +1 212 893 08 44

● 1, rue Moëls
F-75732 Paris Cedex 15
(France)
Tel. +33 1 45 68 32 50
Fax. +33 1 45 67 20 04

● P.O. Box 1201
Port-of-Spain
(Trinidad y Tobago)
Tel. +1 809 628 14 53
Fax. +1 809 628 24 33

● P.O. Box 40254
Arcadia 0007
Pretoria
(South Africa)
Tel. +27 12 341 21 70
Fax. +27 12 341 21 59

● Via Panisperna, 28
Viale Alcide Brandini
I-00184 Roma
(Italy)
Tel. +39 6 678 43 34
Fax. +39 6 679 21 97

● Apartado postal 10170
San José 1000
(Costa Rica)
Tel. +506 253 76 67
Fax. +506 274 26 78

● P.O. Box 14500
Suva
(Fiji)
Tel. +679 31 34 10
Fax. +679 30 02 48

● 8th floor
The United Nations University
Headquarters Bldg. 53-70
Jingumae 5-chome, Shibuya-Ku
Tokyo 150
(Japan)
Tel. +81 3 54 67 27 01
Fax. +81 3 54 67 27 00

● International Training Centre of the ILO
125 Corso Unita d'Italia
I-10127 Torino
(Italy)
Tel. +39 11 693 61 11
Fax. +39 11 310 25 29

● 1828 I. Street, N.W.
Suite 801
Washington, D.C. 20036
(United States)
Tel. +1 202 653 76 52
Fax. +1 202 653 76 87

● Boite postale No. 13
Yaoundé
(République du Cameroun)
Tel. +237 20 50 44
Fax. +237 20 29 06



**ILO National Correspondents
Correspondants Nationaux du BIT
Correspondantes nationales de la OIT**

- **United Nations Office, c/o XREP**
4, Adal Avenue
480100 Ankara
(Kosovo)
Tel. +33 72 64 22 71
Fax. +33 72 64 26 08
- **Secrariat Fédéral du Travail, de la Santé,
des Victimes et de la Politique Sociale**
Bd. Mihailo Pava 109
11070 Belgrade
(Tugostivci)
Tel. +38 11 19 00 13
Fax. +38 11 60 29 29
- **Ministry of Labour
Social and Family Affairs**
Svetitska ul. c. 6
81643 Bratislava
(Croatia)
Tel. +42 7 338 24 10
Fax. +42 7 36 21 50

**ILO Multidisciplinary
Bureau
Bureau Multidisciplinaire
de l'OIT
Büro Multidisziplinäres
de la OIT**

- **01 B.P. 3060**
Abidjan 01
(Côte d'Ivoire)
Tel. +225 21 26 39
Fax. +225 21 28 80
- **PO. Box 2532**
Addis Ababa
(Ethiopia)
Tel. +251 1 51 33 20
Fax. +251 1 51 36 33

- **PO. Box 2 349**
Bangkok 10200
(Thailand)
Tel. +66 2 282 91 61
Fax. +66 2 280 17 35

- **PO. Box 114088**
Beirut
(Lebanon)
Tel. +96 11 37 15 76
Fax. +96 11 37 15 73

- **P.F. 936**
1385 Budapest
(Hungary)
Tel. +36 1 301 49 00
Fax. +36 1 153 36 83

- **B.P. 414**
Dakar
(Senegal)
Tel. +221 23 44 78
Fax. +221 21 09 56

- **PO. Box 210**
Harare
(Zimbabwe)
Tel. +263 4 78 17 60
Fax. +263 4 75 93 73

- **Apartado Postal 3638**
Lima 1
(Peru)
Tel. +51 1 221 25 65
Fax. +51 1 421 52 92

- **PO. Box 7587**
ADCFEMA
Metro Manila
(Philippines)
Tel. +63 2 815 23 54
Fax. +63 2 761 11 90

- **PO. Box No. 612**
New Delhi - 110 001
(India)
Tel. +91 11 460 21 01
Fax. +91 11 460 21 11

- **PO. Box 1201**
Port-of-Spain
(Trinidad y Tobago)
Tel. +1 809 620 14 53
Fax. +1 809 620 14 33

- **Apartado postal 10170**
San José 1000
(Costa Rica)
Tel. +508 253 67 47
Fax. +508 224 26 78

- **Casa 19034**
Correo 19
Santiago
(Chile)
Tel. +56 2 201 27 27
Fax. +56 2 201 20 31

- **Str. Mirbasului no. 1-3**
Sectorul D ex V camera 574, Sect. 1
Bucarest
(Romania)
Tel. +40 1 613 29 65
Fax. +40 1 312 52 72

- **Ministry of Labour
Department of International Programmes**
Roosevelt str 748
H 1051 Budapest
(Hungary)
Tel. +36 1 311 12 00
Fax. +36 1 332 73 79

- **PO. Box 8971**
Kathmandu
(Nepal)
Tel. +977 1 41 45 50
Fax. +977 1 41 94 24

- **Ministry of Labour**
Van Franco Str. 15
25200 Kyiv
(Ukraine)
Tel.
Fax. +380 44 225 20 03

- **Ministère Fédéral du Travail
et des Affaires Sociales**
8, Francisco Terrence
12007 Prague 2
(Czech Republic)
Tel. +42 2 21 10 22 68
Fax. +42 2 29 52 14

- **Ministry of Welfare
Social Policy Planning Division
Department of Social Strategy
and Development**
Stroka Str. 28
1541231 Riga
(Latvia)
Tel. +371 702 16 75
Fax. +371 782 03 98

- **Ministry of Labour and Social Affairs**
2, Dabadia Str.
Sofia 1000
(Bulgaria)
Tel. +359 2 980 20 76
Fax. +359 2 80 06 09

- **Ministry of Social Affairs**
29 Cornillon Street
LEO100 Tallinn
(Estonia)
Tel. +372 6 26 97 76
Fax. +372 6 26 97 70

- **1/3 Mowagrodzka St., Room 616**
00-513 Warsaw
(Poland)
Tel. +48 22 621 40 19
Fax. +48 22 661 06 50

L'OIT dans la presse
(Suite de la page 17)

DIE ZEIT

6 Dezember 1996
(Germany)

(...) In der Elfenbeinküste arbeiten Kinder in den Goldminen. In Kolumbien atmen Jugendliche auf den Blumenfeldern Pestizide ein. In Nepal pflücken junge Mädchen bis zu vierzehn Stunden täglich Tee. In Malaysia wird gewerkschaftlich organisierten Näherinnen gekündigt. Doch, man könne durchaus etwas tun... Nur sei die richtige Organisation dafür nicht die WTO, sondern die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in Genf, um "als allerletztes Mittel" Länder mit besonders schlimmen Arbeitsbedingungen zu bestrafen. Die ILO hat längst Konventionen verfaßt, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen verbieten. Und in der ILO haben die Entwicklungsländer viel mehr zu sagen als in der WTO, der Verdacht des Kolonialismus kann also nicht aufkommen. (...)

*Communiqué de presse du BIT:
Adoption d'une résolution sur le
travail des enfants*

LE FIGARO

premier quotidien national français

29 octobre 1996 (France)

Textile et chaussure: la nécessité de la clause sociale

L'emploi dans le secteur textile a progressé, en vingt ans, de 597 % en Malaisie, de 416 % au Bangladesh et de 334 % en Indonésie. Durant la même période, il a chuté de 58 % en Allemagne, 55 % au Royaume-Uni et de 49 % en France. Ces pourcentages très frappants illustrent mieux que tout commentaire une situation qui a totalement bas-

Clarín

JUEVES
28
NOVIEMBRE
1996

Argentina



culé au profit des pays en développement. Les statistiques diffusées à Genève par l'Organisation internationale du Travail soulignent l'ampleur des bouleversements survenus dans un secteur aujourd'hui sinistré en Europe et en Amérique du Nord. (...)

(...) Le chambardement s'accompagne dans les deux cas d'une montée en force du secteur informel supplantant petit à petit le mode traditionnel. L'institution internationale évalue à quelque 23,6 millions le nombre des travailleurs employés dans le secteur formel du textile et de la chaussure dans le monde. «Personne ne sait exactement combien travaillent dans le secteur informel mais leur nombre doit être de cinq à dix fois plus important», affirme Kari Tapiola, Directeur général adjoint du BIT. (...)

The News

(Pakistan)

7 November 1996

(...) The meeting has concluded that "the fight against clandestine work should be intensified" in the TCF sector. It has noted that "efficient tripartite coordination at the national and international levels of the action against the so-called "sweatshops" can reduce the pressure on wages and general working conditions resulting from unfair competition created by enterprises which do not comply with fiscal and legal obligations, which exploit workers and disrupt markets."

LE FIGARO

premier quotidien national français

14/15 décembre 1996 (France)

L'Organisation mondiale du commerce a trouvé un point d'accord sur les normes sociales en adoptant un texte très édulcoré.

(...) La dimension sociale de la globalisation qui n'aurait dû constituer qu'un problème marginal a transformé l'enceinte de l'OMC en champ de bataille. A l'issue d'un combat douteux dont est sortie, en fait, seul vainqueur, provisoire, l'Organisation internationale du Travail (OIT), parée de toutes les vertus par l'ensemble des intervenants à condition qu'elle ne sorte pas de son rôle, un paragraphe a finalement été inclus dans la déclaration finale.

Les normes fondamentales du travail y sont reconnues. "L'Organisation internationale du Travail est l'organe compétent pour établir ces normes et s'en occuper, et nous affirmons soutenir les activités qu'elle mène pour les promouvoir", affirme le texte. (...)

*Conférence de presse du Directeur
général du BIT, Michel Hansenne*

Journal of Commerce

16 January 1997 (USA)

Labor watchdog stresses core social standards

(...) The chief of the International Labor Organization warned Wednesday entire sectors and countries could be threatened with consumer-led boycotts if no progress was achieved in enforcement of core social standards world-wide.

In a bid to avert such a development, Michel Hansenne, ILO director-general, unveiled a set of policy initiatives to beef up the role of the labour watchdog.

At the recent World Trade Organization summit in Singapore, trade ministers, with the exception of the U.S. and France, refused to grant the WTO a mandate to examine the linkage of trade and labor.

Instead, they designated the ILO as the "competent body to set and deal with these standards".

Mr. Hansenne said following Singapore: "the ball is in our camp, and we intend to play the ball".

But he is also anxious to see that the message from Singapore was not just platitudes.

The ILO chief is hopeful ILO member states will give the green light to his proposals in meetings slated for March and June this year, and to sign off on a major declaration of commitments in 1998. (...)

日本經濟新聞

Nihon Keizai Shimbun

16 January 1997 (Japan)

Tension Continues in the Strike of Korea

韓国スト緊張続く

Right for Freedom of Association should be respected, says the ILO director-General. "Freedom of Association is one of the major commitments that member of the ILO is bound," says Mr. Michel Hansenne, Director-General of the ILO, concerning the strike of the South Korean trade unions in the press conference held on 15 January. He emphasized the importance of the Korean government to respect workers' freedom of association to solve the situation.

THE IRISH TIMES

21 January 1997 (Ireland)

ILO split on labour standards shakes tradition of consensus

When some developing countries succeeded in having an invitation to the International Labour Organization's secretary general to address the World Trade Organization conference in Singapore withdrawn, it proved something of a pyrrhic victory. In the event 130 of the 138 delegates who addressed the WTO conference on the vexed issue of labour standards supported the ILO's right to monitor those standards. Support for the ILO was not, of course, disinterested. Moral outrage at the exploitation of 250 million children in sweat shops, mines, plantations and sites across the developing world was matched by concern about the economic implications having to compete with cheap labour. At Singapore the developed world agreed to soften its stance on labour regulation in order to ensure the opening of international markets to its high tech products. In effect, it handed, over the baton of social protection to the ILO.

As the WTO delegates dispersed, the ILO secretary general, Mr. Michel Hansenne, met the director general of the WTO, Mr. Renato Ruggiero, to discuss the implications of the paragraph on labour standards eventually incorporated into the new WTO agreement. This acknowledges that the ILO "is the competent body to set and deal with standards". But it also "rejects the use, of labour standards for protectionist purposes". The "comparative advantage of countries, par-

ticularly low wage countries, must in no way be put in question".

South

The business magazine of the developing world

January 1997 (U.K.)

No go at the WTO

Compromise, self-delusion and deadlock in Singapore

The first ministerial meeting of the World Trade Organization (WTO), held in Singapore in December, turned out to be an interminable haggling affair, as expected.

There was a whiff of compromise, of self-delusion and of deadlock. But to the relief of everyone, there were no bitter public disagreements. For this the credit must go to the political skills of WTO director-general Renato Ruggiero. On the controversial social clause and labour rights issue, ministers hammered out a classic compromise in the final communiqué, affirming support for "core labour standards". However, instead of giving in to US, French and Norwegian demands for further work on labour standards, they prevented any future involvement of the WTO in labour issues. This is a sensible approach, for surely the best forum to discuss labour rights and related issues must be the International Labour Organization (ILO). If the US had had its way, that would have spelt the beginning of the end for the ILO, an institution not exactly the darling of the Republican right in the US Congress. (...)



Extrait du journal The Observer - London, 1^{er} déc. 1996

Work for all is still just the job

Nouvelles armes contre la traite des enfants en Asie

L'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales constitue aujourd'hui un problème mondial qui va en s'aggravant. Elle est de plus en plus le fait de réseaux internationaux qui achètent des enfants de par le monde pour les revendre à des maisons de prostitution. Le BIT a décidé de s'attaquer à ce fléau.

En Asie, la traite d'enfants à l'intérieur et au-delà des frontières nationales s'intensifie. Ces dernières années, de nombreux enfants recrutés au Cambodge, en Chine, au Laos et au Myanmar ont été livrés à la prostitution en Thaïlande. Dans les zones rurales défavorisées, des recruteurs et des trafiquants professionnels font miroiter, aussi bien aux filles qu'aux garçons, la promesse d'un travail convenable dans ce pays à l'économie florissante. Les itinéraires sont connus mais difficiles à circonscrire. Les fillettes du Myanmar sont introduites en Thaïlande par certains postes-frontières et les Cambodgiennes via divers points de passage. Celles du sud de la Chine transitent par le Myanmar et les enfants laotiens atteignent les provinces du nord et du nord-est en traversant le Mékong.

Selon le Bureau de la répression de la criminalité de la police thaïlandaise, plus de la moitié des fillettes et des jeunes femmes qui ont été retirées de maisons de prostitution thaïlandaises ces dernières an-

nées, étaient originaires du Myanmar et de la Chine. Quatre-vingts des 152 fillettes ainsi délivrées en octobre 1994 à Bangkok étaient du Myanmar. Dix des 23 rescapées de la province de Khon Khaen en février 1995 et 17 des 19 rescapées de la province de Chiang Mai en mars de la même année provenaient soit du Myanmar soit du sud de la Chine. Outre la prostitution, on trouve fréquemment, à proximité de la frontière, des enfants du Myanmar qui travaillent sur des chantiers de construction, dans des stations-service ou des restaurants et sur des bateaux de pêche.

Un trafic tentaculaire

Cependant, la traite des enfants n'existe pas uniquement en Asie du Sud-Est. On sait par exemple qu'en Asie du Sud, des milliers de fillettes et de femmes népalaises et bangladaises sont vendues chaque année à des maisons de prostitution de Calcutta, Bombay et Delhi. Le gouver-

nement du Népal estime qu'en 1992, au moins 200 000 Népalaises se prostituaient en Inde. En fait, les gouvernements des deux pays sont conscients du problème. Celui du Bangladesh estime à plusieurs milliers le nombre des femmes et des enfants victimes de la traite qui travaillent, notamment dans la prostitution, en Asie du Sud et au Moyen-Orient. Selon d'autres rapports, le problème sévit aussi, entre autres, au Pakistan et à Sri Lanka. Dans ce dernier pays, la prostitution des enfants et surtout des petits garçons atteint des proportions extrêmement préoccupantes.

Des moyens d'action

Devant l'évidence croissante de la traite des enfants, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a créé un programme spécialement destiné à éliminer la prostitution infantile et d'autres formes intolérables de travail des enfants dans 10 pays d'Asie. Ce programme a été conçu pour venir en aide aux enfants de moins de 18 ans qui sont les plus vulnérables et à ceux qui sont victimes de la traite dans le bassin du Mékong et en Asie du Sud. Les groupes prioritaires sont les filles, les enfants des minorités ethniques et des populations tribales ainsi que les enfants de moins de 12 ans. Réalisé dans le cadre du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) (voir encadré), ce nouveau projet englobe le Cambodge, la Chine, la Thaïlande et les pays limitrophes ainsi que le Viet Nam, le Bangladesh, le Népal, le Pakistan et le Sri Lanka.

Les activités déjà organisées sur place par l'IPEC lui serviront de point de départ. Au Népal, un séminaire sur le travail des enfants tenu en 1995 a inclus la lutte contre la traite des enfants dans les priorités nationales et les ONG ont bénéficié d'un appui pour prendre des mesures préventives, appliquer les recommandations du

DEVOILER UNE TRAGÉDIE SECRÈTE

Le nombre des enfants qui sont astreints au travail de par le monde demeure incertain. Parce qu'il est souvent illégal et clandestin, le travail des enfants tend à se dérober aux statistiques démographiques et du travail.

Mais les choses sont en train de changer. L'OIT a mis au point des méthodes d'enquête nouvelles et plus précises, grâce auxquelles il est désormais possible de percer l'obscurité qui a trop longtemps occulté le problème. Les résultats d'enquêtes réalisées à l'aide de ces méthodes révèlent une situation désespérée, dépassant les hy-

pothèses les plus pessimistes:

- **250 millions d'enfants de 5 à 14 ans travaillent dans les pays en développement – 120 millions à temps plein et 130 millions à temps partiel.**
- **Environ 61% de ces enfants, soit près de 153 millions, ont été recensés en Asie, 32%, soit 80 millions, en Afrique et 7%, soit 17,5 millions, en Amérique latine.**
- **Le travail des enfants existe aussi dans de nombreux pays industrialisés et commence à apparaître dans les pays en transition d'Europe de l'Est et d'Asie.**



Jacques Maillard

Le gouvernement du Népal estime qu'en 1992 au moins 200 000 femmes et fillettes népalaises travaillaient comme prostituées en Inde. Photo: négociations en vue de la vente d'une jeune Népalaise.

Congrès de Stockholm sur l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales (août 1996) et préparer un plan d'action national. Au Bangladesh, l'IPEC est en train d'élaborer un projet de collaboration entre le gouvernement, l'OIT et l'UNICEF. Au Sri Lanka, le problème de la prostitution infantile a été mis en évidence à l'occasion d'un séminaire national sur le travail des enfants, tenu en septembre 1996.

L'OIT considère la traite des enfants comme une forme de travail imposé qui, à ce titre, constitue une violation flagrante de la convention n° 29 sur le travail forcé, 1930. Cette norme internationale stipule que les Etats doivent s'engager à supprimer dans les plus brefs délais le recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes. Tous les pays concernés par le nouveau volet de l'IPEC, à l'exception de la Chine, ont ratifié cette convention et sont donc tenus d'en respecter les dispositions. Par ailleurs, l'OIT préconise l'adoption d'une nouvelle convention internationale pour abolir les formes les plus intolérables du travail des enfants, à savoir les travaux dangereux, l'esclavage, le servage, la servitude pour dettes et la prostitution.

Buts du Programme IPEC

Les responsables de l'IPEC se proposent de mettre sur pied, aux échelons national et régional de chaque pays participant, des équipes composées d'organisations gouvernementales et non gouvernementales, qui s'occuperont spécialement du pro-

blème de la traite des enfants. Le BIT aidera ces équipes à élaborer des plans d'action nationaux portant sur tous les aspects de la question: prévention, mise en œuvre et suivi, assistance aux victimes potentielles et à leur famille, campagnes de sensibilisation et enfin, rapatriement, protection sociale et réinsertion des enfants exploités.

La première phase du programme, qui durera six mois, a débuté en janvier 1997 grâce au soutien financier du gouvernement du Royaume-Uni. Elle consiste à collecter, pour chaque pays, des données factuelles et chiffrées sur l'étendue du problème, à analyser la législation en vigueur, ses mécanismes d'application et ses carences ainsi qu'à évaluer les mesures existantes. Des stratégies types seront élaborées et deux consultations auront lieu, l'une en Thaïlande et l'autre au Népal, afin de mettre au point et d'adopter un programme coordonné de lutte contre la traite des enfants dans chaque sous-région. Ces consultations réuniront les organisations qui œuvrent déjà dans ce domaine ainsi que des partenaires potentiels des secteurs public et privé et des spécialistes de certains aspects clés tels que la législation, l'application des lois, l'éducation et les services sociaux.

La traite des enfants pour leur exploitation à des fins commerciales par la prostitution ou toute autre pratique sexuelle illégale de même que leur utilisation pour la production de matériel pornographique ont été condamnées par l'OIT comme constituant «un affront à la conscience de l'humanité», qu'aucune société ne doit tolérer. Le Programme IPEC et la convention pro-

posée sur le travail des enfants sont deux nouvelles armes dans l'arsenal dont dispose l'OIT pour s'attaquer à ces problèmes. □

IPEC

Le Programme IPEC, qui a démarré en 1992, a été conçu pour aider les pays à se doter des moyens de résoudre durablement le problème du travail des enfants. Il vise l'instauration d'un véritable partenariat entre les services gouvernementaux, les organisations d'employeurs, les syndicats, les organisations non gouvernementales et d'autres acteurs concernés tels que les universités et les médias.

Les activités de l'IPEC s'adressent en priorité aux trois groupes suivants:

- les enfants astreints au travail forcé ou en situation de servitude;
- les enfants travaillant dans des conditions ou des branches dangereuses;
- les très jeunes enfants (moins de 12 ans) et les filles.

L'IPEC est aujourd'hui opérationnel dans 27 pays du monde entier: Argentine, Bangladesh, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Egypte, El Salvador, Equateur, Guatemala, Honduras, Inde, Indonésie, Kenya, Népal, Nicaragua, Pakistan, Panama, Paraguay, Philippines, Pérou, Thaïlande, Turquie, République-Unie de Tanzanie, Sri Lanka et Venezuela.

PROSTITUTION DES ENFANTS

▲ **L'OIT consacre une grande partie de son action à l'élimination du travail des enfants.** L'exploitation sexuelle à des fins commerciales est l'une des formes les plus brutales de violence commises contre les enfants. On estime qu'en Asie, par exemple, plus d'un million d'enfants sont victimes du commerce sexuel. En Thaïlande, le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) a appuyé plusieurs programmes préventifs administrés par des organisations gouvernementales et non gouvernementales. En collaboration avec des ONG, des organisations d'employeurs et les gouvernements, l'IPEC appuie la réalisation d'autres programmes de ce type au Népal, au Kenya et au Brésil. Pour donner suite à la Déclaration et au Programme d'action adoptés lors du Congrès de Stockholm sur l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, l'IPEC se propose de renforcer les projets en cours à l'échelon national et d'instituer un programme de lutte contre la traite des enfants dans les pays d'Asie.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser à Gert Gust, administrateur du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), tél. +41-22-799-8181.

COOPÉRATION AVEC LA ROUMANIE DANS LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

▲ **Le travail des enfants existe aussi dans de nombreux pays industrialisés** tels que l'Italie, le Portugal, le Royaume-Uni et les Etats-Unis. Il fait également son apparition dans beaucoup de pays en transition d'Europe de l'Est et d'Asie. Le Président de la Roumanie, Emil Constanti-

nescu, a consacré une large part de son allocution du Nouvel-An aux problèmes des enfants de son pays. Le Premier ministre roumain, Victor Ciorbea, a requis l'aide de l'OIT pour lutter d'urgence contre le travail des enfants en Roumanie. L'IPEC étudiera la situation et élaborera un plan d'action.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Lochner, IPEC (voir ci-dessus).

LES SYNDICATS ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

▲ **Les syndicats** sont particulièrement bien placés pour protéger les travailleurs enfants et faire valoir le droit de ceux-ci à l'éducation. Parallèlement, en défendant le droit des travailleurs adultes à une rémunération suffisante, ils réduisent la dépendance des familles démunies à l'égard du travail des enfants. Un projet interrégional de l'OIT, financé par le gouvernement norvégien vise, dans un premier temps, à renforcer l'aptitude des organisations syndicales internationales à agir sur le travail des enfants. Par la suite, il aidera les organisations nationales de travailleurs à combattre ce fléau par des campagnes d'information, une surveillance, la négociation collective et d'autres actions possibles à l'échelon communautaire.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. Myrstad, Bureau des activités pour les travailleurs, tél. +41-22-799-8094.

SALAIRES EN RUSSIE ET EN UKRAINE

▲ **A la fin du mois d'août 1996, en Ukraine, les arriérés de salaires** s'élevaient à 312000 milliards de karbovanets, soit près de 2 milliards de dollars. La situation est encore plus grave en Russie, où le montant de la dette salariale

a triplé de décembre 1995 à septembre 1996, date à laquelle il atteignait 40 000 milliards de roubles. Inquiets des conséquences sociales de tels arriérés, en novembre 1996, le FMI et l'OIT ont organisé, pour la première fois dans la région, un séminaire tripartite sur la politique salariale en Ukraine.

Pour tout renseignement, s'adresser à Oscar de Vries Reilingh, Directeur de l'équipe de l'OIT pour l'Europe centrale et orientale, Mozsar utca 14, H-1066 Budapest., Tel: +36-1-301 4900. Fax: +36-1-153-3683.

PAUVRETÉ EN ASIE

▲ **En dépit de la forte croissance économique de certains pays d'Asie**, la région de l'Asie et du Pacifique est celle qui compte le plus grand nombre de pauvres, plus de 800 millions. Selon de récentes études réalisées par le BIT au Bangladesh, en Chine, en Inde,

la réduction de la pauvreté, organisé par l'OIT du 5 au 7 février à Bangkok. Cette réunion s'inscrivait dans le cadre du Programme régional pour la réduction de la pauvreté en Asie et dans le Pacifique, qui est financé par le PNUD. Ce Programme a pour but d'aider les gouvernements à adopter des politiques nationales et sociales cohérentes et à prendre des mesures permettant de vaincre l'exclusion sociale.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, UN Building, 11th floor, Rajdamnern Avenue, Bangkok 10200, Thaïlande. tél. +66-2-288 17 10; 288 12 34.



Jacques Maillard

Selon de récentes études du BIT, la pauvreté a sensiblement régressé des années 60 au début des années 90 mais, dans le même temps, les écarts de revenus se sont accentués.

en Indonésie, en Malaisie, en Mongolie, au Népal, au Pakistan, aux Philippines et en Thaïlande, la pauvreté a sensiblement régressé des années 60 au début des années 90, mais, dans le même temps, les écarts de revenu se sont accentués. Ces études ont été utilisées comme base de travail lors d'un séminaire régional sur les politiques macroéconomiques et les micro-interventions pour

EMPLOI EN PALESTINE

▲ **Lancement d'un nouveau programme pour faire face aux graves problèmes d'emploi qui se posent à Gaza et en Cisjordanie.** Avec l'appui du Cheik Hamden Bin Rashid Al Maktoum, second émir de Dubaï et ministre de l'Industrie et des Finances des Emirats arabes unis, l'OIT a récemment

lancé le Programme pour l'emploi en Palestine (PÉP).

La première phase de ce programme est censée aider l'Autorité palestinienne, et en particulier le ministère du Travail, à formuler et à appliquer une politique globale de création d'emplois productifs en Cisjordanie et dans la Bande de Gaza.

L'Autorité palestinienne a déjà mis sur pied une commission chargée de superviser le projet et de coordonner l'action de différentes institutions en matière de planification de l'emploi. Il s'agira de stimuler les exportations des produits de l'industrie agro-alimentaire, de veiller à ce que la construction d'infrastructures ait un maximum d'impact sur l'emploi et de mettre au point un système de crédit au service des petites et des micro-entreprises. Une fois cette phase terminée, l'Autorité palestinienne devrait disposer du personnel nécessaire pour poursuivre et étendre le Programme.

Pour tout renseignement s'adresser à M. Abella, Service des migrations pour l'emploi. tél.: +42-22-799 7982.

ADMINISTRATION DES FONDS POUR L'INSERTION DES HANDICAPÉS

▲ Différents mécanismes de financement spécial pour l'emploi des personnes handicapées ont été étudiés lors de la Conférence internationale sur les politiques et l'administration des fonds nationaux d'insertion, qui s'est tenue du 27 février au 1^{er} mars à Varsovie. Cette conférence, qui était organisée par l'OIT en collaboration avec le Fonds polonais pour l'insertion des

handicapés, a bénéficié de l'appui du Fonds français AGEPIH et du ministère allemand du Travail et des Affaires sociales. Les participants ont comparé les modes de fonctionnement de différents fonds nationaux, échangé des informations sur l'administration de ces fonds et formulé des recommandations qui pourraient être utiles aux

pays désireux de mettre sur pied, ou d'améliorer, des programmes nationaux de financement en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Pour tout renseignement, s'adresser à M. R. Ransom, Service de la réadaptation professionnelle. tél. +4122/799-8335; fax: +4122/798-8685. □



Jacques Maillard

La FIJ s'inquiète du nombre des décès survenus dans des zones de paix

DE NOMBREUX JOURNALISTES ET TECHNICIENS TUÉS EN 1996

La Fédération internationale des journalistes (FIJ) indique que 47 journalistes et techniciens ont été tués dans l'exercice de leurs fonctions en 1996. Bien qu'elle ne compare pas le nombre des décès survenus dans des zones de guerre et celui des victimes d'assassinats commis en d'autres circonstances, la Fédération, qui a son siège à Bruxelles, fait état d'une «inquiétante augmentation» des décès et des cas d'intimidation recensés dans les zones où ne sévit aucun conflit ou résultant d'enquêtes journalistiques.

Selon les responsables de la FIJ, bien que le bilan présenté dans le rapport annuel de 1996 n'ait «rien de réjouissant», il demeure bien inférieur à celui de 1994, année durant laquelle 120 journalistes et assistants ont été tués, surtout pendant le génocide rwandais (voir tableau).

Les conflits de l'ex-Yougoslavie, du Rwanda et d'autres régions ont, certes, coûté la vie à de nombreux membres de la profession, mais la FIJ constate un fait nouveau «alarmant»: l'assassinat de journalistes pour mettre fin à leurs enquêtes. Aidan White, secrétaire général de la FIJ rappelle le cas de Veronica Guerin, reporter irlandaise assassinée l'année dernière dans une rue de Dublin, pour illustrer les risques du jour-

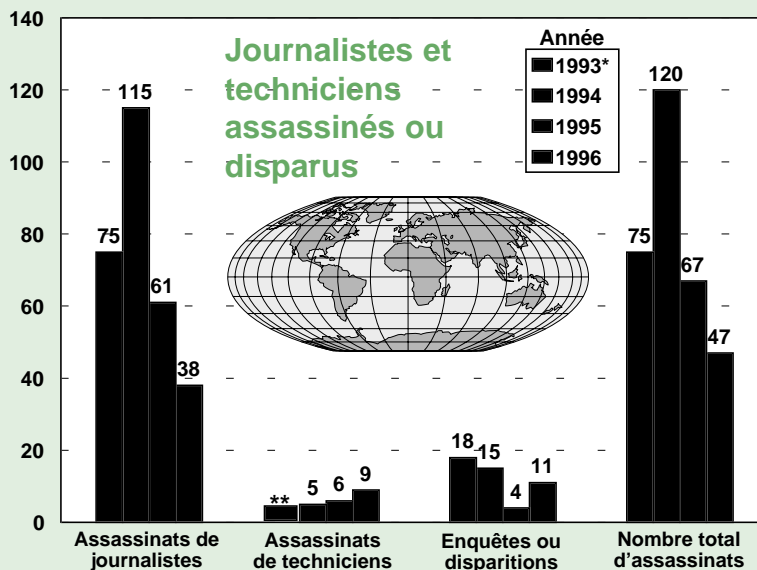
nalisme d'investigation, et ajoute: «le décès de M^{me} Guerin n'est pas un cas isolé. La fréquence des assassinats de ce type est alarmante.»

Le rapport de la FIJ précise que l'assassinat ne constitue qu'une forme parmi d'autres de la violence dont sont victimes les journalistes: ils sont très souvent battus, harcelés ou intimidés et courent sans cesse le risque d'être agressés pour s'être opposés à la censure, à la corruption ou la manipulation des médias.

La FIJ réclame aux éditeurs et aux maisons de production de protéger davantage leur personnel et préconise l'adoption d'un code de conduite international garantissant que tous les professionnels des médias bénéficient d'une assurance vie, d'une assistance médicale, d'une protection sociale, d'une sensibilisation aux risques de leur profession. La FIJ déclare que le fait de ne pas enquêter sur les meurtres «ne peut qu'encourager les assassins».

Pour tout renseignement ou pour commander un exemplaire du rapport:

Fédération internationale des journalistes, 266 rue royale, 1210 Bruxelles, Belgique.



* Journalistes et techniciens chiffrés dans des catégories distinctes seulement depuis 1994 (source: FIJ)

** Chiffre non disponible.

Planète Travail

RELATIONS PROFESSIONNELLES

- La République tchèque vient de connaître ses premiers **grands mouvements sociaux** depuis la révolution de velours de 1997. Au mois de février, les enseignants ont observé une grève perlée pour protester contre les réductions d'effectif et l'augmentation de leurs heures de travail ainsi que pour revendiquer des augmentations de salaire. En outre, les cheminots, inquiets des conséquences de la restructuration de leur compagnie où la suppression d'un emploi sur trois est annoncée, ont paralysé le trafic ferroviaire pendant deux jours.

- La nouvelle loi sur les **relations professionnelles** est entrée en vigueur en Afrique du Sud. Ce texte facilite la signature de conventions collectives dans l'industrie et institue une commission centrale de conciliation, de médiation et d'arbitrage pour résoudre les conflits. Il devrait favoriser le règlement pacifique des conflits, dont aujourd'hui un quart seulement sont résolus sans recours à la grève. Le BIT a été associé à l'élaboration de cette loi.

- Le gouvernement du Chili a soumis au parlement un projet de loi autorisant la ratification de la **convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique**, 1978. L'adoption de ce texte permettra de mettre en place des procédures de négociation, de conciliation ou d'arbitrage, qui devraient entraîner la disparition des grèves «sauvages», dues à

l'absence d'une réglementation autre que l'interdiction de la grève dans ce secteur.

PRESTATIONS SOCIALES

- En Côte d'Ivoire, la **réforme du droit social** s'est poursuivie en 1996: tout employeur peut désormais supprimer unilatéralement les avantages sociaux dépassant le minimum requis dans le Code du travail, une période d'essai est instaurée lors du recrutement et de nouvelles dispositions régissent le travail temporaire, le travail à temps partiel, la durée du travail et les heures supplémentaires ainsi que le préavis de licenciement et les congés de maladie.

- En Bolivie, la loi instituant les **fonds de pensions privés** a été promulguée; elle entre en vigueur dès cette année. Les travailleurs doivent désormais verser 10% de leur salaire mensuel sur un compte **p r i v é** tenu par

l'un des deux fonds de pensions dont la gestion a été confiée à des compagnies étrangères.

La Confédération des travailleurs boliviens s'était opposée à cette mesure, mais les partisans du projet l'avait justifiée en arguant de la mauvaise administration du système alors en vigueur, qui était proche de la faillite.

- Aux Pays-Bas, une nouvelle loi prohibe toute **discrimination entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein**, ces derniers devant désormais jouir de conditions de travail d'un niveau égal à celles des travailleurs à temps plein. Ils bénéficieront de la formation continue et ne pourront être licenciés les premiers en raison de leurs horaires. En revanche, les heures supplémentaires ne seront rétribuées qu'au-delà de 38 heures, durée hebdomadaire normale.

- Le Parlement européen a adopté une directive sur le **détachement** de travailleurs au sein de l'Union dans le cadre d'une prestation transnationale de services. Ces travailleurs seront soumis aux dispositions législatives ou conventionnelles de l'Etat d'accueil en ce qui concerne la durée du travail, les congés, le salaire minimum, la prévention des accidents et des maladies professionnelles, la non-discrimination, etc.

TENDANCES

- A l'issue d'un référendum, les citoyens suisses ont **rejeté un projet de loi sur le travail de nuit**. La loi aurait autorisé le travail de nuit des femmes, l'ouverture des magasins sans autorisation préalable six dimanches par an, la réduction de la tranche horaire donnant droit à une rémunération plus élevée pour le travail de nuit et la rétribution de celui-ci soit en espèces soit en heures de congé. Ce projet faisait suite à la dénonciation en 1992 de la convention n° 89 de l'OIT sur le travail de nuit des femmes, 1948.

- Le **télétravail gagne du terrain**. Selon différentes études, le nombre de personnes qui exercent leur activité professionnelle en travaillant sur ordinateur à



Jacques Maillard

En Bolivie, les travailleurs doivent désormais déposer 10% de leur salaire mensuel dans un fonds de pensions.

partir de leur domicile, de leur voiture ou d'un bureau satellite est de plus de 8 millions aux Etats-Unis, de 500 000 au Royaume-Uni, de 150 000 en Allemagne, de 100 000 en Espagne et de 30 000 en Irlande. C'est en Irlande et aux Etats-Unis, où respectivement 3,8 et 6,5% des actifs sont concernés, que cette forme de travail est la plus répandue. Les activités pour lesquelles le télétravail est le plus utilisé sont, par ordre d'importance, le traitement de textes et de données, la programmation,

Le télétravail dans l'Union européenne

PAYS	TÉLÉTRAVAILLEURS (EN MILLIERS) ¹	EN POURCENTAGE DES ACTIFS
Grande-Bretagne ²	563,0	2,2
Allemagne	149,0	0,4
Espagne	97,0	0,5
Irlande	32,0	3,8

¹ Actifs qui accomplissent une activité à l'aide d'un ordinateur à partir de leur domicile, de leur voiture ou d'un bureau-satellite - chiffres de 1994.

² Irlande du Nord incluse.

À quoi sert le télétravail (en pour-cent des activités correspondantes)

Activité	%
● traitement de données et de textes	53
● programmation	38
● écriture, rédaction	33
● traduction	32
● comptabilité	28
● commandes, secrétariat	23
● design, architecture	17
● vente, marketing	16
● formation, recherche et conseil	14
● travail de réparation	12
● gestion	6

Etude de la société pour la recherche en communication technologique Empirica, de Bonn - 1994.

l'écriture, la traduction, la comptabilité et le secrétariat, le dessin et l'architecture.

● **Le travail à temps partiel continue de se développer** dans les pays de l'OCDE, où un travailleur sur six est concerné. En France, où il était jusqu'ici le moins fréquent, la progression a été particulièrement sensible: il est passé de 9% en 1982 à 12% en 1992 pour atteindre 16% aujourd'hui. Dans ce pays, il caractérise surtout les emplois peu qualifiés, les services aux particuliers, le commerce et l'artisanat. Une forte proportion de travailleurs

● **Le ministère du Travail de la France vient de publier les statistiques sur les grèves qui se sont produites en 1995. Ces chiffres révèlent une très forte augmentation du nombre des journées de travail perdues: près de 6 millions, dont 3,7 millions dans le secteur public et 2,1 millions dans le secteur privé. En 1994, le nombre total des journées perdues n'avait été que de 750 000 environ. Les secteurs les plus touchés sont les transports publics ainsi que les postes et télécommunications.**



Keystone

Le 29 novembre 1996, des chauffeurs routiers en grève bloquent l'auto-route à la sortie de Toulouse, dans le sud de la France. Ils demandent des augmentations de salaire et la retraite anticipée.

à temps partiel préféreraient travailler davantage: 29% des femmes et 36% des hommes.

CONFÉRENCE

● **Conférence d'Amsterdam sur le travail des enfants.** Une table ronde internationale sur les formes les plus intolérables de travail des enfants, s'est tenue les 26 et 27 février à Amsterdam. Cette Conférence, qui était organisée à l'initiative du gouvernement néerlandais avec le soutien actif du Bureau international du Travail, était présidée par Ad Melkert, ministre des Affaires sociales et de l'Emploi des Pays-Bas.

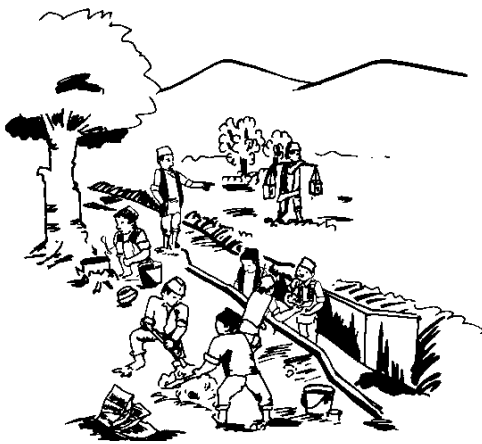
Elle avait pour but de sensibiliser l'opinion internationale à la nécessité d'éliminer les formes les plus préjudiciables de travail des enfants telles que l'esclavage, la servitude pour dettes, la prostitution et les travaux dangereux.

S.M. la Reine Beatrix des Pays-Bas a ouvert la Conférence au cours de laquelle M. Melkert, Michel Hansenne, Directeur général du BIT et Carol Bellamy, Directeur général de l'UNICEF ont prononcé des allocutions.

JALONS

● **Le premier syndicat indépendant du Cambodge** a tenu un congrès en décembre 1996 à Phnom Penh, deux mois après la vague de grèves qui a touché les entreprises sous contrôle étranger de l'industrie du vêtement, qui connaissent un essor rapide dans ce pays. Les 800 participants ont revendiqué une extension des droits des travailleurs. Ils ont reçu des messages de soutien de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de l'OIT.

□



L'eau, source d'emplois

L'eau, source de vie, est une ressource de plus en plus rare. Aujourd'hui, 80 pays qui représentent 40% de la population mondiale, manquent gravement d'eau.

Mais l'eau peut aussi être une source d'emplois. Par exemple, les travaux d'irrigation, surtout s'ils sont effectués par la main-d'œuvre et avec les méthodes locales, sont générateurs d'emplois et de revenus. Les résultats de quatre programmes de travaux à forte intensité d'emploi réalisés par l'OIT au Maroc, au Soudan, en Inde et à Madagascar démontrent qu'en recourant à des méthodes qui font appel à une main-d'œuvre abondante ou à des technologies intermédiaires, il est possible de consacrer 33 à 77% des fonds investis à la rémunération des travailleurs.

L'agriculture d'irrigation, qui fournit près d'un tiers de la production vivrière, est le secteur qui consomme le plus d'eau – 70% des ressources existantes.

Les petits travaux d'irrigation peuvent être réalisés presque exclusivement à l'aide de ressources locales mais aussi de techniques indigènes améliorées. Pour les grands travaux, il faut concevoir des projets alternatifs, développer la capacité de gestion par la formation, améliorer les techniques traditionnelles, adapter la technologie importée à fort coefficient de capital au contexte local et en réduire la proportion.

Les projets de l'OIT concilient la nécessité de moderniser, pour de meilleurs résultats, les techniques d'irrigation obsolètes et les impératifs sociaux qui commandent la création d'emplois et la répartition des revenus parmi les couches les plus démunies de la population, qui sont les plus nombreuses. En introduisant une démarche contractuelle dans le secteur non syndiqué, ces projets favorisent en outre l'organisation des travailleurs et la négociation collective à l'échelon local.

Coup d'œil sur quelques projets

- **CAMBODGE:** Dans le cadre du programme de création d'emplois au Cambodge, un projet de l'OIT est consacré à la remise en état et à l'entretien de 96 kilomètres de canaux secondaires dans les réseaux d'irrigation de Bovel et de Barai, qui s'étendent sur une zone militaire de 12 000 hectares. Des groupements d'utilisateurs ont été constitués sur l'ensemble de ces réseaux. Déjà, grâce à une meilleure rétention des eaux et à l'extension des surfaces irriguées, l'agriculture se développe en même temps que se créent des emplois de courte et de longue durée et que s'améliorent les sources de revenus.

- **NÉPAL:** Grâce au projet d'aménagement hydraulique de Dhaulagiri, réalisé avec l'appui du BIT sur la base d'une approche contractuelle, la population locale a pu participer activement à la construction des ouvrages d'irrigation et a eu son mot à dire au sujet de la mise en valeur de la région.

Cela a permis à l'OIT de préconiser le



On peut se procurer les manuels décrivant les programmes de travaux publics réalisés au Népal (nombre limité d'exemplaires) auprès du Bureau de l'OIT, P.O.Box 8971, Kathmandu, Népal, ou du Département des politiques du développement, BIT, CH-1211, Genève 22, Suisse.

recours à des méthodes faisant dans une plus large mesure appel aux ressources locales et à des dispositions contractuelles ne favorisant pas nécessairement les entrepreneurs urbains, de telle sorte que les sommes investies dans ces travaux publics génèrent davantage d'emplois et de revenus sur place. D'autres projets de ce type réalisés par l'OIT ont prouvé qu'au moins 50% du coût total pouvaient être consacrés aux salaires locaux.

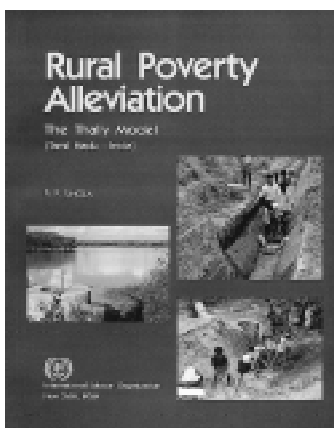
Les responsables du projet en question ont proposé un système de gestion des travaux étape par étape, à la faveur duquel des contrats de construction sont accordés à des équipes de travailleurs issus de la communauté locale ou à des entrepreneurs de la région. Les collectivités rurales assument ainsi la responsabilité de la construction et de la gestion de leurs réseaux d'irrigation, ce qui est essentiel pour garantir le bon fonctionnement et l'entretien à long terme de ces ouvrages.

- **MAROC:** Compte tenu de son climat semi-aride, le Maroc a opté pour une technique permettant de collecter les eaux de surface grâce à la construction de digues à flanc de coteau. Ce choix n'est pas motivé

uniquement par des raisons techniques et économiques, il résulte aussi d'une décision politique prise par le gouvernement pour résorber le chômage.

La construction de digues de moyennes dimensions telles que celles du Maroc, présente l'avantage d'être peu coûteuse et d'être conçue de façon à employer des techniques adaptées aux conditions locales. Elle permet d'élever le niveau de vie des populations rurales en leur offrant la possibilité de s'approvisionner en eau pour l'usage domestique, l'irrigation et le bétail. Bien que les emplois créés durant la phase de construction soient éphémères, les débouchés obtenus grâce à l'irrigation, eux, sont durables.

● **INDE:** Un projet pilote réalisé à Thally, district de Dharmapuri (Etat de Tamil Nadu), dans le cadre du Programme de travaux à haute intensité de main-d'œuvre de l'OIT, produit des résultats prometteurs. Ce projet se fonde sur une démarche novatrice visant la réalisation d'objectifs à court et à long terme: dans un premier temps, la création d'emplois temporaires et, pour l'avenir, la formation d'un patri-



Pour obtenir un exemplaire, s'adresser au Département des politiques du développement du BIT.

moine communautaire grâce à des programmes faisant appel aux ressources locales et susceptibles de garantir des revenus durables à la population locale. Encouragées par les résultats obtenus, les autorités de Tamil Nadu reproduisent ce modèle dans d'autres régions.

La publication de la brochure présentée ci-dessus a permis la bonne application des méthodes d'assistance technique de l'OIT: études socio-économiques sur la base desquelles a été conçu le projet de Thally, travaux de recherche, préparation des enquêtes, collecte et diffusion des informations, et, enfin, conseils pour la reproduction du modèle à grande échelle. Les projets ainsi réalisés se traduisent par une participation accrue des communautés locales aux programmes d'infrastructure qui influent sur leur existence quotidienne.



BIT/Almassy

Du travail pour tous

Les projets d'irrigation et d'infrastructure routière font partie du Programme de travaux à haute intensité de main-d'œuvre de l'OIT. Au cours de ces cinq dernières années, ce programme a aidé plus de 30 Etats membres à réaliser des projets d'infrastructure à haute intensité de main-d'œuvre et, par là, à créer des emplois et à réduire la pauvreté.

Le Programme de l'OIT s'adresse en particulier aux travailleurs et aux chômeurs des secteurs non syndiqués. Il contribue à la création d'industries nationales des travaux publics en développant les petites entreprises.

Autres avantages: il favorise la démocratisation en aidant les populations locales à s'organiser et à négocier avec les pouvoirs publics de façon à bénéficier d'une plus grande part des ressources nationales investies et de mieux contrôler l'utilisation de ces ressources.

Le Programme de travaux à haute intensité de main d'œuvre a forgé des liens inédits entre les politiques de l'emploi, le développement du secteur privé et la promotion des normes pertinentes du travail. En préconisant des politiques d'investissement qui tiennent compte des exigences économiques et, surtout, des impératifs sociaux, l'OIT fournit à ses mandants de nouveaux moyens d'appliquer les normes fondamentales du travail.

Des projets sont en cours de réalisation ou sur le point de voir le jour au Cambodge, en Ethiopie, en Guinée, en Indonésie, au Laos, au Lesotho, à Madagascar, au Malawi, au Mozambique, en Namibie, au Népal, aux Philippines, en Sierra Leone, en Afrique du Sud, au Zaïre, en Zambie et au Zimbabwe.

Le dessin de la page 28 est tiré du Manuel n° 3 sur les programmes de travaux publics du Népal.

22 milliards de dollars pour les ménages indigents

Le microcrédit, vedette du Sommet de Washington

Lors du Sommet sur le microcrédit qui s'est tenu à Washington du 2 au 4 février, le microcrédit a été considéré comme un bon moyen de venir en aide aux plus pauvres d'entre les pauvres – dont beaucoup sont des femmes. Les 3000 participants ont décidé de réunir près de 22 milliards de dollars à convertir en prêts et en programmes d'assistance technique pour aider 100 millions de ménages à vaincre la pauvreté. Aux yeux de l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'importance de cette initiative tient au fait qu'elle attire l'attention sur la dimension sociale du financement.

Dans le milieu plutôt sérieux et compassé de l'aide internationale au développement, le récent Sommet de Washington sur le microcrédit a fait quelque peu diversion. La présence, à côté des experts et des fonctionnaires habituels, de célébrités telles que les reines d'Espagne et de Belgique, des présidents et des premiers ministres, la première dame des Etats-Unis, Hilary Rodham Clinton, et quelques éminents personnages à la tête d'institutions d'aide au développement, a ajouté un peu de piquant à l'événement.

M^{me} Clinton, se souvenant de ses visites de projets en Bolivie, au Bangladesh et autres, a déclaré avoir constaté l'utilité du microcrédit pour soulager la pauvreté. La reine Sophie, elle, a affirmé que ce type de prêts permettait aux pauvres de mettre un pied dans l'économie et de passer ainsi du statut de bénéficiaires passifs de la charité à celui d'acteurs.

Outre les célébrités, les organisateurs avaient invité les grandes institutions internationales telles que la Banque mondiale, le Programme des Nations Unis pour le développement (PNUD) et d'autres organismes de l'ONU ainsi que différentes banques, sociétés et fondations. Tous ont admis que des prêts même très modestes, de l'ordre de 100 dollars, pouvaient ouvrir des débouchés économiques non négligeables. Tous ont également estimé que, pour garantir un minimum de protection sociale, il fallait aussi des systèmes de dépôt accessibles.

Selon le PNUD, un milliard de pauvres, soit 20% de la population mondiale, n'accèdent qu'à 0,2% des prêts commerciaux. Malgré leur immense contribution à la pro-

«Le moment est venu de reconnaître l'efficacité du microcrédit pour vaincre la pauvreté et la dépendance économique. Nous nous sommes réunis pour lancer une initiative mondiale qui permettra de mettre, d'ici l'an 2005, le crédit pour l'emploi indépendant à la disposition de 100 millions de familles qui comptent parmi les plus pauvres du monde.»

Extrait du projet de Déclaration du Sommet sur le microcrédit

duction et à la création de revenus, les femmes sont particulièrement désavantagées dans ce domaine. En Afrique, par exemple, alors qu'elles constituent 60% de la main-d'œuvre agricole et produisent 80% des produits vivriers, elles se voient accorder moins de 10% des prêts destinés aux petits exploitants agricoles.

Faciliter l'accès au crédit

L'un des moyens de faciliter l'accès au crédit consiste à constituer des groupes de solidarité: bien souvent, la caution collective d'un groupe de voisins suffit pour l'octroi d'un crédit. L'institution de ce type la plus connue est la banque Grameen, au Bangladesh, qui compte plus de 2 millions de clients issus de catégories démunies – des femmes pour la plupart – répartis dans 36 000 villages.

Dans les pays industrialisés, les programmes de microfinancement se sont

multipliés au cours de ces dix dernières années. Aux Etats-Unis par exemple, moins de dix programmes de création d'emplois et de promotion de l'emploi indépendant s'appuyaient sur le microfinancement il y a dix ans. Aujourd'hui, près de 400 programmes ont permis à des centaines de milliers d'habitants des villes ou de régions en crise de démarrer leurs propres entreprises. Dans ce pays, les microentreprises d'un à quatre salariés ont créé 43% des emplois nets de 1990 à 1994. Le BIT étudie ces expériences dans le cadre de son programme d'action relatif au financement des initiatives pour la création d'emplois, qui est mis en œuvre par le Département du développement des entreprises et des coopératives.

Durant le Sommet, Kari Tapiola, Directeur général adjoint, a rappelé que les décisions et les mesures prises par les institutions financières se répercutent sur l'emploi, les revenus et l'existence de millions de personnes vivant dans les pays en développement et dans les pays industrialisés. «Dans plusieurs pays, on constate que la réalisation des objectifs sociaux passe par des politiques concernant le secteur financier, qui sont quelquefois plus efficaces que les politiques classiques visant le marché du travail», a-t-il déclaré. «C'est cela le message du Sommet: utiliser les instruments financiers tels que le microcrédit pour résoudre des problèmes sociaux et, par exemple, éliminer la pauvreté».

C'est pourquoi l'OIT a accueilli avec satisfaction l'idée de souligner la dimension sociale du financement, qui était à la base du Sommet sur le microcrédit. Dans l'esprit des organisateurs, il s'agissait de donner suite aux déclarations finales d'un

ensemble de conférences internationales qui ont eu lieu au cours de ces cinq dernières années: le Sommet de la Terre, le Sommet mondial pour les enfants, la Conférence du Caire sur la population, le Sommet social de Copenhague et la quatrième Conférence mondiale sur les femmes. C'est le Sommet mondial sur le développement social, tenu en mars 1995, qui a le premier établi un lien formel entre le financement d'une part et la pauvreté, l'emploi et l'exclusion sociale d'autre part.

La lutte contre la pauvreté selon l'OIT

Pour l'OIT, la lutte contre la pauvreté dans le Nord comme dans le Sud, constitue un objectif stratégique qui doit être envisagé sous au moins quatre angles:

- la création d'emplois, par exemple par des mesures qui stimulent l'investissement dans les petites et moyennes entreprises,
- la promotion de l'emploi indépendant, par exemple grâce à des systèmes de crédit accessibles aux pauvres,
- la création des conditions garantissant un accès équitable au marché et aux débouchés économiques,
- la responsabilisation et la promotion de l'autonomie, par exemple en aidant les pauvres à former leurs propres associations.

Pour traiter tous ces aspects, le BIT a lancé un ensemble d'activités qui consistent à souligner la dimension sociale du financement, à analyser les résultats de telle ou telle action de microfinancement et à conseiller les décideurs. L'OIT n'est pas



Jacques Maillard

Pour l'OIT, la lutte contre la pauvreté dans le Nord comme dans le Sud constitue un objectif stratégique qui doit être envisagé sous plusieurs angles, notamment celui de la promotion de l'emploi indépendant grâce, par exemple, à des systèmes de crédit accessibles aux pauvres.

une institution financière. Les points forts du BIT sont l'analyse décisionnelle, la sensibilisation, la recherche-action, la diffusion de l'information et la réalisation de projets pilotes. Par exemple, il appuie des organisations non gouvernementales d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine qui ont de 5000 à 250000 membres. Sur la base d'une lettre de garantie d'une grande banque suisse, les organisations concernées ont pu négocier avec des banques locales l'ouverture de lignes de crédit d'un

montant pouvant être quatre fois supérieur à celui de leurs fonds de garantie.

Autre exemple: l'association avec la Banque centrale des Etats d'Afrique de l'Ouest, à Dakar. Le BIT a mis sur pied un programme en faveur de la décentralisation des systèmes financiers, dans le cadre duquel il forme du personnel, transmet des compétences et facilite la circulation de l'information sur le fonctionnement des banques villageoises et des coopératives d'épargne et de crédit, qui existent dans les

LA DIMENSION SOCIALE DU FINANCEMENT

L'Unité de la dimension sociale du financement des entreprises s'occupe de questions relevant du secteur financier qui ont d'importantes retombées sur la pauvreté, le chômage et l'exclusion sociale. L'accès au marché est l'une de ces questions. Nombre de chefs d'entreprise potentiels et de petites entreprises existantes ont du mal à accéder aux services financiers qui leur permettraient d'investir et de créer des emplois parce que les institutions financières préfèrent généralement traiter avec les grandes entreprises et les grandes sociétés. Certains entrepreneurs ont surmonté cette difficulté en constituant des groupements d'assistance mutuelle comme des coopératives d'épargne et de crédit, des groupes de solidarité et des associations de garantie pour les crédits.

Pour améliorer l'accès des petites entreprises aux services financiers, les gouvernements interviennent sur le marché financier, par exemple en

créant des banques de développement et des fonds spéciaux de prêts et de garantie ainsi que par l'entremise de mesures monétaires. Mais cela n'a pas toujours été à l'avantage des petites entreprises; en effet, ces mesures ont souvent accentué la distorsion du marché. En conséquence, l'OIT doit également étudier l'impact de ce type de décisions sur l'accès au marché d'entreprises de dimensions et de nature différentes.

L'Unité de la dimension sociale du financement est au service des mandants de l'OIT pour leur fournir de l'information, des conseils et un appui dans le domaine financier. Elle s'efforce d'améliorer la capacité des responsables gouvernementaux, des partenaires sociaux, des banques et des organisations du secteur privé à élaborer et à appliquer des politiques et des mesures tenant compte des facteurs sociaux qui favorisent l'accès des petites et microentreprises aux services financiers. A cette fin, elle entreprend des recherches, par exemple, sur la viabilité des fonds de

garantie et autres fonds sociaux; elle évalue l'impact du crédit, teste les mécanismes de prestation en ce qui concerne les frais de transaction et leur accessibilité aux pauvres. Elle élabore et administre des projets de coopération technique destinés à renforcer les organisations financières d'auto-assistance telles que les coopératives d'épargne et de crédit et les banques villageoises. Elle a un programme de publications techniques et diffuse l'information relative aux questions d'actualité concernant la dimension sociale du financement des entreprises.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser à l'Unité de la dimension sociale du financement des entreprises, BIT, bureau 10-21, Département du développement des entreprises et des coopératives, 4 route des Morillons, 1211 Genève, Suisse. tél. +41-22-799 7691; <http://www.ilo.org>, e-mail: enterprise@ilo.ch.



sept pays membres de l'Union économique et monétaire de l'Afrique de l'Ouest. Ce programme a également créé une banque de données qui contient des renseignements sur les caractéristiques essentielles et les résultats financiers d'environ 200 réseaux.

«Les femmes ne perçoivent que 10% des revenus mondiaux et ne possèdent que 10% des richesses mondiales. Sur le milliard d'adultes qui n'ont accès à aucune instruction, 600 millions sont des femmes.»

Source: Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM).

L'Unité de la dimension sociale du financement des entreprises du BIT s'intéresse aux questions suivantes: quel est l'impact du crédit sur la répartition des revenus? Le crédit peut-il résoudre le problème du travail des enfants en servitude? Quels sont les effets de la libéralisation du secteur financier en ce qui concerne l'accès des pauvres au crédit et à d'autres services financiers? Comment l'aide internationale peut-elle le mieux associer le micro-crédit à des aspects non financiers tels que le transfert de compétences, l'apprentissage des techniques d'organisation, la concertation sur les décisions à prendre, etc.?

En outre, le BIT participe activement à plusieurs réseaux internationaux de micro-financement tels que le Groupe de travail des donateurs pour le développement du secteur financier et le Groupe consultatif d'assistance aux pauvres (CGAP). Selon un haut fonctionnaire du Bureau, qui a participé au Sommet, les activités du Bureau dans le domaine du microfinancement sont appelées à s'intensifier dans les années à venir.

Il est dit dans la Déclaration de Philadelphie que toutes les décisions et mesures prises aux échelons national et international dans le domaine financier ne sont acceptables que si elles favorisent la justice sociale. Pour les responsables, «cela signifie que dans son dialogue avec les institutions financières internationales, l'OIT doit renforcer son rôle de conscience sociale».

Pour obtenir des renseignements de la part des organisateurs du Sommet:

Microcredit Summit Secretariat
c/o RESULTS Educational Fund
236 Massachusetts Avenue, NE,
Suite 300, Washington, DC 20002
USA
Tél. (+1-202)546-1900
Fax (+1-202)546-3228
E-mail microcredit@igc.apc.org
Website www.igc.apc.org/results/

HISTOIRES DE VIE

Khady

Khady Ding, Sénégalaise, a quatre enfants. Il y a quelques années, elle parvenait à peine à subvenir aux besoins de sa famille. Ne pouvant bénéficier d'aucun prêt et n'ayant aucune qualification qui puisse la sortir de la pauvreté, elle vivait au jour le jour, acceptant l'aide des organismes de secours lorsqu'ils passaient par son village.

En 1990, des membres de la communauté de Khady créèrent une banque villageoise avec l'appui technique et financier des services du Secours catholique. Peu après, Khady obtint un prêt de 40 dollars. Elle utilisa cette somme pour acheter du bétail qu'elle fit paître sur son lopin de terre.

Depuis, son existence s'est améliorée de façon spectaculaire. Aujourd'hui, elle élève des vaches, des poulets, des moutons et elle a un cheval pour se déplacer sur ses terres. Parce qu'elle a toujours tenu à élever et à vendre des animaux sains, elle dispose d'un revenu régulier et son excellente solvabilité lui permet d'obtenir des prêts plus importants, qu'elle rembourse sous forme de versements mensuels.

Khady s'occupe de sa famille sans aide extérieure et elle apprend à lire dans le cadre du programme d'alphabétisation de la banque. Désormais sortie du désespoir, elle est devenue l'une des chefs de file de sa communauté.

Nurjahan

Nurjahan est l'une des membres de la banque Grameen, au Bangladesh. Son nom signifie «lumière du monde». Abandonnée par ses parents à l'âge de trois mois et élevée par une voisine, Nurjahan a été mariée à douze ans et abandonnée par son mari l'année suivante, enceinte de trois mois. Elle retourna alors dans sa famille adoptive pour qui elle fit la cuisine tout en élevant son fils.

Avant de connaître la banque, Nurjahan n'avait jamais gagné plus de 37,50 dollars en une année et ne possédait pas de terres. Après cinq ans d'emprunt, son revenu annuel est passé à 250 dollars (soit un peu plus que la moyenne nationale) et elle possède deux chèvres, une vache pleine, dix poules et presque un demi-hectare de terres. Son terrain lui a coûté 1000 dollars, soit plus de quatre fois le revenu annuel moyen. Pendant la saison, elle emploie deux commis qui l'aident à récolter le riz. Dans un pays où seulement 46% des enfants vont à l'école jusqu'en cinquième année, son fils est maintenant en huitième année.

Judy

Judy s'est battue pendant des années pour élever ses enfants alors qu'elle était au bénéfice de l'assistance publique, à Chicago, dans l'Illinois. Cette femme digne et calme, qui a beaucoup souffert, entre autres, du décès de l'un de ses enfants, voulait une existence meilleure pour elle et ses enfants.

Pour compléter ses maigres revenus, elles vendait des chaussures au porte-à-porte. Mais malgré son ambition et son talent naturel de vendeuse, Judy demeurait dépendante de la protection sociale et de l'assistance médicale (Medicaid). Mais pour son avenir et celui de ses enfants, elle voulait plus qu'un emploi de vendeuse rémunéré au salaire minimum, sans assurance maladie.

L'assistante sociale qui s'occupait d'elle, lui a indiqué le projet pour l'emploi indépendant des femmes (WSEP). Créé pour améliorer les moyens d'existence et accroître l'autonomie des femmes sans grand revenu, le WSEP est l'une des nombreuses organisations qui aident les femmes à créer leur propre emploi dans certaines des communautés les plus démunies des Etats-Unis. Le premier prêt de Judy était de 600 dollars. Elle a consacré un an et demi à se faire une clientèle, puis, en contractant des emprunts de plus en plus importants, elle a ouvert son propre magasin de chaussures.

Aujourd'hui, Judy gère sa propre affaire. Son plus jeune fils, qui l'accompagnait souvent lors de ses réunions à la banque, connaît presque tous les aspects du commerce de sa mère et a l'intention de se lancer un jour dans les affaires.

– Ces récits sont sur le site Web du Sommet sur le microcrédit.

Compte-rendu de lecture

Gestion de la productivité et de la qualité

Productivity and Quality Management: A Modular Programme

Publication du Bureau international du Travail (BIT)
et de l'Asian Productivity Organization (APO)*

La productivité et la qualité sont deux des plus importants facteurs de développement économique et social. Elles sont aussi importantes pour favoriser une répartition équitable des richesses, des relations professionnelles saines et la participation des travailleurs.

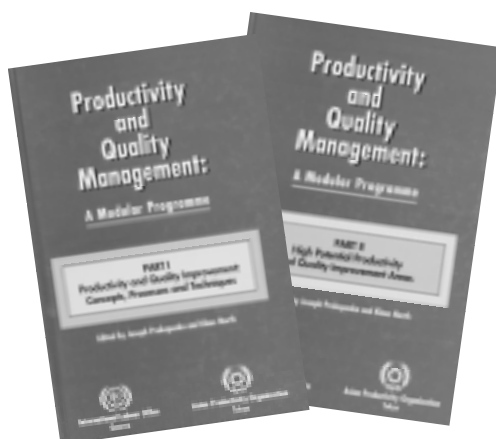
Depuis plusieurs années, l'OIT aide ses pays membres à améliorer la productivité et la qualité par le biais de projets et de programmes de formation à la gestion et de développement des entreprises ainsi que de services de consultation.

Cette publication apporte un complément essentiel aux efforts déployés par l'OIT et l'APO pour favoriser un développement à caractère social, la compétitivité des entreprises et l'esprit d'entreprise. Ces trois éléments sont les meilleurs facteurs de réduction de la pauvreté, de promotion de l'emploi, d'amélioration de la qualité de la vie au travail et de réalisation d'un développement durable en faveur des pays, des entreprises et des individus.

Le programme comporte 23 modules et un guide d'utilisation. Le premier volume présente les concepts les plus récents en matière d'amélioration de la qualité et de la productivité de même que les facteurs déterminants et les obstacles, les techniques qui servent à évaluer les problèmes et à mesurer la productivité ainsi que le cycle d'amélioration de celle-ci et les principaux moyens de le maîtriser. Le deuxième volume traite du champ de l'amélioration de la productivité et de la qualité, des réserves inexploitées et de la manière de les déboucher.

Il pourrait s'agir en quelque sorte d'un système de formation à la fois souple et pratique. Mais son utilité va bien au-delà. Il touche à la culture d'entreprise, aux structures, il vise l'amélioration des résultats dans les domaines de la productivité, de la qualité et de la rentabilité mais aussi de la motivation, des relations professionnelles, de la mise en valeur des ressources humaines et des conditions de travail.

La souplesse de ce programme tient à sa



présentation sous forme de modules complétés par un guide sur lequel le formateur et le consultant en gestion pourront s'appuyer pour recenser et analyser les problèmes de l'entreprise ainsi que les personnes qui les causent, déterminer le type de formation et d'appui dont celles-ci ont besoin, concevoir un programme sur mesure

LES DIRECTEURS DE LA PUBLICATION

Joseph Prokopenko travaille au Département des entreprises et des coopératives du BIT. Il a publié de nombreux ouvrages dans les domaines suivants: politiques économiques, productivité et compétitivité, privatisation et restructuration, mise en valeur des ressources humaines. Il est également formateur et enseignant, consultant en gestion et conseiller auprès de gouvernements et d'organisations d'employeurs.

Klaus North est professeur de management international à l'école polytechnique de Wiesbaden (Allemagne), chargé de recherche en gestion de l'environnement et en administration des entreprises. Ses nombreuses publications traitent des questions de la productivité et de la qualité ainsi que de la gestion de l'environnement. Il est également consultant international et professeur invité dans plusieurs universités.

et le mettre en œuvre de façon à rendre le système d'organisation interne plus performant.

Les cadres y apprendront à passer d'un mode de gestion verticale et autocratique à un style de management horizontal et intégré, faisant appel à la participation et permettant une meilleure utilisation du capital intellectuel de l'entreprise.

Ce programme s'adresse donc aux chefs d'entreprise, aux spécialistes de la productivité et de la qualité, aux consultants, aux professionnels de la formation à la gestion, aux administrateurs de projets, aux responsables d'institutions gouvernementales comme aux dirigeants d'organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le BIT ne se contente pas de vendre ces ouvrages, il est également disposé à former des formateurs et à fournir aux intéressés des services de consultants qui leur montreront comment tirer le meilleur parti du programme proposé. □

Ce programme a été mis sur pied grâce à la contribution de 27 auteurs de renommée internationale, originaires de l'Allemagne, de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, du Canada, des Etats-Unis, de l'Inde, du Japon, des Pays-Bas, des Philippines, de la Suède, de la Suisse, et du Royaume-Uni.

* Productivity and Quality Management: A Modular Programme.

Edité par Joseph Prokopenko et Klaus North. 75,00 US\$ par collection (Part I and Part II). ISBN: 92-833-2185-5.

Part I: Productivity and Quality Improvement: Concepts, Processes and Techniques. Part II: High Potential Productivity and Quality Improvement Areas.

Asian Productivity Organisation

4-14, Akasaka, 8-Chome,
Minato-Ku,

Tokyo 107 Japon

Tél. (81-3) 3408-7221

Fax (81-3) 3408-7220

E-mail: apo@gol.com

Médiathèque

■ **Localizing global production. Know-how transfer in international manufacturing, Management Development Series n° 33, Klaus North, février 1997. ISBN 92-2-109512-6; ISSN 0074-6703. 30 francs suisses.**



Pour produire à l'échelle mondiale, il faut pouvoir transférer rapidement le savoir-faire d'une région à une autre. L'auteur explique comment réussir une telle opération sans tomber dans les pièges habituels. Se fondant sur des études commandées par différents pays, il examine l'impact de nouvelles pratiques industrielles et de nouvelles formes d'organisation du travail telles que celles dites de la «Qualité totale» (*Total Quality Management*) ou des «petits groupes», ainsi que de nouveaux modes de transfert. Cet ouvrage, qui contient des conseils pratiques à l'intention des responsables politiques et des entreprises, vient enrichir le débat sur la mondialisation.

■ **We can make it: Stories of disabled women in developing countries, Susan Epstein, janvier 1997. ISBN 92-2-110327-7. 15 francs suisses.**

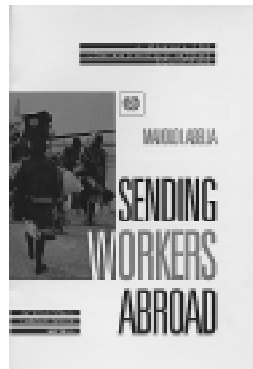


La volonté de réussir constitue un puissant atout économique. Dans ce livre édifiant, 25 femmes handicapées d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine racontent comment elles ont défié l'adversité pour pouvoir devenir éducatrices, avocates, agricultrices ou commerçantes. Leur réussite ne se mesure pas seulement en termes monétaires mais également au nombre d'obstacles qu'elles ont dû surmonter. Ces femmes parlent naturellement avec éloquence de la discrimination, de ce qui les a motivées, de leur quête d'instruction et de travail ainsi que de leur désir de se marier et d'avoir des enfants. Elles formulent aussi des conseils à l'intention des responsables politiques, dans l'espoir que davantage de fem-

mes handicapées puissent réaliser leur potentiel et tenir leur place dans la société.

■ **Sending workers abroad, Manolo Abella, février 1997. ISBN 92-2-108525-2. 20 francs suisses.**

Cet ouvrage traite d'une part du rôle de l'État et du secteur privé dans l'organisation des migrations pour l'emploi et, d'autre part, des aspects sociaux et économiques des politiques et programmes de migration. Il pose la question d'un éventuel contrôle des travailleurs migrants qui protégerait les intérêts de l'État d'émigration sans empiéter sur les droits fondamentaux de l'individu. S'inspirant de l'expérience de plusieurs pays,



l'auteur présente les éléments clés des programmes de migration et propose une série de principes et de concepts utiles pour tenter de concilier des objectifs politiques forcément contradictoires.

■ **Danger: Children at work, Valentina Forastieri (à paraître). ISBN 92-2-109520-7.**

D'ordinaire, le travail des enfants est surtout considéré d'un point de vue politique, sociologique ou économique. Une abondante littérature et maints débats ont déjà traité des droits et du bien-être des enfants ainsi que de la nécessité de les protéger.

En revanche, les conditions de travail et leurs effets sur la santé des enfants sont peu connus.

Pour protéger les enfants, l'auteur propose d'intégrer un programme spécial de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans une stratégie nationale d'élimination du travail des enfants.

Pour combler les lacunes de l'information relative à la santé des enfants travailleurs, elle préconise l'adoption de mesures de sécurité et d'hygiène du travail et de programmes de santé publique. Elle propose des procédures destinées à déceler les situations dangereuses, indique comment améliorer les méthodes et les instruments permettant de protéger les enfants, présente des informations de base et des conseils à l'intention des inspecteurs du travail, auxquels elle suggère notamment une méthode d'évaluation des risques professionnels. Son livre contient en outre, pour les médecins, des références sur les maladies professionnelles fréquentes chez les enfants et, pour les associations, des lignes directrices sur la manière de sensibiliser la population et de définir les dangers.

■ **Management development: A guide for the profession (à paraître). ISB 92-2-109196-1.**

Dans leurs efforts d'adaptation à l'évolution mondiale (ajustement structurel, décentralisation, privatisation, besoin de restructuration interne, etc.), les entreprises accordent de plus en plus d'importance à la mise en valeur des ressources humaines. Ce guide, qui s'adresse aux gestionnaires, aux consultants et aux professionnels de la formation à la gestion, traite de l'actualisation de cette formation et des techniques d'utilisation des compétences ainsi que des nouvelles méthodes de gestion. Fondé sur une solide réflexion théorique mais aussi sur des exemples de bonne

pratique, fournis par des entreprises, des organismes publics, des établissements de formation et de perfectionnement, des écoles de gestion et des consultants en management de différents pays, il fait le point sur l'état actuel des connaissances dans le monde. Cet ouvrage réalisé dans le cadre du Programme de l'OIT pour le développement des entreprises et la formation à la gestion, présente les résultats d'études menées par des équipes multinationales de professionnels de la mise en valeur des ressources humaines et leur analyse des tendances récentes en matière de formation à la gestion. Données théoriques et propositions concrètes y sont présentées de manière équilibrée. Les auteurs sont issus des meilleures écoles de gestion, universités et firmes de consultants, renommées pour leur expérience et leur contribution en matière de formation à la gestion. Six d'entre eux sont ou ont été des fonctionnaires du BIT spécialistes de la question.

■ **Enregistrement et déclarations des accidents du travail et des maladies professionnelles: Recueil de directives pratiques. Novembre 1996, ISBN 92-2-109451-0. 20 francs suisses.**

Cet recueil vise à améliorer l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles en vue notamment de faciliter la prévention. Il traite, entre autres, des dispositions juridiques et administratives, de l'enregistrement au niveau de l'entreprise, de l'extension des mesures de prévention aux travailleurs indépendants, de la compilation de données statistiques et de la recherche des causes des accidents et des maladies professionnelles.



■ **Sources et méthodes: statistiques du travail. Vol. 5: Population active, emploi et chômage (recensements). Supplément de l'Annuaire des statistiques du travail, 2^e édition. ISBN 92-2-010384-2.**

Ce volume présente les descriptions méthodologiques des recensements effectués au cours de la période 1989-1994 dans 115 pays. Il s'agit d'une version mise à jour de la première édition publiée en 1990 qui couvrait la période 1945-



1989. Cette publication a une double finalité: en premier lieu, renseigner sur les définitions adoptées et les méthodes suivies pour la collecte des données et l'établissement des statistiques sur la population active, l'emploi et le chômage fondées sur les recensements et, en

second lieu, illustrer la comparabilité entre les statistiques produites par les différents pays. Ces descriptions sont présentées sous des rubriques standardisées qui facilitent la comparaison des différentes caractéristiques.

■ **Statistiques des salaires et de la durée du travail par profession et des prix de produits alimentaires. Résultats de l'Enquête d'octobre, 1994 et 1995.** (Supplément spécial du *Bulletin des statistiques du travail*). Trilingue (anglais, français et espagnol). ISBN 92-2-007351-X. 35 francs suisses.

Cette édition présente les derniers résultats de l'Enquête d'octobre du BIT, une enquête menée au niveau mondial, qui porte sur les salaires et la durée du travail dans 159 professions appartenant à 49 groupes d'activité économique ainsi que sur les prix de détail de 93 articles alimentaires, avec pour référence le mois d'octobre de chaque année. Effectuée la première fois en 1924 en application d'une résolution de la première Conférence internationale des statisticiens du travail (1923), elle a été menée régulièrement depuis. Une version révisée et largement développée de l'Enquête d'octobre a été introduite en octobre 1985.

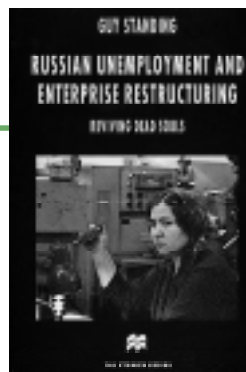
Les professions et groupes d'activité économique comprennent, autant que possible, ceux qui sont importants du point de vue des effectifs occupés, ceux qui relèvent de la compétence des commissions d'industrie et des commissions assimilées du BIT et ceux qui sont importants pour ce qui est de l'emploi de certaines catégories de travailleurs (femmes, employés, etc.). Les articles alimentaires retenus sont, dans la mesure du possible, représentatifs des habitudes alimentaires dans les divers pays.

■ **Russian unemployment and enterprise restructuring: Reviving dead souls.** Guy Standing. The ILO Studies Series. Etude réalisée pour le BIT. ISBN 0-312-16134-4 (aux Etats-Unis); ISBN 0-333-66872-3 (dans le reste du monde).

Le chômage provoqué en Russie par la «thérapie de choc» des années 90, a été beaucoup plus grave que de nombreux économistes le prétendent. Ce livre, qui reprend les résultats de six années d'enquêtes conduites auprès d'entreprises russes représentant des centaines de milliers de travailleurs, examine la façon dont ces entreprises ont réagi à des pressions sans précédent dues aux réductions d'effectif, aux changements de direction et à une évolution du marché du travail à laquelle elles n'étaient pas préparées.

Sur la base de ces résultats, les auteurs estiment que le chômage est trois fois supérieur aux chiffres officiels. Selon eux,

la baisse d'activité est encore plus importante mais elle est masquée par la tragique réduction de l'espérance de vie. Ils proposent une voie nouvelle pour l'avenir – la promotion d'entreprises à développement humain – ainsi que plusieurs solutions concrètes.



Cette analyse est la première qui présente une perspective institutionnelle globale sur le marché du travail d'un secteur industriel en transition. D'autres analyses et enquêtes sur la flexibilité du marché du travail russe suivront. □

Revue internationale du Travail

■ Vol. 135 (1996), n° 5. *Bureau international du Travail, Genève, 1996. ISSN 0378-5599. 80 francs suisses ou 336 francs français pour l'abonnement annuel.*

Dans ce numéro, la *Revue* traite de sujets qui suscitent la perplexité: les effets de la mondialisation sur l'emploi, ce qu'est le harcèlement sexuel, la signification des statistiques relatives à la race et au sexe et le rôle du gouvernement pour favoriser la croissance sans porter atteinte à l'équité.

Les revenus et les emplois sont-ils tributaires de forces qui, s'exerçant à l'échelle mondiale et échappant à toute maîtrise, réduisent à néant la marge de manœuvre des gouvernements et la portée de leurs politiques économiques et sociales? Eddy Lee examine les grandes craintes qui affaiblissent le potentiel d'action en faveur du plein emploi dans le monde. Dans les relations entre hommes et femmes au travail, il est souvent difficile de discerner les comportements acceptables de ceux qui ne le sont pas. Le lieu de travail peut-il être à la fois humain et respectueux des droits de l'homme? Dans ce numéro, Jane Aeberhard-Hodges fait le point sur l'action menée par les pouvoirs judiciaires du monde entier contre le harcèlement sexuel au travail. Cependant, la perplexité est parfois justifiée. «On peut, pour des raisons personnelles, culturelles, financières ou politiques, préférer dissimuler autant que possible ou, au contraire, afficher hautement ses origines ou son éducation», explique Carolyn Bell. La prudence est donc de mise. Robert Lucas et Donald Verry s'inspirent de données sûres pour illustrer l'interdépendance entre la croissance et l'équité. Prenant le cas de la Malaisie, ils expliquent le rôle joué par le gouvernement dans une telle réussite. Afin d'éviter un mauvais usage des données personnelles, le BIT vient de publier un recueil de directives pratiques qui est reproduit dans la rubrique «Perspectives».

■ Vol. 135 (1996), n° 6. *Numéro spécial: Regards croisés sur le travail et son devenir. ISSN 0378-5599.*

La place et la valeur du travail dans la société font l'objet d'un intense débat. Pour enrichir ce débat, la *Revue* publie une série de dix articles écrits par d'éminents spécialistes de disciplines diffé-

rentes (droit, sociologie, philosophie, anthropologie) mais d'une même école de pensée – européenne et plus particulièrement française.

Dans son «Introduction», Alain Supiot présente cette approche multidisciplinaire et les rôles respectifs du droit et des sciences sociales. Dans un article intitulé «Travail et utilité au monde», Robert Castel explique ensuite comment le droit a conféré au travailleur sa dignité sociale et attribué au droit un rôle nouveau consistant à associer de nouvelles garanties juridiques aux conditions de travail devenues plus flexibles. Dans «Le travail et l'identité en Inde», Gérard Heuzé-Brigant démontre que la notion de travail telle que la conçoit les pays industrialisés n'est pas universelle, et, dans «Une mise en perspective de la valeur du travail», Dominique Méda démontre que cette conception est également le fait d'une période particulière. Les trois articles suivants explorent les frontières de l'emploi salarié; ce sont: «Disparition et résurgence du travail à titre gratuit», de Raymond Le Guidec, «Le travail et l'opposition public/privé», d'Alain Supiot et «Travail et formation: une frontière qui s'estompe», de Françoise Favennec-Hery. Les auteurs des trois dernières contributions s'intéressent à l'avenir. Dans un article intitulé «Société post-industrielle et sécurité économique», Jean-Baptiste Foucauld préconise l'inscription du droit au travail dans le droit du travail, tandis que dans «Réflexions pour une redéfinition des relations de travail», Ulrich Mückenberger propose une «rerégulation» de ces relations, qui soit compatible avec la rentabilité économique et la diversité des individus et qui établisse un nouveau type de communication sociale. Enfin, Gérard Lyon-Caen souligne l'apparition d'un nouveau champ de recherche: «En guise de conclusion: la transition d'une situation à une autre en droit du travail».

Les ouvrages sélectionnés dans la rubrique «Livres» portent sur le conflit entre individualisme et stratégies d'organisation et sur la loyauté comme moteur des affaires. Les «Nouvelles publications du BIT» comprennent deux importants rapports, l'un sur l'emploi dans le monde et l'autre sur le travail des enfants.

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. +4122/799-7301; fax +4122/799-8578; <http://www.ilo.org>

promouvoir la justice sociale

LIssue du chaos d'une guerre mondiale et engagée depuis plus de 75 ans dans les turbulences d'un siècle en mutation, l'Organisation internationale du Travail - l'OIT - est bâtie sur le principe, inscrit dans sa Constitution, qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la justice sociale.

L'OIT a marqué de son empreinte toute la société industrielle. Elle est à l'origine de la journée de travail de huit heures, de la protection de la maternité, des lois concernant le travail des enfants et d'un ensemble de principes destinés à favoriser la sécurité sur le lieu de travail et des relations professionnelles harmonieuses.

- LA NON-ADOPTION PAR UNE NATION QUELCONQUE D'UN RÉGIME DE TRAVAIL RÉELLEMENT HUMAIN FAIT OBSTACLE AUX EFFORTS DES AUTRES NATIONS DÉSIREUSES D'AMÉLIORER LE SORT DES TRAVAILLEURS DANS LEURS PROPRES PAYS -*

**Constitution de l'OIT*

Aucun pays, aucun secteur industriel n'aurait pu se permettre de les introduire sans que, parallèlement, ses concurrents directs et potentiels n'aient fait de même.

L'OIT constitue le cadre institutionnel qui, à l'échelle internationale, permet d'aborder de telles questions et de préconiser des solutions pour que, partout, les conditions de travail soient meilleures.

Première d'une série de fiches sur l'Organisation internationale du Travail. (Pour contacter le Bureau de l'information, voir page 2)

