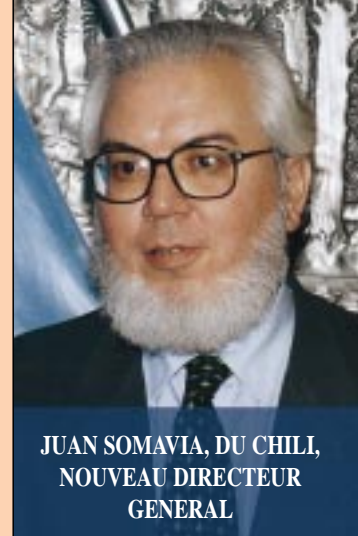


A L'ORDRE DU  
JOUR DU CONSEIL  
D'ADMINISTRATION : LE  
MYANMAR, LA  
LIBERTE  
SYNDICALE ET LA  
CRISE FINANCIERE  
EN ASIE

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT



JUAN SOMAVIA, DU CHILI,  
NOUVEAU DIRECTEUR  
GENERAL



Bureau international du Travail

N° 29, avril / mai 1999

## LA CONFERENCE DE L'OIT DEBATTRA DE QUESTIONS FONDAMENTALES : LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LES DROITS DE LA MATERNITE



L'intolérable : La nouvelle Convention sur les pires formes de travail des enfants viendra en aide aux enfants qui en ont le plus besoin, comme ceux-ci, qui travaillent dans une fabrique de jeux d'artifice. Photo : David Browne, BIT

### Vers l'élimination des «pires» formes de travail des enfants et le vote définitif sur la Convention

*Après la première discussion, l'année  
dernière, le consensus est quasiment acquis*

GENEVE (Nouvelles du BIT) – Revenant sur la question de la lutte contre les pires formes de travail des enfants, la 87<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail procédera à la seconde discussion d'une nouvelle Convention visant à mettre fin à une aussi intolérable exploitation de la main-d'œuvre enfantine. La première discussion avait eu lieu en 1998.

Les Etats qui ratifieront cette Convention seront tenus de prendre des mesures afin d'obtenir l'interdiction et l'élimination immédiate des pires formes de

travail des enfants, à savoir toutes les formes d'esclavage, la prostitution, la pornographie et toute autre activité illégale ainsi que les travaux dangereux risquant de mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des enfants.

“Mettre fin au travail des enfants est un objectif en soi”, a déclaré Juan Somavia dans le discours qu'il a prononcé le 22 mars à l'ouverture de la session du Conseil d'administration. “C'est aussi un moyen efficace de promouvoir le développement économique et humain”.

*(Voir article à l'intérieur)*

### UNE NOUVELLE CONVENTION POUR ADAPTER LES DROITS DE LA MATERNITE A L'EVOLUTION DES MŒURS

*Le projet de Convention sera discuté pour la première fois cette année*

GENEVE (Nouvelles du BIT) – Dans à peine plus de 10 ans, 80 pour cent des femmes des pays industrialisés et 70 pour cent de celles du monde entier travailleront en dehors de leurs foyers pendant toute leur période de procréation. Alors que les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail et qu'un nombre sans précédent d'entre elles recommencent à travailler après la naissance de leurs enfants, la nécessité de prendre des mesures leur permettant de concilier leur rôle spécifique de procréatrices et leurs activités professionnelles se fait pressante.

Au mois de juin, la Conférence internationale du Travail procédera à la première discussion d'un instrument portant révision de la Convention (n° 103) sur la protection de la maternité, qui date de 1952, en vue d'adapter les normes internationales à l'évolution de l'emploi des femmes. Le

nouvel instrument comportera probablement moins de dispositions techniques que le précédent, celles-ci ayant constitué un obstacle à la ratification dans le passé.

Les principaux aspects qui seront examinés sont les suivants : extension de la couverture sociale à toutes les

femmes salariées, renforcement de la protection contre le licenciement durant la grossesse, congés de maternité et congés après la reprise du travail, mesures destinées à empêcher que la maternité ne soit une cause de discrimination dans l'emploi.

*(Voir article à l'intérieur)*

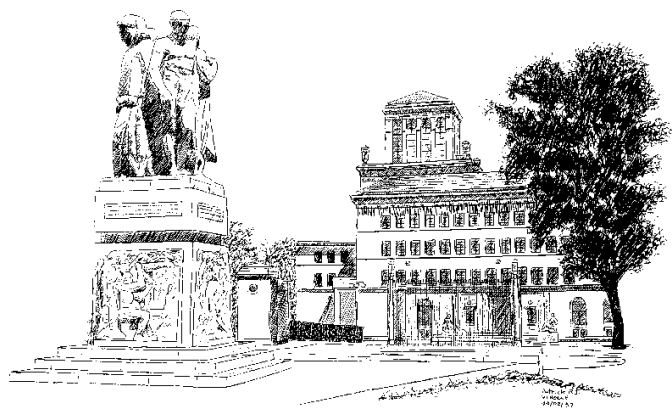
*La protection des mères : Vers une nouvelle Convention de l'OIT, plus conforme aux conditions de travail modernes?*



#### DANS CE NUMERO

- Brochure du Forum des entreprises





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

## L'OIT dans l'Histoire

### Regards sur 1919: Le dilemme américain

En 1919 déjà, les États-Unis – dont l'entrée en guerre s'était révélée décisive – apparaissaient comme la puissance phare du nouveau monde en gestation. C'est le Président Wilson qui, dès janvier 1918, avait préconisé la création d'une «société générale des nations»; de leur côté, les syndicats américains militaient activement depuis des années pour des mesures internationales de protection des travailleurs.

Parmi les 15 membres de la Commission pour l'étude de la législation internationale du travail, nommés le 25 janvier 1919 par la Conférence de la Paix, figuraient deux Américains, dont Samuel Gompers, président de l'American Federation of Labor (AFL). Ce dernier devait jouer un rôle clé

dans les travaux de la Commission. Sous sa triple casquette – leader syndical, représentant de son pays et président de la Commission – il personnifiait à lui seul le paradoxe américain: un engagement passionné pour la création de la nouvelle institution (la future OIT) et, pourtant, la quasi-impossibilité d'y adhérer.

Les difficultés américaines étaient à la fois techniques et politiques. Elles apparurent – la Commission discutant sur la base d'un projet britannique – lors de l'examen des points relatifs à la représentation des États au sein de la future OIT et surtout à la ratification et au contrôle de l'application des futures conventions. La compétence pour les lois sociales appartenant, selon la Constitution américaine, à chaque État, l'Exécutif fédéral ne pouvait ratifier un texte dans ce domaine sans obtenir l'approbation des 48 États que comprenait alors l'Union. Tout le système prévu par le projet en discussion s'en trouvait réduit à la paralysie.

Cette question (trois articles sur plus d'une quarantaine que comptait le projet) occupa 8 des 35 séances – soit le quart du temps – de la Commission. D'une contre-proposition américaine présentée dans les derniers jours, fut retenue l'idée que la future organisation puisse adopter, à côté des conventions obligatoires, des recommandations moins contraignantes. Le compromis obtenu (avec d'autres clauses) permit à Gompers de déclarer qu'il pouvait désormais «mener campagne en faveur du projet».

Cela ne suffit pas, toutefois, à entraîner l'adhésion américaine, car se développait au sein du pays un très puissant mouvement isolationniste, hostile à la politique de Wilson. Il aboutit, le 20 novembre 1919 (alors même que se tenait à Washington la 1<sup>re</sup> Conférence internationale du

Travail), au refus, par le Sénat américain, d'approuver le Traité de Versailles et, avec lui, le Pacte de la Société des Nations. Les États-Unis restaient à la porte du système international, y compris de l'OIT.

*Michel Fromont*

Source: «Compte rendu de la Commission de la législation internationale du travail, Bulletin officiel», n° 1, BIT.

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

**Photos couverture:**  
Jacques Maillard; en bas à droite: K. Mehra-Kerpelman

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

Couverture: Agence Paprika

# SOMMAIRE

**LE CHILIEN JUAN SOMAVIA  
PREND LA BARRE ..... 4**



**Avant-première de la Conférence internationale du Travail:**

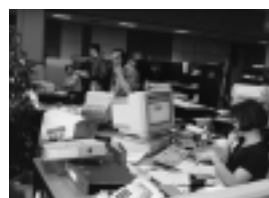
**Travail des enfants: Naissance d'une convention..... 7**

**Droits de la maternité: Révision d'une ancienne convention ..... 7**

**Création d'emplois en Afrique: Le développement au service de l'emploi ..... 11**

**Le renouveau de l'emploi en Europe: La leçon des petits pays ..... 14**

**Carte postale du Nigéria: Avec le retour de la liberté syndicale, le syndicalisme nigérian renaît de ses cendres..... 20**



**Bande de Gaza: Le Centre de Turin forme des femmes palestiniennes ..... 21**

**Emplois de piètre qualité pour les femmes: Débouchés ou impasses? ..... 22**

**Les nouvelles en bref ..... 24**

- Conseil d'administration: Déclaration sur les droits fondamentaux; Myanmar; crise financière asiatique; nouvelles propositions de budget
- Santé et sécurité au travail: Alors que la nature des risques change, un million de décès d'origine professionnelle surviennent chaque année
- Egalité hommes-femmes: Le Directeur général préconise une approche nouvelle
- Industrie chimique: Les travailleurs veulent associer les initiatives volontaires aux préoccupations concernant la santé, la sécurité et la protection de l'environnement
- Services publics: Les compressions d'emplois résultant des privatisations provoquent de graves inquiétudes



## Rubriques:

**L'OIT DANS L'HISTOIRE ..... 2**

**PLANÈTE TRAVAIL ..... 18**

**CHAMPS D'ACTION ..... 32**

**DANS LA PRESSE ..... 34**

**MÉDIATHÈQUE ..... 38**

**Page4 de couverture: Formulaire d'inscription au Forum des entreprises'99 40**

*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.*



## «Créativité et modernisation»

# Le Chilien Juan Somavia prend la barre

*A son programme: les droits des travailleurs, le travail des enfants, la pauvreté, le chômage, la discrimination entre les hommes et les femmes et l'amélioration de la protection sociale*

**Promettant une «nouvelle ère de créativité et de modernisation» pour l'Organisation internationale du Travail, Juan Somavia, originaire du Chili, a prêté serment le 22 mars 1999, lors d'une séance extraordinaire du Conseil d'administration. Il est le neuvième Directeur général du Bureau international du Travail (BIT) et le premier représentant de l'hémisphère sud à occuper ce poste.**



*«La finalité de l'OIT, aujourd'hui, consiste à faire en sorte que chacun puisse avoir un emploi convenable.»*  
Juan Somavia

**G**ENÈVE – En prenant les rênes du BIT, M. Somavia a rappelé l'action historique que l'Organisation a accomplie durant ses quatre-vingts années d'existence et évoqué la mission dont celle-ci devra s'acquitter en cette fin de siècle.

«Au plan international, nous sommes convenus de favoriser l'ouverture des sociétés et des économies», a-t-il déclaré à cette occasion. «Mais pour réussir, nous devons faire en sorte que cela profite véritablement à tous les habitants du monde, jusqu'aux plus humbles. Je suis fier des valeurs que défend l'OIT.»

«Le Prix Nobel lui a été décerné en 1969 en hommage à son action en faveur de la paix. J'ai pour responsabilité de la moderniser et de veiller à ce que, grâce à sa structure

tripartite, elle fasse triompher ses valeurs dans le monde nouveau qui est le nôtre.»

### Le rôle historique de l'OIT

Dans le discours qu'il a prononcé à l'occasion de sa prestation de serment, le nouveau Directeur général a souligné le rôle historique qu'a joué l'OIT depuis sa création, en 1919, pour ramener la stabilité sociale et politique dans les pays industrialisés, et a déclaré: «J'aimerais que nous nous fixions l'objectif ambitieux de faire bénéficier tous les travailleurs de la même prospérité, des mêmes droits et des mêmes avantages dans le monde du XXI<sup>e</sup> siècle.»

«En tant que premier Directeur général originaire du monde en développement, je

me sens particulièrement responsable de veiller à ce que la dimension du développement soit présente dans toutes les activités de l'OIT», a dit M. Somavia, ajoutant que la recherche de solutions à des problèmes tels que le travail des enfants, la pauvreté, le chômage, la discrimination entre les hommes et les femmes et l'insuffisance de la protection sociale sera au centre de son mandat.

M. Somavia succède à Michel Hansenne, de nationalité belge, élu Directeur général en 1988. Il a rendu hommage au Directeur général sortant, qui a exercé deux mandats quinquennaux de 1989 à 1999, pour avoir «défendu les valeurs sociales de l'OIT durant une décennie de scepticisme et de défis».

«La fin de la guerre froide a ouvert la voie à un extraordinaire consensus fondé

sur l'ouverture des marchés, l'esprit de concurrence et de créativité et le respect des droits de l'homme et des institutions démocratiques.» Toutefois, «pour positive qu'elle ait été, cette évolution n'en a pas moins occulté les objectifs sociaux de la croissance économique et la nécessité de disposer d'institutions sociales bien-portantes pour que les marchés soient eux aussi bien-portants».

## Une «étroite communion d'esprit» avec ses prédécesseurs

M. Somavia a dit se sentir en «étroite communion d'esprit avec [ses] prédécesseurs» et accepter «leur héritage avec un profond sens de [ses] responsabilités». Étaient présents pour l'écouter Francis Blanchard, ancien Directeur général, des membres des familles des cinq premiers directeurs généraux (Sylvie Junod, petite-fille d'Albert Thomas, premier Directeur du BIT; Mildred Morse, veuve de David Morse, premier Directeur général de l'après-guerre, Jane Jenks, veuve de Wilfred Jenks, auteur avec Edward Phelan de la Déclaration de Philadelphie) et Jean-Jacques Oechslin, qui a dirigé l'Organisation internationale des employeurs de 1980 à 1998.

Né le 21 avril 1941, Juan Somavia est diplômé en droit et en sciences économiques de l'Université catholique du Chili et de l'Université de Paris. Il est avocat de profession et a déjà derrière lui une longue et brillante carrière dans la fonction publique de son pays et dans la fonction internationale.

En tant que Secrétaire exécutif de la Chambre de commerce Chili-Argentine, il a resserré les liens commerciaux entre les deux pays. Ambassadeur du Chili auprès du Groupe andin et président du Conseil de ce Groupe, M. Somavia a œuvré avec passion en faveur de l'intégration régionale. A la fin des années soixante, alors qu'il travaillait au GATT, il a joué un rôle actif en ce qui concerne la participation des pays en développement aux Négociations Kennedy. Au début des années soixante-dix, en sa qualité d'ambassadeur et de conseiller économique et social du ministre chilien des Affaires étrangères, il s'est occupé des questions concernant l'OIT.

En assumant la présidence de la Commission internationale de la coalition démocratique du Chili et en fondant la Commission sud-américaine pour la paix, dont il a été le secrétaire général de 1986 à 1990, M. Somavia a participé activement au rétablissement de la démocratie au Chili. Sa contribution à la paix et aux droits de l'homme lui a valu le Prix Leonidas Proaño, décerné par l'Association latino-américaine des droits de l'homme.



Jacques Maillard

**Juan Somavia (au centre) avec (de gauche à droite) Francis Blanchard, ancien Directeur général du BIT, Mildred Morse, veuve de David Morse, premier Directeur général de l'après-guerre, Jane Jenks, veuve de Wilfred Jenks (auteur avec Edward Phelan de la Déclaration de Philadelphie) et Sylvie Junod, petite-fille d'Albert Thomas, premier Directeur du BIT.**

En sa qualité de représentant permanent du Chili auprès des Nations Unies à New York à partir de 1990, il a exercé deux fois (en 1993 et en 1998) la présidence du Conseil économique et social (ECOSOC). En tant que président du Comité préparatoire du Sommet mondial pour le développement social, il a conduit les négociations qui ont abouti à l'organisation de ce Sommet en 1995, à Copenhague. Il a exercé deux fois la présidence du Conseil de sécurité de l'ONU, en avril 1996 et en octobre 1997.

Par ailleurs, il a écrit plusieurs ouvrages et donné de nombreuses conférences sur les sujets du commerce, des droits de l'homme et des droits des travailleurs. En outre, il a obtenu de nombreuses distinctions et récompenses pour son action en faveur de la paix, des droits de l'homme et du développement social.

## Des défis nouveaux

Au nombre des défis que l'Organisation est appelée à relever M. Somavia a cité la libéralisation économique qui «a modifié les relations entre l'État, les travailleurs et les entreprises» et les «changements survenus sur le marché de l'emploi et du travail, qui ont profondément marqué les mandats de l'OIT».

«Le changement social a favorisé l'apparition, au sein de la société civile, de nouveaux et puissants acteurs qui s'organisent souvent en marge du processus productif», a-t-il fait observer, ajoutant que «les attitudes sociales ont changé au profit d'un individualisme qui met à mal le consensus sur les responsabilités sociales et collectives».

## La Déclaration

En ce qui concerne la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, adoptée en 1998 par la Conférence

### LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES DU NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL

- Promouvoir et réaliser les principes fondamentaux du travail et les droits des travailleurs
- Améliorer les possibilités qu'ont les hommes et les femmes d'avoir un emploi et un revenu décents
- Étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale
- Consolider le tripartisme et le dialogue social



Jacques Maillard

*«Nous devons concilier croissance économique et progrès social, efficacité et justice, liberté et ordre, changement et stabilité.»*

Juan Somavia

internationale du Travail, M. Somavia a annoncé son intention de veiller à son application «dans l'esprit dans lequel elle a été adoptée», c'est-à-dire comme un «instrument de promotion». Il a déclaré: «Pour qu'elle soit efficace et pour qu'elle reçoive l'appui le plus large, la Déclaration ne saurait être assortie d'aucune condition. Dans le cas contraire, elle risquerait de perdre sa légitimité en tant qu'instrument définissant les obligations minimales qui incombent à tous les Membres de l'OIT.»

La *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail* réaffirme l'obligation qu'ont les États Membres de l'Organisation de «respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi» les droits des travailleurs et des employeurs à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, et de veiller à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, à l'abolition effective du travail des enfants et à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

M. Somavia a enjoint à tous d'appuyer la Déclaration, qui «devra devenir l'objectif commun du système multilatéral dans son ensemble, y compris les institutions de Bretton Woods. L'OIT devra rechercher la collaboration de toutes les organisations afin d'en garantir la meilleure application possible. J'ose espérer que toutes les organisations participeront à cet effort commun, ne serait-ce qu'en s'engageant à ne prendre aucune mesure qui reviendrait, dans la pra-

tique, à passer outre les droits en question».

«Les résultats économiques dépendent davantage des forces du marché que des normes juridiques, des institutions sociales ou de l'intervention de l'État», a-t-il souligné. «Le développement étant essentiellement fondé sur le marché, les entreprises sont devenues les principales architectes des changements sociaux et les principales sources d'emplois. C'est pourquoi il faut absolument que l'OIT mène, avec les entreprises, une action énergique et crédible pour le respect de nos valeurs et la réalisation de nos objectifs.»

«Nous devons concilier croissance économique et progrès social, efficacité et justice, liberté et ordre, changement et stabilité. Notre démarche doit consister à favoriser le dialogue et la coopération entre des organisations sociales autonomes et démocratiques qui représentent les intérêts de toutes les composantes de la société.»

### **Mettre l'accent sur la mondialisation**

Exprimant leur satisfaction, les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements ont promis de collaborer avec M. Somavia pour faire face à la situation nouvelle créée par la mutation des économies et la mondialisation.

Dans son intervention, Ralf Thüssing (Allemagne), Vice-président employeur du

Conseil d'administration, a dit: «Vous prenez vos fonctions dans une difficile période de mutation. Beaucoup de choses ont changé. Vous nous avez bien indiqué la voie à suivre. Nous voulons nous engager dans cette voie avec vous, M. Somavia, pour faire progresser les idéaux et les objectifs de l'OIT auxquels nous sommes attachés, dans un esprit d'ouverture au changement tout en sachant parfaitement ce qui est possible et ce qui ne l'est pas.»

Parlant au nom des travailleurs, Bill Brett (Royaume-Uni), membre du Conseil général du Congrès des syndicats (TUC) et Vice-président du Conseil d'administration du BIT, a déclaré: «L'OIT doit veiller à ce que la mondialisation de l'économie soit au service de l'homme et non l'inverse. L'OIT doit devenir une autorité dans le domaine de la politique sociale au sein du système des Nations Unies. L'OIT doit prendre la place qui lui revient aux côtés des institutions de Bretton Woods et d'autres institutions pour déterminer l'avenir économique et social de notre monde. Nous pensons que vous avez les qualités requises pour accomplir ces tâches.»

Renaldo Rivera, du groupe gouvernemental des Amériques, a ajouté: «L'OIT est aujourd'hui appelée à prendre des responsabilités nouvelles et elle doit affirmer sa présence, surtout dans les pays où le phénomène de la mondialisation a engendré de grandes inquiétudes, suscité des attentes et aggravé le risque de marginalisation.» □

# LA CONFÉRENCE DE L'OIT DÉBATTRA DE QUESTIONS FONDAMENTALES: LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LES DROITS DE LA MATERNITÉ

## ***Travail des enfants***

Vers l'élimination des «pires» formes de travail des enfants et le vote définitif de la convention

*Le spectre des filles et des garçons qui, un peu partout dans le monde, peinent dans les mines, sont vendus à des fins de prostitution, sont astreints au travail, exposés à des substances et à des conditions de travail dangereuses ou subissent d'autres formes d'exploitation, a propulsé la question du travail des enfants au rang des préoccupations prioritaires de la communauté internationale. On trouvera dans le présent article un aperçu du contenu des projets de convention et de recommandation sur les pires formes de travail des enfants, et un résumé des grandes questions qui seront probablement au centre des débats de la Conférence internationale du Travail, au mois de juin\*.*

Ces deux dernières années ont été marquées par d'importantes initiatives prises à l'OIT et ailleurs pour lutter contre le travail des enfants. En 1997, deux importantes réunions ont eu lieu, à Amsterdam et à Oslo. En 1998, l'intérêt ainsi manifesté pour cette question a perduré et s'est même accru. La Marche mondiale contre le travail des enfants, organisée par des organisations non gouvernementales, des syndicats et des groupes de défense des droits de l'homme a clairement démontré l'ampleur du mouvement et la volonté croissante de venir à bout du travail des enfants.

Le travail normatif de l'OIT a lui aussi progressé en 1998. Les États Membres se sont montrés plus que jamais déterminés à lutter contre le travail des enfants en décidant d'adopter de nouvelles normes axées sur l'interdiction et l'élimination des formes intolérables de travail des enfants. Ainsi, en juin 1998, la Conférence internationale du Travail a accompli d'importants progrès dans ce sens en procédant à la première discussion d'une convention et d'une recommandation sur les pires formes de travail des enfants et en adoptant les textes provisoires de ces deux instruments.

La Conférence examinera ces instruments pour la deuxième fois et votera sur leur adoption définitive en juin 1999.

(Suite page 8)

\* Cet article est fondé sur le rapport relatif aux projets de textes soumis à la Conférence internationale du Travail, qui reproduit les commentaires des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les nouvelles normes du travail et les questions qui en découlent.

## ***Protection de la maternité***

Première discussion sur la révision de la convention n° 103

*En juin 1999, la Conférence internationale du Travail procédera à la première discussion d'un instrument portant révision de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité, qui date de 1952. Cette révision a pour but d'actualiser la convention compte tenu des changements survenus depuis son adoption.*

Depuis 1950, le nombre des femmes qui travaillent a augmenté de façon spectaculaire partout dans le monde. En outre, elles sont plus nombreuses à travailler pendant toute la durée de leur période de procréation. En un demi-siècle, la législation concernant la protection de la maternité a fait des progrès, le monde du travail a changé et les esprits ont évolué en faveur des droits des travailleuses. Néanmoins, le degré de protection est inégal dans beaucoup de pays, certaines femmes bénéficiant de prestations suffisantes alors que d'autres ne sont absolument pas protégées ou ne le sont que partiellement.

Les éléments de base de la protection de la maternité sont le droit au congé de maternité et le droit de percevoir des prestations médicales et des prestations en espèces.

- Une période de congé avant et après l'accouchement est indispensable pour protéger la santé de la femme et de son enfant.
- Les prestations en espèces remplacent une partie du revenu que la femme perdrait pendant sa période de congé et lui permet donc de se remettre complètement de l'accouchement avant de reprendre son travail.
- Les prestations médicales, notamment avant, pendant et après l'accouchement, constituent le troisième élément essentiel.

Certaines des questions qui seront examinées cette année portent sur ces trois aspects de la protection de la maternité. Par exemple, quel devrait être la durée minimale du congé de maternité? Une partie de ce congé devrait-elle être obligatoire? Quelle norme convient-il de fixer en ce qui concerne le revenu de remplacement pendant ce congé? Comment financer les prestations en espèces et les prestations médicales?

(Suite page 10)



(Suite de la page 7, 1<sup>re</sup> col.)

### Pourquoi faut-il de nouvelles normes?

Le travail des enfants est essentiellement régi par la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, que de nombreux États ont ratifiée au cours de ces deux dernières années; le nombre de ratifications est actuellement de 72.

La convention n° 138 vise l'abolition complète du travail des enfants, mais il est

largement admis que cela prendra du temps. C'est pourquoi un consensus s'est dégagé au sein de la communauté internationale sur la nécessité de mettre fin, dans l'immédiat, aux «formes les plus intolérables de travail des enfants», à savoir les situations d'esclavage et d'asservissement et les travaux dangereux, l'exploitation d'enfants très jeunes et l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales.

Ces enfants ne peuvent attendre, pour être libérés de leur insupportable situation, que soient résolus les problèmes de développement à long terme. C'est pourquoi ont été

élaborées des normes nouvelles destinées à garantir que les pires formes de travail des enfants retiennent en priorité l'attention à l'échelon national et à l'échelon international. Ces normes permettront de:

- définir les domaines d'action prioritaires;
- regrouper les pires formes de travail des enfants dans une seule et même convention;
- garantir que tous les pays, indépendamment de leur niveau de développement, prennent immédiatement des mesures;
- protéger plus spécialement les jeunes enfants et les filles;
- promouvoir la coopération et l'action à l'échelle mondiale.

La mobilisation autour des nouvelles normes permettra par ailleurs de maintenir l'élan nécessaire à l'action. En outre, grâce à l'accent mis sur les pires formes de travail des enfants, l'action conçue pour venir en aide aux enfants les plus démunis profitera certainement aussi aux autres enfants astreints au travail et l'attention portée aux cas pour lesquels la société éprouve la plus grande répulsion, peut aider à préserver la détermination et le consensus social nécessaires. En même temps, la convention n° 138 reste la base de toute action nationale et internationale visant l'abolition de tout travail des enfants. La recommandation n° 146, qui l'accompagne, contient les lignes directrices qui doivent régir cette action et l'élaboration de politiques nationales qui répondent aux besoins des enfants et de leur famille.

A l'occasion de la première discussion, gouvernements, employeurs et travailleurs se sont prononcés à la quasi-unanimité en faveur de l'adoption de nouvelles normes de l'OIT traitant spécifiquement des pires formes de travail des enfants. Confirmant cette disposition très favorable, les observations formulées depuis indiquent que les actuels projets de convention et de recommandation constituent un bon point de départ pour la discussion qui aura lieu durant la session de juin 1999. Néanmoins, des amendements ont été suggérés sur plusieurs points et les avis restent partagés sur certains aspects clés.

Les principales questions en suspens concernent le caractère «immédiat» de l'élimination des pires formes de travail des enfants, la définition de celles-ci (qu'est-ce qu'un travail dangereux? Refuser aux enfants l'accès à l'instruction équivaut-il à les astreindre à l'une des pires formes de travail? Faut-il inclure explicitement les enfants qui participent à des conflits armés ou à des activités militaires?) ainsi que le rôle attribué par la convention aux ONG et autres groupes.



BIT/E. Giannotti



**L'expression «pires formes de travail des enfants» recouvre:**

- toutes les formes d'esclavage et les pratiques analogues, telles que la vente et la traite d'enfants, le travail forcé ou obligatoire, la servitude pour dettes et le servage;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacle pornographique;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants;
- les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité de l'enfant.

### Contenu des projets de convention et de recommandation

La convention et la recommandation s'appliqueraient à tous les enfants de moins de 18 ans, c'est-à-dire l'âge prévu dans la convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et l'âge minimum applicable aux travaux dangereux, prévu dans la convention n° 138. Les États qui ratifieraient la convention seraient tenus de prendre des mesures en vue de l'interdiction et de l'élimination immédiates des pires formes de travail des enfants.

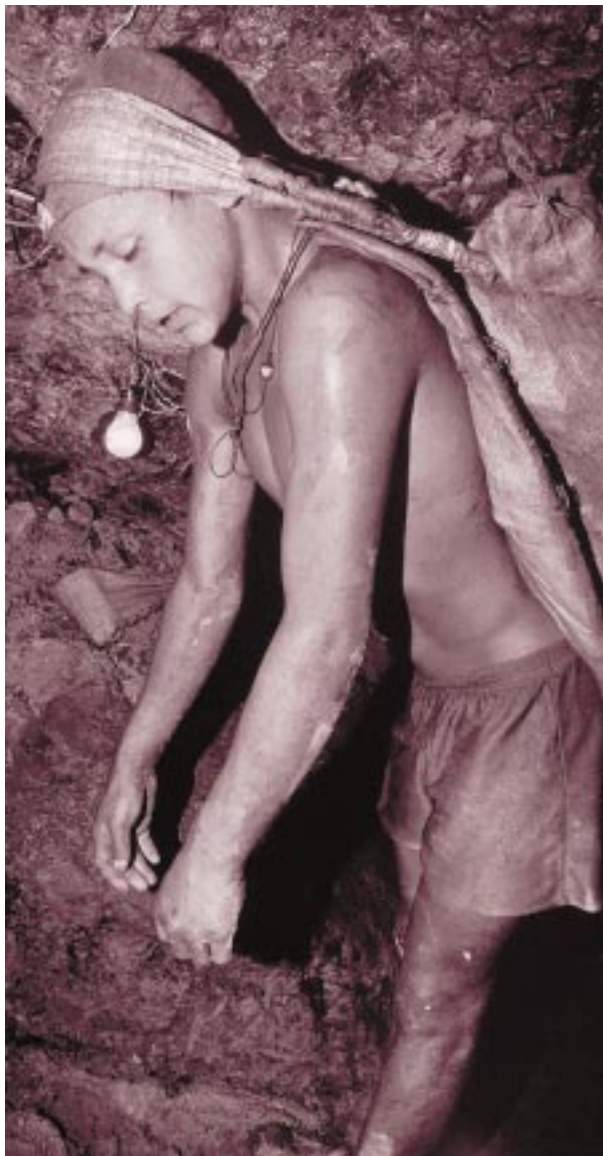
Ils seraient tenus de concevoir et de réaliser des programmes d'action à cette fin. En outre, ils devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la mise en œuvre et l'exécution effectives des dispositions de la convention, notamment prévoir des mécanismes de suivi et des sanctions pénales ou autres, et veiller à l'application de ces sanctions. Les autres mesures importantes consisteraient à garantir qu'aucun enfant ne soit astreint à l'une des pires formes de travail et à empêcher les récidives, à les soustraire à ces formes de travail et à leur apporter l'aide nécessaire à leur réadaptation et à leur réinsertion sociale. Certaines catégories d'enfants requièrent une protection spéciale, c'est pourquoi la situation des filles et d'autres enfants à risque fait l'objet d'une attention particulière. Enfin, le projet de convention promeut la coopération et l'aide internationales en exigeant des États qu'ils prennent toute mesure d'entraide qui pourrait s'avérer

nécessaire pour donner effet aux dispositions de la convention.

### Comparaison entre la convention proposée et la convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973

Le projet de convention vise l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants. Il concerne donc une partie de la main-d'œuvre enfantine dont il questionne dans la convention n° 138 et, dans une moindre mesure, dans la convention n° 29 sur le travail forcé, 1930, dans d'autres instruments internationaux sur l'abolition de l'esclavage et des pratiques analogues, ainsi que dans la convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Ce projet désigne «les pires formes de travail» comme devant faire l'objet d'une action prioritaire, immédiate et spécifique. Tel qu'il est actuellement libellé, il est plus précis et va plus loin que la convention n° 138 sur certains aspects.

En résumé, ce projet de convention diffère des normes existantes en ce sens qu'il est axé sur les pires formes de travail des enfants, qui nécessitent une action prioritaire: leur élimination immédiate. En outre, il énumère certaines de ces formes de travail en laissant aux pays le soin de déterminer quels dangers justifient l'inclusion de telle ou telle autre activité dans la catégorie des pires formes de travail, il prévoit des mécanismes de contrôle et des programmes d'action ainsi que des mesures de prévention, de réadaptation et de réinsertion, il requiert qu'une attention spéciale soit accordée aux enfants à risque et à la condition des filles, et il appelle à la coopération et à l'assistance internationales. La convention proposée a une mission singulière, qui est de mettre immédiatement fin aux pires formes de travail des enfants.



BIT/P. Liissac

Le débat sur les nouveaux instruments de l'OIT s'achèvera au cours de la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, qui se tiendra en juin 1999. Une fois adoptées, la convention et la recommandation conféreront un caractère prioritaire à l'action à entreprendre, de sorte que les mesures nécessaires pour éliminer immédiatement les pires formes de travail des enfants soient prises. Elles renforceront la volonté de protéger les enfants, au moins contre les plus graves dangers, en attendant l'élimination de tout travail des enfants préconisée dans la convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum, 1973. □

*Texte inspiré d'un article de Michèle Jankanish, fonctionnaire juridique principal, Département des conditions et du milieu de travail, BIT.*

(Suite de la page 7, 2<sup>e</sup> col.)



Canadian International Development Agency

**Les prestations médicales, notamment avant, pendant et après l'accouchement, constituent l'un des éléments essentiels de la protection de la maternité.**

## Éléments essentiels

Ces éléments essentiels de la protection de la maternité ne peuvent être envisagés isolément. Comme de nombreuses femmes ont accès à des prestations pendant toute la durée de leur emploi, la question de la sécurité de l'emploi se pose. Le droit de prendre congé et celui de retrouver son emploi après la naissance de l'enfant est l'un des aspects de cette question. Les prestations en espèces sont souvent fonction du statut de l'emploi, surtout si elles sont versées directement par l'employeur. La sécurité de l'emploi peut aussi garantir la continuité des cotisations aux régimes d'assurance sociale, par l'intermédiaire desquels sont souvent servies les prestations médicales et les prestations en espèces.

Autre élément important: les conditions de travail. Les femmes doivent en tout temps travailler dans de bonnes conditions de sécurité et d'hygiène mais cela est encore plus important pendant la grossesse et la période d'allaitement. Elles devraient être dispensées de tout travail dangereux ou pénible et, en tout état de cause, de tout travail risquant de mettre en péril leur santé et celle de leur enfant; une solution de rechange devrait, dans toute la mesure du possible, être envisagée.

Enfin, l'élimination de la discrimination dans l'emploi, que ce soit au niveau du recrutement ou en ce qui concerne l'accès à la formation et l'avancement, fait partie

intégrante de la protection de la maternité en garantissant aux femmes le droit de travailler sur un pied d'égalité avec les hommes.

Congés, prestations, sécurité de l'emploi et non-discrimination feront très probablement partie des sujets dont débattera la Conférence de cette année. Sont également à l'ordre du jour les questions de la protection de la santé et de la sécurité, des pauses

d'allaitement et des formes de congés connexes telles que le congé parental. En outre, les délégués seront appelés à réfléchir à certains aspects nouveaux tels que les méthodes à mettre en œuvre pour encourager tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, à améliorer progressivement la protection de la maternité à l'échelon national, par exemple, en révisant périodiquement la durée des congés et le volume des prestations en espèces qu'ils octroient.

## Procédure

Cette année, les délégués des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs procéderont à un débat approfondi sur ce que pourrait être le contenu des futures normes internationales. Après quoi, sera élaboré un projet qui leur sera soumis pour examen et adoption éventuelle en l'an 2000. Avec ces nouvelles normes, la protection de la maternité entrerait dans une ère nouvelle au début du siècle prochain.

Pour toute information complémentaire au sujet de la protection de la maternité, les rapports préparés en vue de la prochaine Conférence peuvent être consultés sur l'Internet. Pour ce faire, il convient de se reporter à la page d'accueil du BIT, à l'adresse [www.ilo.org](http://www.ilo.org), et de cliquer sur «Conférences», puis sur «87<sup>e</sup> session» et enfin sur «Rapports» V (1) et V (2). Les conclusions proposées, qui serviront de base aux débats de cette année, figurent dans le Rapport V (2). □

Article préparé par le bureau de M<sup>me</sup> F. J. Dy-Hammar, CONDIT.



Jacques Maillard

**Les femmes doivent en tout temps travailler dans de bonnes conditions de sécurité et d'hygiène, mais cela est encore plus important pendant la grossesse et la période d'allaitement.**





## Création d'emplois en Afrique

# Le développement au service de l'emploi

**En l'an 2015, la moitié de la population du monde en développement vivra dans les zones urbaines, dans des conditions d'existence encore plus incertaines qu'aujourd'hui. Quelles solutions pour améliorer la qualité de la vie et créer des emplois ?**

**D**AR ES-SALAAM, Tanzanie – C'est lorsque les inondations dévastèrent la plaine de Hanna Nassif, à 4 kilomètres d'ici, que se firent plus particulièrement sentir les méfaits de la croissance démographique débridée et de l'urbanisation sauvage. A cause de la surpopulation de la ville – trois millions d'habitants –, cette plaine alluviale était devenue une zone insalubre et dangereuse.

«Les premiers colons arrivèrent ici il y a plus de 20 ans», raconte Alfred Mwenison-gole, représentant de l'Association de développement communautaire (CDA), qui s'oc-

cupe des 20 000 habitants à faible revenu de Hanna Nassif. «Puis, la plaine s'est rapidement transformée en une colonie urbaine non planifiée. Les habitations construites de façon anarchique obstruèrent le passage de l'eau.»

«Hanna Nassif fut régulièrement inondée durant les années quatre-vingt et la situation ne fit qu'empirer dans les années quatre-vingt-dix. En 1991, à la suite d'une inondation particulièrement dévastatrice due à de fortes pluies, il fallut prendre des mesures d'urgence. Le Conseil municipal a alors consulté le bureau régional de l'OIT, le Programme ASIST du BIT, et le Centre Habitat des Nations Unies, avec lesquels il a proposé à des donateurs potentiels un projet pilote pour l'assainissement de la région de Hanna Nassif.

Un plan permettant à l'eau de s'écouler librement sans démolir les habitations a été élaboré, en adaptant les programmes de développement rural à forte intensité de main-d'œuvre du BIT au milieu urbain. Ainsi ont été construits des canaux d'écoulement, des rues, des égouts et des collecteurs.

développement pouvait aussi générer des emplois et ce faisant soulager la pauvreté et remédier aux dégâts causés par des taux d'urbanisation sans précédent, responsables des inondations, de la destruction des maisons, du blocage des routes, de l'insalubrité et de l'obstruction des égouts.

S'ils apportent des solutions provisoires aux problèmes des populations démunies, les programmes de secours et d'aide d'urgence n'améliorent pas durablement la situation de ces populations. Des investissements permettant de créer des emplois et des services de base tels que des routes de déserte, des canalisations, des logements et des écoles contribueraient davantage à leur bien-être tout en favorisant le développement économique. Dans la plupart des pays en développement, 50% des investissements sont consacrés à l'infrastructure.

Les projets d'infrastructure renferment un immense potentiel de création d'emplois, qui est souvent inexploité. En effet, beaucoup font essentiellement travailler des machines et leur réalisation est souvent confiée à des entrepreneurs étrangers. Cela est, certes, nécessaire pour construire les aéroports, les autoroutes ou les grands ponts, mais il existe aussi des options à forte intensité d'emplois, qui présentent des avantages non négligeables pour les populations locales.



**Créé en 1991 pour appuyer les activités de construction et d'entretien des routes à forte intensité de main-d'œuvre en Afrique orientale et**

**australe, le projet ASIST (Advisory Support, Information Services and Training) est un projet régional exécuté par le BIT. Depuis, il s'est développé au point de constituer désormais un véritable programme au service de 11 pays subsahariens dans quatre domaines précis: la construction de routes, l'irrigation et l'environnement, le désenclavement des zones rurales et les travaux publics en milieu urbain. ASIST Africa a ses bureaux à Harare et à Nairobi. Ce projet coordonne les activités réalisées à l'échelon national, l'appui au niveau sous-régional et le Département des politiques de développement (POLDEV) au siège de l'OIT. Un programme d'appui analogue a été lancé en 1998 dans la région de l'Asie et du Pacifique et deux autres ont été mis en œuvre dans la sous-région de l'Afrique occidentale et dans la région de l'Amérique latine.**

Pour tout renseignement s'adresser à ILO/ASIST, Nairobi, Kenya, tél. 254-2/572555/572580. Fax 254-2/566234, e-mail: [iloasist@arcc.or.ke](mailto:iloasist@arcc.or.ke) ou à ILO/ASIST, Harare, Zimbabwe. Tél. 263-4/74844-7. Fax: 263-4/759427. E-mail: [asist@ilo.org](mailto:asist@ilo.org). Sur Internet: <http://iloasist.csir.co.za>

### Au-delà du développement

Cependant, le projet de Hanna Nassif n'a pas seulement consisté à construire de «nouvelles infrastructures». Il a démontré que le



**Dar es-Salaam: Des inondations avaient lieu régulièrement et le problème s'est aggravé dans les années quatre-vingt-dix.**

BIT/ASIST



Depuis quelques années, dans le cadre de ses programmes à forte intensité d'emplois, le BIT aide les États Membres à maximiser l'impact des investissements d'infrastructure sur l'emploi et le développement économique. Ces programmes utilisent la main-d'œuvre comme principale ressource tout en garantissant un bon rapport coût-efficacité et en préservant la qualité des travaux réalisés. Ils doivent en particulier comporter l'application des normes correspondantes du travail et garantir de bonnes conditions de travail, telles qu'elles sont définies dans les projets de démonstration du BIT et les procédures concernant la passation des contrats\*.

## Principes et priorités

A Hanna Nassif, par exemple, les priorités de la communauté étaient l'écoulement des eaux de pluie, les égouts, la gestion des déchets solides, la réfection des routes, l'approvisionnement en eau et l'éclairage des rues. Les habitants, hommes et femmes, ont été mobilisés. Ils ont commencé à cons-

truire des canaux d'écoulement sous la supervision d'un ingénieur spécialiste de la technologie à forte intensité de main-d'œuvre, qui avait été formé par le BIT. Ils n'utilisèrent ni machines lourdes ni outillage sophistiqué.

Les travaux à réaliser furent déterminés et conçus en étroite collaboration avec la population et il fallut plus de deux ans pour construire 600 mètres de collecteurs, 1,5 km de canalisations et 1 kilomètre de rues, plus deux canaux d'écoulement, des trottoirs et 10 caniveaux. Tous les travaux ont été réalisés sur la base de contrats passés au sein de la communauté.

«Les inondations ont été presque complètement éliminées», raconte Dinah Nkuya de la CDA. «Les gens peuvent désormais garder leurs chaussures, les commerçants transporter facilement leur marchandise, les enfants aller à l'école à pied et les affaires ont repris grâce à l'amélioration des voies d'accès au quartier», ajoute-t-elle. Le paludisme, le choléra et la diarrhée ont reculé et les mycoses ont disparu. Peu à peu, des

idées sur la manière d'éviter de jeter les débris dans les égouts et de préserver l'environnement commencèrent à prendre corps. (Voir l'encadré ci-dessous.)

Grâce au petit salaire qu'ils ont perçu, les travailleurs qui ont participé au projet purent économiser afin de monter de petites entreprises. Un programme de crédit a été créé pour stimuler les affaires. Le secteur de la rénovation et de la construction connut un essor qui a lui-même généré des emplois et contribué à la réduction de la pauvreté. Une taxe routière perçue à l'entrée du quartier a rapporté l'argent nécessaire pour l'entretien. La Commission municipale a créé d'autres emplois pour assurer l'entretien des rues et des égouts. Aujourd'hui, des rues et des canaux supplémentaires sont en cours de construction dans le cadre de la seconde phase du projet.

Comment cette méthode est-elle appliquée dans d'autres pays de la région? Grâce à l'utilisation intensive de main-d'œuvre, le BIT a créé des milliers d'emplois en Afrique. On trouvera ci-dessous des exemples de projets associant emploi et développement.

## LA GESTION COMMUNAUTAIRE DES DÉCHETS CRÉE DES REVENUS

*S'apercevant que les débris commençaient à obstruer les nouveaux égouts qu'elles avaient eu tant de mal à construire, un groupe de femmes de Hanna Nassif prirent des mesures énergiques. Elles décidèrent de collecter deux fois par semaine les ordures de maison en maison et de les transporter dans une*

*décharge avoisinante.*

*Elles ne disposaient d'aucun matériel. Il leur fallait des sacs de plastique solides à distribuer aux familles, des pelles et des charrettes à bras. La CDA qui s'occupait de la construction des égouts leur prêta du matériel et, pour mettre au point leur projet, elles prirent contact avec des groupes de bénévoles de Dar es-Salaam, qui étaient en train de mettre sur pied des projets d'entretien similaires.*

*A l'issue d'une réunion de sensibilisation organisée avec l'aide du BIT, certains ménages acceptèrent de verser une petite taxe pour financer à titre d'essai l'enlèvement des ordures. «Nous nous sommes inscrites en tant qu'ONG, sous*

*le nom de Kimwoda, auprès du ministère des Affaires intérieures», explique Leocadia Rugambwa, la présidente. Le BIT a fourni un appui technique (par l'intermédiaire de son Service du développement et de la gestion des entreprises) pour mobiliser l'ensemble de la communauté et au fur et à mesure que l'idée faisait son chemin, la liste «d'enlèvement» s'allongeait.*

*Grâce à l'initiative de ces femmes, il y a moins de maladies et la population bénéficie d'une meilleure hygiène et d'un service de voirie. Cherchant sans cesse à mobiliser les gens, elles font appel aux autorités locales pour les aider à convaincre les habitants du quartier de payer pour ce service.*

*«C'est un véritable effort communautaire que les femmes d'Hanna Nassif ont suscité», constate Saskia Bakker du BIT. «Elles l'ont porté sur leurs épaules.»*

*Au fur et à mesure que la nouvelle se répand, le projet éveille l'intérêt d'autres communautés, comme celle de Kijitonyama qui est en train de l'adopter. Là, les autorités villageoises et les pouvoirs publics ont rendu illégal le dépôt des débris dans des décharges de fortune. L'enfouissement des ordures un peu n'importe où provoquait constamment des émanations de substances dangereuses et causait de terribles dommages à l'environnement. «Je préfère payer un peu d'argent pour l'enlèvement de mes ordures. Comme cela, je n'ai pas à me cacher pour m'en débarrasser illégalement», déclare Fatima Hassan, une habitante de Kijitonyama.*



Kiran Mehra-Kerpelman

## GHANA

Le personnel de 93 petites entreprises engagées dans la remise en état des routes avec une forte densité de main-d'œuvre, a reçu une formation complète à la gestion d'entreprise. En outre, des ingénieurs et des contremaîtres du secteur public ont appris à conduire des travaux à forte intensité de main-d'œuvre et ont reçu une formation dans le domaine de la passation des marchés. Grâce à l'extension du projet à l'échelle nationale, plus de 1 500 km de routes et 3 500 caniveaux ont été remis en état du mois d'août 1989 au mois de décembre 1996. Cela a généré environ 2 500 jours de travail par kilomètre pour 11 000 km. En huit ans et demi, ce projet a généré 4,4 millions de jours de travail temporaire (soit 20 000 années), ce qui signifie aussi qu'à un taux de rémunération moyen de 1 dollar par jour, environ 4,4 millions de dollars ont été directement injectés dans l'économie rurale sous forme de salaires. A côté de cela, des emplois ont été créés grâce aux investissements consacrés à l'amélioration des logements, à la production locale de petit outillage, à la remise en valeur des exploitations agricoles et aux dépenses sociales.

## SOUUDAN

Une route de 86 kilomètres reliera Id El Fursan, dans le sud du Darfour, au centre régional de Nyala. Pendant la saison des pluies, les habitants de cette zone sont isolés

parce que les routes sont impraticables et les oueds sont inondés. Le but principal du projet est de favoriser la création d'entreprises viables, capables de construire des routes avec la main-d'œuvre locale et de former à cet effet des consultants et des entrepreneurs en leur apprenant comment utiliser cette main-d'œuvre le plus efficacement possible et comment lui assurer des conditions de travail décentes.

## AFRIQUE DU SUD

*Coopération technique* – Depuis le début des années quatre-vingt-dix, le BIT enseigne dans ce pays les méthodes de construction à forte intensité de main-d'œuvre. L'Afrique du Sud souhaite tirer profit de l'expérience acquise à l'échelle internationale afin d'utiliser au mieux ces méthodes, de créer un maximum d'emplois sans avoir à payer un prix exorbitant pour la construction d'infrastructures. Elle bénéficie pour ce faire des services consultatifs de l'équipe du Programme ASIST.

## MOZAMBIQUE

En 1997, le programme de construction de routes de desserte faisait travailler 6 500 personnes, dont 20% de femmes. Depuis 1989, il a permis de remettre en état environ 2 500 km de routes et de créer des emplois supplémentaires pour l'entretien de ce réseau. Les travailleurs sont organisés en 29 brigades établies dans toutes les provinces du pays. Chaque brigade emploie entre 150 et 250 travailleurs, est administrée à l'échelon local et est dotée de l'outillage léger qui est nécessaire pour garantir la qualité des travaux.

## MADAGASCAR

L'impact des projets d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre sur l'économie du pays a été mesuré à partir d'un modèle macroéconomique, en comparant les effets de ces projets et de ceux qui sont à fort coefficient de capital sur les principales variables de l'économie (production, consommation, emploi, budget de l'État, commerce extérieur). Les résultats de cette étude démontrent clairement la supériorité des premiers, qui permettent de réaliser 30 à 80% d'économies, de multiplier par 2,5 le nombre des emplois créés, d'augmenter de 2,5 fois le revenu national et la consommation des ménages et d'économiser 30% des dépenses en devises. En 1995, les projets à forte intensité d'emplois ont en effet créé 12 000 emplois directs et 23 000 emplois indirects (équivalents temps plein). En

## LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les femmes sont souvent surreprésentées dans les catégories les plus pauvres. Bien souvent aussi, elles sont seules pour subvenir aux besoins de leurs enfants. Pourtant, elles ont rarement la possibilité d'exercer une activité rémunératrice. C'est pourquoi le Programme à forte intensité d'emploi prend soin d'inclure des femmes dans les travaux d'infrastructure à fort coefficient de main-d'œuvre, dans lesquels les hommes étaient auparavant majoritaires. Par exemple, la participation des femmes à de tels programmes est de 37% au Botswana, 25% à Madagascar et 60% au Lesotho.

comparaison, la zone franche d'exportation offre 17 000 emplois et le secteur structuré 77 000.

## SIERRA LEONE

L'assistance technique du BIT a permis de remettre en état d'environ 200 km de routes de desserte dans le district de Mozamba, d'outiller les brigades de travailleurs qui ont effectué ces travaux et d'offrir des emplois et une formation à une abondante main-d'œuvre, de sorte que celle-ci soit par la suite capable de continuer à reconstruire les routes et à les entretenir. Le gouvernement a étendu son programme à forte intensité de main-d'œuvre aux districts de Kambia, Port Loko et Tonkolili où, avec

le soutien financier de la Banque mondiale et l'appui technique du BIT, la remise en état de plusieurs centaines de kilomètres de routes de desserte a été confiée à de petits entrepreneurs locaux. En 1998, du fait de l'instabilité politique qui régnait dans le pays, le programme a dû être converti pour faire face aux situations d'urgence et toute activité a été gelée au début de 1999.

## RWANDA

Environ 250 kilomètres de routes de desserte communales ont été construites ou remises en état en utilisant la main-d'œuvre locale et du matériel léger. Une étude a montré que, dans le cas des routes communales, les travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre coûtaient 30% moins cher que les travaux à fort coefficient de capital. Ils créent deux à trois fois plus d'emplois, réduisent d'un tiers les importations nécessaires, augmentent de 50% les dépenses consacrées à des biens et services locaux et profitent essentiellement à des travailleurs de ménages pauvres.

## UGANDA

Kalerwe est un quartier d'urbanisation anarchique de Kampala, où le mauvais état des égouts causait de graves inondations pendant la saison des pluies. Outre les dégâts matériels, les conditions de vie étaient devenues très insalubres et les égouts constituaient un bouillon de culture pour les moustiques et les microbes. Grâce aux méthodes à forte intensité de main-d'œuvre et à la participation des entrepreneurs locaux, des emplois ont été créés pour construire un égout principal et améliorer la qualité de la vie dans cette zone densément peuplée.

D'autres projets à forte intensité de main-d'œuvre ont été réalisés dans plusieurs pays africains et asiatiques. Le BIT se propose d'appliquer également cette méthode dans la région latino-américaine.

Kiran Mehra-Kerpelman □

\* Un guide intitulé *Employment intensive Infrastructure Programmes: Labour Policies and Practices*, a récemment été publié sur ce sujet.

## ZAMBIE



BIT/ASIST

La population et le Conseil municipal de Lusaka participent à l'amélioration des conditions de vie. En Zambie, la contribution des femmes est importante (60%).

## *Petits pays, grands succès*

# Création d'emplois en Europe: La leçon des petits pays

***Les petits pays ont-ils des leçons à donner aux grands en matière de création d'emplois? Apparemment oui, selon les auteurs d'une étude du BIT<sup>1</sup> préparée en vue d'une réunion de haut niveau récemment organisée à Genève<sup>2</sup>. L'Autriche, le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas ont démontré que les États-providence européens pouvaient eux aussi réussir dans ce domaine. Les facteurs de cette réussite – dialogue social, approche macroéconomique et politique du marché du travail – pourraient apporter des solutions nouvelles aux problèmes de chômage qui accablent l'Europe depuis plus de vingt ans.***

**G**ENÈVE – Contrairement à certains grands pays européens dont les marchés du travail demeurent déprimés et qui ont parfois des taux de chômage très élevés, notamment en ce qui concerne le chômage des jeunes et le chômage de longue durée, l'Autriche, le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas ont déjà enregistré une remarquable reprise du marché du travail ou ont contenu le chômage à un faible niveau sur une longue période.

En outre, certains de ces pays connaissent depuis peu une augmentation rapide de l'emploi et de leurs taux d'activité. Dans la plupart des cas, l'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit mais demeure important. Le chômage des jeunes et le chômage de longue durée régressent. Les pays étudiés, qui sont de petits pays, représentent environ 10% du PIB de l'Union européenne (UE) et 7% de sa population active.

En novembre 1998, le Danemark, les Pays-Bas et l'Autriche comptaient parmi les pays de l'UE ayant les plus faibles taux de chômage (respectivement, 4,6, 3,6 et 4,4%). Cela est d'autant plus remarquable que le chômage avait atteint 10% au Danemark en 1993 et 12% aux Pays-Bas en 1982. Le Danemark est aussi celui de ces pays qui a de loin le taux d'activité le plus élevé (tant en taux brut qu'en équivalent plein temps) et celui dans lequel l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes est le moins prononcé.

A l'inverse, les Pays-Bas ont un taux d'activité relativement moins élevé en équivalent plein temps à cause de l'ampleur du travail à temps partiel. C'est aussi la raison pour laquelle l'écart entre les hommes et les femmes est élevé en équivalent plein temps, car les femmes travaillent surtout à temps partiel.

Bien que le taux de chômage des Pays-Bas (3%) corresponde plus ou moins à la définition traditionnelle du plein emploi, aucun des pays étudiés n'a encore atteint le plein emploi si l'on prend en considération des critères de qualité.

Il y a encore du chemin à parcourir avant que l'on puisse parler de réussite absolue. Néanmoins, bien que cette amélioration relative se soit accompagnée d'un changement de la structure de l'emploi, l'emploi permanent à plein temps cédant la place à une structure plus hétérogène (avec des emplois à temps partiel et des emplois temporaires), cette évolution ne semble pas s'être produite au prix d'une baisse générale des salaires réels et d'une forte montée des inégalités.

En Irlande, le chômage a baissé rapidement – il se situait à 17% en 1985 – mais



Jacques Maillard

**Dans certains pays, l'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit mais demeure important. Le chômage des jeunes continue à diminuer.**



demeure relativement élevé (7,3%) par rapport aux trois autres pays. Il est tout de même tombé bien en deçà de la moyenne de l'UE, qui est de 9,8%. Dans ce pays également, le chômage des jeunes et le chômage de longue durée sont en train de reculer rapidement, mais là aussi le niveau de départ était très élevé. En Autriche, où le chômage avait été contenu pendant une longue période mais avait fini par augmenter légèrement, la situation s'est quelque peu améliorée tout récemment. En outre, le chômage des jeunes et le chômage de longue durée y sont de faible ampleur. L'Autriche est aussi l'un des rares pays dont les taux de chômage ont toujours représenté moins de 50% de ceux de l'UE.

Les auteurs de l'étude concluent que «au moins trois des pays appartenant au modèle socio-économique de l'Europe septentrionale et de l'Europe centrale produisent moins d'inégalités que ceux dont le développement repose sur l'économie de marché». Cela est dû à la négociation collective entre partenaires sociaux dans le cadre de systèmes de «gestion concertée» mais aussi à l'efficacité du système de transferts sociaux pour réduire la pauvreté. Cette efficacité résulte elle-même de la gestion concertée.

## Facteurs communs de réussite

L'étude montre que les succès relatifs remportés par les quatre pays dans la lutte contre le chômage sont essentiellement dus à l'application de mesures appropriées dans trois domaines: le dialogue social, la politique macroéconomique et la politique du marché du travail.

● *Gestion concertée et dialogue social*, information mutuelle et discussion des problèmes à l'échelon national associées à la capacité de mettre en œuvre des réformes au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, facilitent la modération des salaires et concilient les intérêts divergents de catégories particulières avec les intérêts de la société et de l'économie dans leur ensemble.

Trois des pays étudiés ont renforcé le dialogue social après avoir connu des difficultés économiques et de forts taux de chômage au début des années quatre-vingt tandis que l'Autriche, elle, ne s'en est jamais départie pendant toute la période de l'après-guerre. Ce dialogue a contribué à l'instauration d'un climat de confiance entre les différents partenaires et la politique de modération salariale s'est inscrite dans le cadre d'une approche macroéconomique axée sur la stabilisation. Les partenaires sociaux ont

### Facteurs de réussite dans la lutte contre le chômage

**AUTRICHE:** Gestion concertée forte et stable, politique macroéconomique coordonnée, rôle traditionnellement fort du secteur public, expansion budgétaire temporaire dans un contexte général de consolidation, modération salariale, réformes fiscales, grande flexibilité du marché du travail, mesures de réduction de l'offre de main-d'œuvre, plans sociaux de licenciement, formation (apprentissage).

**DANEMARK:** Gestion concertée, coordination de la politique macroéconomique, secteur public fort, expansion budgétaire temporaire dans un contexte de consolidation, réformes fiscales, modération salariale, politique du marché du travail (congrés, stimulation, retraite anticipée) et plans sociaux de licenciement, réforme du marché du travail, formation (continue), réduction de l'offre de main-d'œuvre.

**IRLANDE:** Gestion concertée et coordination macroéconomique, consolidation budgétaire, modération salariale, réformes fiscales, investissement étranger direct, fonds européen de restructuration, politique active du marché du travail, formation (universitaire).

**PAYS-BAS:** Gestion concertée, coordination de la politique macroéconomique et consolidation budgétaire, réforme de la protection sociale, réformes fiscales, temps de travail, réformes du marché du travail, réduction de l'offre de main-d'œuvre.

également procédé à des réformes de la sécurité sociale, de la politique du marché du travail et des institutions du marché du travail.

Ces réformes n'ont pas toujours été faciles à accepter. Par exemple, les syndicats ont dû se résoudre à des changements qui ne servaient pas toujours les intérêts immédiats de leurs membres. Le fait que ces changements (concernant, par exemple, l'administration de la sécurité sociale et le montant des transferts sociaux), associés à des augmentations salariales modérées, n'aient pas engendré d'agitation sociale est certainement l'un des effets bénéfiques du dialogue social.

Les auteurs de l'étude font observer que l'existence d'institutions permettant la communication à haut niveau revêt une importance particulière pour la conduite du dialogue mais que ce dialogue doit impérativement exister aussi aux niveaux inférieurs, et pas seulement entre les groupes d'intérêts mais également au sein de ceux-ci. Sans cela, la base coopère moins volontiers à l'application des décisions venant d'en haut.

● *Une politique macroéconomique axée sur la stabilité des prix, des taux d'intérêt et des taux de change*, qui stimule également l'économie – dans des proportions limitées mais parfois non négligeables – dans un contexte général de consolidation budgétaire. Selon les auteurs, les pays qui ont réduit leurs déficits retrouvent la capacité de prendre des mesures de stabilisation conjoncturelle.

Contrairement à ce qui se passait dans les années soixante-dix, où les dépenses publiques n'étaient pas maîtrisées, les gouvernements semblent aujourd'hui être en mesure de mettre à profit les effets bénéfiques à court terme de l'expansion budgétaire tout en revenant à la consolidation budgétaire le moment venu. Dans les quatre pays, mais surtout en Autriche et au Danemark, bien qu'elles aient diminué au regard du PIB, les dépenses publiques ont joué un rôle non négligeable pour favoriser la croissance et l'emploi. Reste cependant à savoir si le gouvernement dépense l'argent à bon escient et si une diminution des dépenses engendrant une réduction des impôts aurait eu des effets encore plus bénéfiques sur l'économie. Des arguments en faveur de la substitution des dépenses privées aux dépenses publiques ont parfois été avancés, mais les auteurs de l'étude n'ont rien trouvé qui puisse les étayer.

Ils considèrent que dépenses gouvernementales et activités privées sont complémentaires et que, s'il convient, certes, de chercher à consolider le budget, ce n'est pas en réduisant l'intervention du gouvernement à sa plus simple expression que les États-providence européens résoudront tous les problèmes dont souffrent leurs marchés du travail. Une certaine dose d'expansion budgétaire est requise lorsque l'économie entre en récession, et la consolidation est nécessaire pour redonner aux gouvernements la possibilité de prendre des mesures anticonjoncturelles conformément aux critères établis pour l'Union monétaire européenne.

● *Les mesures actives et passives de traitement du chômage et réformes du marché du travail* ont joué un rôle dans la



Jacques Maillard

**Les mesures de stimulation du marché du travail telles que la formation à la recherche d'emploi sont des instruments qui apportent la sécurité aux travailleurs et confèrent aux entreprises la flexibilité nécessaire.**

reprise des marchés du travail autrichien, danois, hollandais et irlandais. Les auteurs envisagent la politique du marché du travail dans l'optique de la réglementation. Les mesures d'indemnisation dites « passives » et les mesures d'insertion actives, telles que la formation à la recherche d'emploi, sont des instruments qui apportent sécurité aux travailleurs et flexibilité aux entreprises. Sans un tel garde-fou, les entreprises devraient supporter le coût et les conséquences sociales de l'ajustement et les travailleurs se trouveraient dans l'insécurité.

L'étude du BIT montre clairement que la politique du marché du travail est l'un des piliers des États-providence européens. Bien que cela ne supprime en rien la nécessité de procéder à d'autres réformes – par exemple pour appliquer des mesures allant dans le sens de la Stratégie européenne de l'emploi afin d'éviter une augmentation du chômage de longue durée – les décideurs devraient connaître les fonctions de base de la politique du marché du travail et sa relation avec la protection de l'emploi et le fonctionnement général du marché du travail.

Les réformes apportées à la mise en œuvre des politiques du marché du travail (par exemple, par le biais de services de l'emploi) ont contribué à la réussite de ces pays en permettant une meilleure adaptation de ces politiques aux besoins locaux et à ceux des entreprises.

### Une heureuse combinaison de politiques et d'institutions

La réussite de la lutte contre le chômage dépend davantage de la combinaison de plusieurs facteurs que de mesures isolées.

#### LES AVANTAGES DES PETITS PAYS

**Les trois facteurs de réussite de la lutte contre le chômage, à savoir un contexte et une politique macroéconomique sains, le dialogue social et la politique du marché du travail, peuvent produire les mêmes effets dans les grands pays aussi mais les petits pays ont des avantages qui leur sont propres. Premièrement, ces pays ont des économies ouvertes, bien intégrées dans l'économie mondiale, en partie grâce à la petite dimension de leurs marchés intérieurs. Pour ces pays, l'ouverture économique et la « mondialisation » semblent être bénéfiques. Deuxièmement, leur petite taille peut constituer un atout supplémentaire parce que les milieux des « élites au pouvoir » sont restreints. Le non-formalisme de ces élites et le fait qu'elles soient proches de la population sont des conditions importantes pour la réussite des négociations et pour parvenir à un consensus.**

L'étude contient des indications sur le mode de fonctionnement de telles interactions.

L'association, selon des modalités qui varient d'un pays à l'autre, du dialogue social, de l'approche macroéconomique et de la politique du marché du travail, donne de bons résultats. Au niveau macroéconomique, une politique monétaire axée sur la stabilité, la consolidation budgétaire et la modération salariale ont été combinées avec bonheur. Un bon exemple est celui de l'Autriche, qui a réussi de cette façon à obtenir une stabilité durable tout en conservant la flexibilité de son marché du travail, soutenu aussi par des mesures passives de traitement du chômage. Plus particulièrement, dans les marchés de l'emploi du Danemark et de l'Autriche, une faible protection contre le licenciement (par la réglementation au Danemark et *de facto* en Autriche) a été compensée par une protection du revenu relativement étendue. Ainsi, une part importante de l'ajustement de la main-d'œuvre n'est plus prise en charge par l'entreprise mais par la société.

Dans les deux pays, où les petites et moyennes entreprises prédominent, les systèmes de protection sociale soutiennent l'économie et le marché du travail en garantissant davantage de flexibilité. Résultat: ils ont peu de chômage de longue durée et des taux élevés d'activité.

Les auteurs de l'étude citent d'autres exemples de combinaisons heureuses telles que la stimulation temporaire de la demande avec un programme de rotation des emplois assorti d'une formation au Danemark ou, aux Pays-Bas, un régime de retraite de base et des activités de placement assurées par des agences de travail temporaire.

### Quelles leçons les petits pays peuvent-ils donner aux autres?

Les auteurs admettent que les avantages particuliers découlant de la petite taille des quatre pays en question ainsi que les caractéristiques de leurs institutions, de leurs traditions et de leur culture rendent difficile la transposition de leurs politiques dans des contextes différents. Il pourrait notamment être difficile d'adapter la « gestion participative » à des pays appartenant à une tradition libérale et pluraliste. Malgré tout, ces pays ont au moins deux leçons à donner.

La « gestion participative » ne peut-elle seule résoudre tous les problèmes qui surviennent sur le marché du travail mais elle semble être aussi efficace que le pluralisme libéral (primauté du marché) pour faire fon-

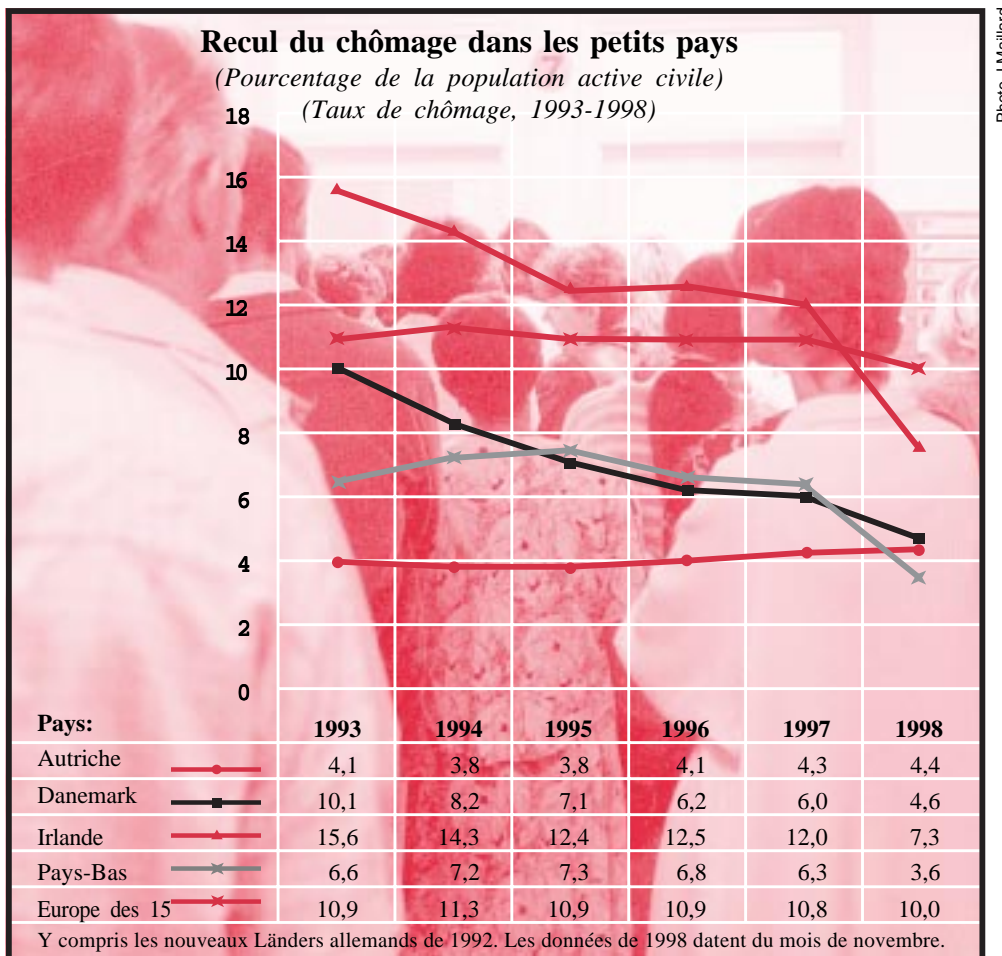


Photo J. Maillard

Source BIT-CEPR

## DONNÉES RÉCENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

	Taux d'emploi, 1997	Taux d'emploi équivalent plein temps, 1997	Croissance de l'emploi, 1992-1997	Taux de chômage, nov. 1998	Taux de chômage durable, 1997	Chômage des jeunes, nov. 1998
Autriche	69,9	65	0,95	4,4	1,5	6,3
Danemark	77,5	68,5	0,71	4,6	1,5	6,8
Irlande	57,8	53,7	3,63	7,3	5,7	10,3
Pays-Bas	66,7	53	1,47	3,6	2,5	6,3

Source: Europe's Employment revival: Four small European countries compared, BIT, 1999.

tionner l'économie. «C'est surtout en ce qui concerne la justice sociale que la gestion participative se révèle beaucoup plus performante», puisque les pays qui la pratiquent connaissent davantage d'égalité dans la répartition des revenus et une moindre pauvreté. Jusqu'ici, ces pays n'avaient pas obtenu de très bons résultats dans le domaine de l'emploi, mais ce problème étant désormais résolu, ils semblent être devenus des modèles de réussite socio-économique.

La seconde leçon est que l'ouverture économique est payante puisque la mondialisation ne semble pas avoir d'effets négatifs

durables sur les marchés du travail des quatre pays, ou du moins ne pas causer de problèmes sans solution. Outre ces deux principaux aspects (mode de gestion et degré d'ouverture économique), beaucoup d'autres orientations prises dans ces quatre cas de «réussite» pourraient aider certains des grands pays européens à surmonter leurs problèmes de chômage.

D'après les auteurs de l'étude, les grands pays pourraient très bien recourir à des programmes de rotation des emplois comme les Danois ou réglementer le travail à temps partiel comme les Hollandais. Un système

de rotation des emplois (inspiré du modèle danois) a, par exemple, été introduit en Autriche, pays qui a des institutions analogues à celles de l'Allemagne. □

<sup>1</sup> L'étude intitulée Europe's Employment Revival: Four small European countries compared a été réalisée dans le cadre du suivi du Sommet pour le développement social (Copenhague, 1995). Elle présente les résultats de l'analyse de l'emploi à laquelle a procédé le BIT en Autriche, au Danemark, en Irlande et aux Pays-Bas. Les quatre études ont été lues et commentées par les partenaires sociaux et les ministères du Travail des pays concernés.

<sup>2</sup> «Social Dialogue and employment success», Colloque du BIT, Genève, 2-3 mars 1999.



# Planète Travail

## ÉGALITÉ

● Une étude préliminaire menée auprès de 253 femmes travaillant dans le secteur des transports de 27 pays a révélé l'existence d'une très forte discrimination à l'égard de ces femmes, que ce soit lors du recrutement ou dans la progression de carrière. Au vu de ces résultats, la Commission des femmes de la Fédération internationale des ouvriers du transport (FIOT) a décidé de lancer une vaste enquête à l'**échelle mondiale** sur les conditions d'emploi des femmes et les pratiques discriminatoires dans ce secteur d'activité.

## DIALOGUE SOCIAL

● Les délégations des **partenaires sociaux européens**, Confédération européenne des syndicats (CES), Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), sont parvenues à un accord sur les contrats de durée déterminée (CDD). Cet accord prévoit l'égalité de traitement entre les travailleurs sous CDD et leurs collègues sous contrats de durée indéterminée. Le texte doit être entériné par les instances dirigeantes des trois organisations puis transmis pour adoption au Conseil des ministres de l'Union européenne: il deviendrait alors une directive ayant force obligatoire dans tous les États membres. (*Social international et UNICE informations*)

● En **Lituanie**, le gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeurs ont si-

gné un nouveau pacte tripartite, qui s'inscrit dans le prolongement de celui de 1995. Le gouvernement s'engage à consulter les partenaires sociaux avant toute réforme d'ordre social ou économique. De leur côté, ceux-ci s'engagent à ne pas mener de conflit social sur des questions relevant du tripartisme – le

salairé minimum par exemple. (*CISL en ligne*)

● Le dialogue social à l'échelle régionale fait son apparition dans le processus d'intégration régionale en **Afrique de l'Ouest**. «Comment gérer le dialogue social à l'UEMOA?», tel est en effet le thème du

séminaire qui réunit en mai 1999 à Ouagadougou (Burkina Faso) les ministres compétents de l'Union économique et monétaire ouest-africaine.

## PARTENAIRES SOCIAUX

● La Confédération générale du travail (CGT), première confédération française par ses effectifs, a été admise en mars au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES), dont elle devient le 66<sup>e</sup> membre. La CES revendique 58 millions d'adhérents dans 28 pays. (*Le Monde, Libération*)

● La CISL a dénoncé les procédures prévues pour l'enregis-

## Nouvelles du monde du travail



● Une grève générale a paralysé l'**Équateur** au mois de mars à l'appel des syndicats et du Front patriotique (organisation de populations indigènes). Ce mouvement de protestation a été causé par la hausse de 150 pour cent des prix des carburants, le gel des dépôts bancaires et l'accélération des privatisations. (*Le Monde*)

trement des syndicats en **Estonie** et au **Bélarus**. Des plaintes ont été déposées auprès du BIT au motif que les dispositions en question contreviendraient aux dispositions de l'OIT contre l'ingérence de l'État dans les affaires syndicales. (*CISL en ligne*)

● La 8<sup>e</sup> Conférence **panafricaine** des organisations d'employeurs aura lieu en mai à Dakar (Sénégal). Au programme: la contribution des employeurs à la construction d'économies africaines compétitives, la promotion des investissements, le renforcement du capital humain, la stratégie des organisations d'employeurs, et l'élaboration d'un «Agenda 2000» pour l'action future.

## CODES DU TRAVAIL

● Le gouvernement de la **Hongrie** a différé l'examen par le parlement de réformes du Code du travail, à la suite de protestations des syndicats qui craignaient un affaiblissement de la négociation collective et de la protection des travailleurs. Les amendements au code visaient à donner des droits spéciaux aux comités d'entreprise en matière de négociations, au détriment des syndicats, et faciliteraient certaines formes de licenciement. (*CISL en ligne*)

● Nouvelle vague de réformes de la législation du travail en **Afrique**. Des révisions du droit du travail sont en cours au Botswana, en République centrafricaine, au Congo, en Guinée, à Madagascar, à Maurice, en Ouganda, ainsi qu'en Tanzanie et à Zanzibar. Dans la plupart de ces pays, ces révisions donnent lieu à des consultations tripartites avec l'aide du BIT.

## DÉVELOPPEMENT

● En **Tunisie**, l'Institut national de la statistique révèle que le

pourcentage des personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté (environ 2 dollars par jour et par personne) est tombé de 75% en 1956 à 20% en 1984 et à moins de 6% en 1995. Les femmes représentent aujourd'hui 20% de la main-d'œuvre contre 6% en 1966. Le salaire minimum est de 175 dinars (environ 150 dollars) par mois. (*Jeune Afrique*)

## CRISE ÉCONOMIQUE

● Au **Brésil**, selon l'Institut de géographie et de statistique, le chômage a augmenté de 30% en 1998 alors que le PIB n'a



Keystone

augmenté que de 0,15%. Le taux de chômage annoncé est de 7,6% de la population active, mais ce chiffre est contesté par les syndicats. (*Le Monde*)

## CONDITIONS DE TRAVAIL

● Une nouvelle activité est en plein essor: les centres d'appel, chargés du suivi de la clientèle par téléphone, qui peuvent être situés dans l'entreprise ou confiés à un prestataire extérieur. En **Europe** seulement, ils



Jacques Maillard

## NOUVELLES TECHNOLOGIES

● Selon la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, des investissements records ont été enregistrés dans la robotique industrielle en 1997: 85 000 robots ont été installés dans le monde cette année-là. (*Argus*)

### NOMBRE DE ROBOTS POUR 10 000 ACTIFS

<b>Japon</b>	277	<b>Finlande</b>	41
<b>République de Corée</b>	104	<b>France</b>	40
<b>Singapour</b>	93	<b>Suisse</b>	39
<b>Allemagne</b>	88	<b>Autriche</b>	38
<b>Italie</b>	63	<b>Espagne</b>	27
<b>Suède</b>	63	<b>Australie</b>	22
<b>États-Unis</b>	42	<b>Royaume-Uni</b>	19
<b>Bénélux</b>	41		

emploient aujourd'hui 900 000 personnes, chiffre qui devrait passer à 1,3 million en 2000. Toutefois, y travailler demande des nerfs solides: la pression est très forte – il faut parfois traiter 300 appels consécutifs – ce qui entraîne un risque de troubles psychiques: pauses réglementaires et postes de travail ergonomiques sont donc indispensables. (*Argus, FSP informations*)

● Une enquête de la Fondation européenne sur les conditions de vie et de travail menée en 1998 a révélé que 8% des travailleurs européens, soit 12 millions de personnes, déclaraient avoir fait l'objet de brimades ou d'actes d'intimidation durant l'année écoulée. (*Argus*)

### POURCENTAGE DE SALARIÉS VICTIMES DE HARCÈLEMENT MORAL DANS L'ANNÉE

<b>Royaume-Uni</b>	16,3
<b>Suède</b>	10,2
<b>France</b>	9,9
<b>Irlande</b>	9,4
<b>Allemagne</b>	7,3
<b>Espagne</b>	5,5
<b>Belgique</b>	4,8
<b>Grèce</b>	4,7
<b>Italie</b>	4,2

□

## Carte postale du Nigéria

# Avec le retour de la liberté syndicale, le syndicalisme nigérian renaît de ses cendres

**Depuis le mois de janvier, les travailleurs nigériens réalisent un vieux rêve: avoir un travail décent, correctement rémunéré, et jouir de conditions de vie plus clémentes. Grâce au rétablissement de la liberté syndicale par les nouveaux dirigeants du pays, les syndicats peuvent fonctionner plus ou moins normalement. Cependant beaucoup reste à faire: après des années de régime militaire, ils commencent, certes, à relever la tête, mais cela ne va pas sans difficultés. Un reportage d'Emmanuelle Marandez.**

**Y**ABA, Nigéria – Les bureaux du Congrès des travailleurs nigériens (Nigerian Labour Congress, NLC) reflètent la situation des syndicats sous le règne de Sani Abacha, dont la mort en juin dernier a ouvert la voie à la démocratisation du Nigéria. Dans cette vieille bâtisse jaune située au cœur du quartier populaire de Yaba à Lagos, les ordinateurs ont disparu, les meubles sont branlants, les tiroirs vides de leurs dossiers. Les caisses aussi sont vides: l'«administrateur unique» qu'avait nommé le général Abacha, au mépris du droit des travailleurs d'élire leurs propres représentants, n'a rien laissé dans les divers comptes sur lesquels avaient été déposées les cotisations des adhérents.

Depuis le 27 janvier 1999, les travailleurs nigériens peuvent à nouveau rêver de jours meilleurs dans ce pays de près de 120 millions d'habitants. A la suite de la levée, en août 1998, de la plupart des décrets militaires qui limitaient la liberté des syndicats – et principalement celle de leur organisation faïtière –, le NLC a élu un nouveau président. C'est Adams Aliyu Oshiomhole, né en 1943, qui a débuté sa carrière à 17 ans comme ouvrier dans l'industrie textile, avant de réussir l'exploit, dix-sept ans plus tard, d'aller étudier l'économie du travail et les relations industrielles au Ruskin College d'Oxford.

«A cette époque, l'économie nigérienne était encore florissante et notre monnaie (le naira) valait 1,5 dollar», se souvient Adams Oshiomhole. Aujourd'hui, 1 dollar s'échange contre 90 naira environ, et du statut de 48<sup>e</sup> pays le plus riche au monde en 1979, le Nigéria a dégringolé à la position du 13<sup>e</sup> pays le plus pauvre, résultat de plusieurs années d'une dictature militaire caractérisée par une corruption sans précédent.

### «Renaissance 99»

Pour son élection, Adams Oshiomhole a fait campagne sur le thème de «Renaissance 99» (Rebirth 99). Lors de la prochaine Conférence internationale du Travail, en juin



**Adams Oshiomhole**

à Genève, son pays retrouvera la place à laquelle il n'avait plus droit en raison de la suspension des activités tripartites. «Ce sera l'occasion de retrouver de vieux amis du monde entier», se réjouit le nouveau président. Mais d'ici là, bien des combats restent à mener.

Pour l'instant, le décret interdisant les grèves est toujours en vigueur. Les fonctionnaires n'ont pas le droit de contester un licenciement devant un tribunal. Il va aussi s'agir de récupérer l'argent du NLC. «C'est un gouvernement militaire qui avait mis en place l'administrateur unique. C'est donc à ce gouvernement d'en assumer la responsabilité», indique Adams Oshiomhole.

Avant de passer la main aux civils, le 29 mai prochain comme le prévoit le programme de transition, les dirigeants actuels devront également se prononcer sur la question du salaire minimum dans la fonction publique. Avant les élections nigérianes, qui se sont conclues le 27 février par un scrutin présidentiel, «nous étions soumis à une sorte de chantage: lancer un mot d'ordre de grève aurait été perçu comme une tentative

de déstabilisation en pleine transition. Nous nous sommes donc retenus», explique le président du NLC. La négociation peut maintenant aller de l'avant: «les militaires ont créé ce problème, ils doivent le régler. Ce serait injuste d'accabler le nouveau gouvernement civil avec un agenda en cours».

En septembre 1998, l'actuel gouvernement avait décidé d'augmenter de 300% le salaire minimum des fonctionnaires, l'établissant à 5 200 naira. Mais invoquant la chute des cours du pétrole, il a descendu ce plancher à 3 000 naira. «Le secteur public du Nigéria est organisé mais ne dispose d'aucun dispositif de négociation collective», rappelle Richard Kombo, directeur du bureau du BIT à Lagos. Ainsi, le NLC a décidé de mener la bataille des fonctionnaires.

Les salariés de la fonction publique comptent aussi sur le NLC pour les défendre dans la grande vague de privatisations qui s'annonce avec le nouveau régime civil. «Pour l'instant, les fonctionnaires sont les moins bien payés de tous les travailleurs du secteur structuré. Les infrastructures comme le téléphone et l'électricité sont dans un état lamentable, ce qui compromet le développement économique du pays. Nous ne sommes donc pas opposés aux privatisations, mais elles pourraient mener à des licenciements massifs», s'inquiète Adams Oshiomhole.

C'est pourquoi il faut d'urgence ressusciter le Conseil consultatif du travail (Labour Advisory Council) et le Tribunal du travail, tombés en désuétude. «Maintenant que le NLC a retrouvé une direction légitime, il pourra se battre pour ceux qui seront laissés de côté par les privatisations», estime Richard Kombo. «Mais le financement des programmes de promotion de l'emploi indépendant nécessitera le soutien des donateurs», ajoute le directeur du bureau de Lagos.

Tous ces défis ne font pas peur à Adams Oshiomhole. «C'est un pragmatique, le meilleur choix pour les travailleurs nigériens», dit de lui Frank Kokori, secrétaire général de l'Union nationale du pétrole et du gaz, emprisonné pendant quatre ans sous le général Abacha. Dans le syndicat d'origine du nouveau président du NLC, l'Union



nationale des travailleurs du textile, le secrétaire général adjoint, Emmanuel Amadi, est du même avis et promet qu'«avec Oshiomhole, ça va déménager»...

Adams Oshiomhole s'est rendu au BIT pendant la dernière session du Conseil d'administration. Il a ainsi pu parler coopération avec des membres travailleurs et le Bureau des activités pour les travailleurs.

### Une tradition qui remonte à 1914

«Honnêteté, sincérité et application au travail» est le mot d'ordre inscrit sur les murs de l'usine «Reliance Textile» du quartier industriel d'Ikeja à Lagos. Pour prouver que ces qualités s'appliquent aussi bien à eux-mêmes qu'à leurs employés, les propriétaires de cette fabrique de tissus ont mis à la disposition des délégués des travailleurs une salle qui leur sert de bureau et de lieu de réunion. Ici, les revendications commencent lorsqu'un accident du travail survient. Elles sont en général satisfaites, grâce au poids de l'Union nationale des travailleurs du textile.

«Je voudrais être mieux payé, mais à part ça je n'ai pas à me plaindre», affirme Francis, 32 ans, qui est chargé de mettre en marche le générateur à chaque coupure de courant, soit plusieurs fois par jour, et qui entretient la machine, un travail qui l'occupe de 6 à 14 heures et pour lequel il est payé 4 800 naira (53 dollars) par mois, toutes allocations confondues, selon un barème égal pour tous les employés. Titulaire d'un diplôme d'études secondaires, il a ensuite passé deux ans dans une école technique. Comme métier, il aurait rêvé mieux que d'appuyer sur un bouton et de rester à l'afût d'éventuelles pannes, mais «c'est ce que j'ai trouvé de mieux». Le spectre du chômage effraie tous les Nigériens.

Koye aussi avait d'autres ambitions. Elle a suivi une école de couture pour se retrouver à plier huit heures par jour des morceaux de tissu. Cela fait sept ans que ses journées se déroulent exactement de la même manière, mais elle s'estime «traitée justement» par ses employeurs. «C'est seulement l'économie de ce pays qui est mauvaise.»

Les employés du textile s'estiment bien défendus compte tenu des circonstances. Il en va de même dans les autres branches du secteur formel au Nigéria. La tradition syndicaliste y est ancrée de longue date – le premier syndicat a été créé en 1914! – et ce n'est que sous la dictature du général Abacha que leurs prérogatives ont été sérieusement limitées. Selon le nouveau président du Congrès des travailleurs nigériens, la force du mouvement syndical n'a pas pu être complètement démolie par ces sombres années: «Cette vitalité s'explique par la taille du pays et par sa diversité. Ici, il est difficile de faire taire tout le monde à la fois.» □

# Formation des femmes palestiniennes

## Le Centre de Turin termine avec succès la première phase d'un projet pluriannuel

TURIN, Italie – Le Centre de formation de l'Organisation internationale du Travail a terminé la première phase d'un projet qui s'échelonne sur plusieurs années et qui a pour but d'amener les femmes palestiniennes des Territoires occupés à prendre en main leur propre destinée économique et sociale ainsi qu'à influencer sur le devenir économique et social de la Cisjordanie et de Gaza.

Avec le dernier cours, auquel ont participé 18 femmes palestiniennes, se termine un programme spécial de trois ans durant lesquels 300 femmes chefs d'entreprise et animatrices sociales ont reçu une formation sur des sujets tels que les droits des travailleurs, le syndicalisme féminin, la promotion de l'emploi, la direction d'entreprise et la formation professionnelle.

«L'accès des femmes à un travail rémunéré n'est pas seulement une question de droit», déclare M<sup>me</sup> Intissar Al-Wazir («Oum Jihad»), ministre des Affaires sociales et chef de la Commission interministérielle pour la condition féminine. «C'est un très important

facteur de développement; le développement humain ne sera possible qu'avec la participation pleine et entière des femmes et des hommes, sur un pied d'égalité.»

**Cette nouvelle formule consiste, dans un premier temps, à dispenser une formation économique et sociale à 300 femmes de la Cisjordanie et de Gaza.**

«L'aide que peut apporter la coopération internationale à l'Autorité palestinienne pour la mise en place de ses institutions et de ses infrastructures est d'autant plus urgente que l'aggravation de la situation économique de la Cisjordanie et de Gaza pourrait avoir des conséquences énormes pour le processus de paix au Moyen-Orient», affirme M<sup>me</sup> Al-Wazir.

(Suite page 31)



Cours de formation au Centre de l'OIT, à Turin.

Jacques Maillard

## Travail dans la «zona franca»

# Emplois de piètre qualité pour les femmes: Débouchés ou impasses?

**Les possibilités d'emploi qu'offrent les zones franches d'exportation (ZFE) peuvent aider les femmes à reconstruire leur vie de même que l'économie de leur pays au sortir d'une guerre ou d'une catastrophe naturelle. En République dominicaine et dans d'autres pays en développement, de plus en plus de femmes peuvent travailler grâce à ces zones, aux micro-entreprises et au financement de proximité. Mais leur existence n'en est pas pour autant meilleure, un emploi nouveau n'étant pas forcément un bon emploi. A partir de l'expérience de l'une d'elles, l'article qui suit met en évidence la difficulté qu'ont aujourd'hui les femmes de trouver des emplois de qualité.**

**S**AN PEDRO MACORIS, République dominicaine – Le cyclone *George* a été est l'un des plus féroces qui aient frappé les Caraïbes depuis des années. Dans une région qui est régulièrement victime de turbulences naturelles ou économiques, des milliers de Dominicains ont vu s'écrouler en un instant à la fois leurs maisons et leurs existences, emportées par la tempête. Mais aux vents violents soufflés par *George*, ont rapidement succédé les nuages de poussière soulevés par les motos de milliers de travailleurs qui se frayaient un chemin à travers les gravats. L'heure de pointe était de retour et pour beaucoup, il s'agissait de se précipiter à la *zona franca*.

Les zones franches ou zones franches d'exportation (ZFE) constituent désormais une incontournable source d'emplois pour des millions de femmes, devenues les maillons de chaînes de production qui s'étendent des Amériques à l'Asie. Les usines de ces zones bénéficient d'avantages fiscaux et d'autres incitations pour s'implanter dans des lieux qui, sans cela, n'attireraient aucun investissement. Avec la migration pour l'emploi, les micro-entreprises, le secteur non structuré et les formes de travail atypiques telles que le travail temporaire, à domicile et en sous-traitance, les ZFE

offrent de plus en plus de débouchés aux femmes.

Cependant, ces formes d'emploi féminin ont un dénominateur commun: leur piètre qualité. Elles requièrent généralement peu de qualifications, sont mal rémunérées, peu productives et offrent guère de perspectives de carrière. Rarement assortis de possibilités de formation et échappant à l'intervention des organisations de travailleurs, ces emplois sont les premiers à disparaître en cas de catastrophe économique et les derniers à être couverts par les régimes d'assurance santé, de protection sociale et autres systèmes de prévoyance. Ils constituent peut-être aujourd'hui la majorité des débouchés dont disposent les femmes, mais s'agit-il vraiment de débouchés ou plutôt d'impasses?

### L'histoire de Monica

«Tous les matins je me lève tôt pour préparer le petit-déjeuner de mes enfants ainsi que du pain et du chocolat à vendre à l'usine», raconte Monica Gimez. «Sinon, je ne gagnerais pas assez pour que nous puissions vivre.»

Monica a le profil type d'une ouvrière de zone franche: elle est une femme jeune,

obligée de subvenir seule aux besoins de sa famille. Le cyclone ayant emporté sa maison, elle vit maintenant dans un abri provisoire mis à sa disposition par le gouvernement. Heureusement, son usine a pu rouvrir peu de temps après la tempête. Son travail consiste à retourner manuellement les tiges encollées de bottes pour que l'une des ses collègues les cousent. Ces bottes sont ensuite exportées et vendues dans d'autres pays à un prix qui rapporte un profit considérable à l'employeur. Pourtant, Monica doit compléter son maigre salaire en vendant des petits-déjeuners à l'usine.

Travailler en zone franche n'est pas une sinécure. Après de longues journées, passées à travailler à un rythme exténuant avec du matériel obsolète et dans des conditions de sécurité plus qu'aléatoires, les femmes ont devant elles plusieurs heures de tâches ménagères. A l'usine, le harcèlement sexuel n'est pas chose inconnue. Les ZFE, pourtant dénommées «véhicules de la mondialisation», semblent plutôt conduire les femmes dans une impasse.

«Dans les zones, les emplois réservés aux femmes sont généralement les emplois peu qualifiés», explique Auret Van Heerden, du Programme d'action spécial du BIT pour les ZFE. «Quant elles commencent, elles pensent qu'elles vont bénéficier d'une formation et acquérir des qualifications qui leur permettront de franchir les échelons de hiérarchie. Mais tel est rarement le cas. C'est l'un des obstacles qu'il faut supprimer parce que, à cause des multiples facteurs culturels et sociologiques qui restreignent leurs perspectives d'avancement, à cause de l'absence de possibilités d'instruction et de formation et à cause de l'inexistence de stratégies de mise en valeur des ressources humaines, les femmes se trouvent bloquées dans ces emplois».

D'aucuns diraient que mieux vaut être bloqué dans un emploi que de n'en avoir pas du tout. Il existe pourtant d'autres solutions. Des gouvernements comme celui de Singapour ont amélioré la qualité de l'emploi dans leurs ZFE en offrant des possibilités de formation et un soutien aux entreprises de certaines branches très rentables comme l'électronique. La République dominicaine incite les groupements d'employeurs tels que l'Association des zones franches dominicaines (ADOZOMA) à mettre à la disposition des travailleuses des services de garde des enfants, de logement et de transport.

«Après avoir travaillé quelque temps dans la ZFE et y avoir acquis une formation, les femmes peuvent soit obtenir une promotion au sein de l'entreprise soit changer d'entreprise», précise Luis Pellaro, chef de l'ADOZOMA. «Ou encore, comme cela se produit souvent, elles rentrent chez elles et créent une petite entreprise sur la base de ce qu'elles ont appris dans la ZFE.»

En vendant du pain et des tasses de chocolat chaud, Monica ne fait pas appel à des



**Travail «au noir» à l'usine. Monica doit compléter son maigre salaire en vendant des petits-déjeuners.**

BIT

compétences acquises dans la ZFE, mais ce petit commerce informel constitue bel et bien une micro-entreprise, autre forme d'activité qui se développe rapidement parmi les femmes. Le travail informel ou la création de micro-entreprises présente un attrait pour les femmes qui n'ont pas accès au secteur structuré ou qui ont besoin d'une certaine souplesse pour pouvoir travailler entre les horaires familiaux et leur emploi fixe. Ce type d'activité a toujours eu la faveur des femmes et cela est de plus en plus vrai aujourd'hui puisque, dans le monde entier, environ 70% d'entre elles s'y adonnent.

Cependant, dans le secteur informel aussi, la qualité de l'emploi pose problème. Les femmes se lancent généralement dans des activités liées à leurs compétences de ménagères comme la cuisine ou la couture, qui sont les moins rémunératrices. Etant moins préparées que les hommes à la gestion d'entreprise et ayant plus difficilement accès au crédit, elles risquent davantage d'échouer.

Pourtant, le taux de remboursement des crédits accordés dans le cadre des programmes de financement de proximité, et en particulier celui des prêts modiques accordés à des femmes, est relativement élevé. L'organisation World Relief, ONG dont les 180 banques villageoises mozambicaines se targuent d'un taux de remboursement de 99,3%, préfère travailler avec les femmes car celles-ci s'occupent de leur famille et remboursent mieux leurs emprunts. La

reprise économique de pays détruits par la guerre comme le Mozambique et la Bosnie et de ceux du Sud-Est asiatique qui sont ravagés par la crise, doit beaucoup aux micro-entreprises dirigées par des femmes.

### **La compétitivité à l'échelle mondiale**

Les formes atypiques d'emploi telles que le travail temporaire, en sous-traitance ou à domicile, qui sont souvent invisibles, sont en plein essor car de plus en plus d'entreprises sous-traitent leur production pour demeurer compétitives à l'échelle mondiale. Elles sont rarement comptabilisées dans les statistiques gouvernementales. Pourtant, aux Philippines, par exemple, les travailleurs à domicile ont assuré jusqu'à 70% des revenus familiaux durant la crise économique du début des années quatre-vingt. Les législations allemande et philippine du travail tiennent désormais compte des travailleurs à domicile. Et au Canada, les syndicats les englobent dans leurs systèmes de protection sociale.

Dans le monde entier, un nombre croissant de femmes seules émigrent à la recherche d'un emploi. Bien souvent, ces femmes, qui ont désespérément besoin de travailler, ne sont pas conscientes des risques qu'elles courent, surtout lorsqu'elles travaillent dans le secteur du divertissement. La majorité des travailleuses migrantes sont employées

comme domestiques chez des particuliers et échappent de ce fait à la législation du travail en vigueur dans le pays hôte. La conclusion d'accords bilatéraux entre pays d'origine et pays d'accueil de même que la participation des émigrants à des séances d'information avant leur départ, comme celles qu'organise le ministère philippin du Travail, peuvent conférer davantage de transparence au processus.

Selon toute vraisemblance, ces nouvelles formes de travail, conjuguées les unes aux autres ou exercées séparément, absorberont encore beaucoup de femmes au début du siècle prochain. □

*Cet article est inspiré de la vidéo «Her way to work (The road to quality jobs for women)» produite par le Bureau de l'information publique du BIT.*

*Pour tout renseignement ou pour commander une cassette (durée: 29 minutes), s'adresser à Miguel Schapira, BIT, Genève, tél. 4122/799-6575, fax 4122/799-8577, e-mail: [schapira@ilo.org](mailto:schapira@ilo.org) (Existera en anglais, français, espagnol et arabe)*





principes et droits fondamentaux au travail, l'élimination progressive du travail des enfants, la reconstruction et l'investissement à forte intensité d'emploi, la sécurité économique et sociale au siècle prochain, la promotion de l'emploi par le développement de la petite entreprise, la sécurité et la santé au travail, l'investissement dans l'acquisition de connaissances, de compétences et de l'aptitude à l'emploi ainsi que l'appui aux partenaires sociaux.

L'OIT devra en outre acquérir la capacité de réagir immédiatement aux événements imprévus, afin de venir rapidement à bout des situations critiques dans lesquelles le monde du travail peut se trouver plonger, comme ce fut le cas avec la crise financière asiatique de 1998.

### ● Initiatives sociales et dimension sociale de la mondialisation

Le Groupe de travail du CA sur la dimension sociale de la libéralisation du commerce international a poursuivi la réflexion qu'il avait entamée durant la session de novembre 1998 sur les conséquences des initiatives sociales du secteur privé – codes de conduite et labels sociaux, par exemple – pour les travaux de recherche et les projets opérationnels du BIT.

A l'issue d'un large échange de vues, les membres du groupe se sont mis d'accord sur la nécessité de poursuivre et d'approfondir la recherche sur ces initiatives en 2000-2001. Par ailleurs, ils ont considéré qu'il était encore trop tôt pour que l'Organisation s'engage activement dans une vérification du comportement des entreprises ou dans la sélection et la recommandation de critères d'évaluation.

Le groupe de travail a ensuite examiné une série d'études réalisées par le BIT sur les retombées sociales de la mondialisation dans six pays (Bangladesh, Chili, Maurice, République de Corée, Afrique du Sud et Suisse). Il ressort de ces études que si la libéralisation des échanges offre la perspective d'une élévation des niveaux de vie, l'adaptation au processus de la mondialisation comporte néanmoins des coûts non négligeables.

Au nombre de ces coûts sont mentionnés l'accroissement des inégalités dans la plupart des pays étudiés ainsi qu'une baisse de la demande de main-d'œuvre non qualifiée. Il existe en outre un véritable danger que les flux de capitaux à court terme ne reflètent plus simplement l'évolution de l'économie réelle, mais déterminent les taux de change ainsi que le volume des échanges et de l'emploi sur les marchés émergents. Cependant, aucun de ces pays n'a exprimé le désir de recourir à des solutions protectionnistes.

Les études montrent également que les gouvernements nationaux ne sont pas sans armes face à la mondialisation. Le BIT préconise une action sur quatre fronts: celui de l'éducation et de la formation, celui des filets de sécurité sociale, celui du droit du travail et des relations professionnelles et celui des normes fondamentales du travail. Il considère en outre que réformer le système productif de façon à favoriser l'innovation et la

*Le Président de cette session du Conseil d'administration était Nobutoshi Akao (Japon), le Vice-président employeur était Ralf Thüsing (Allemagne) et le Vice-président travailleur Bill Brett (Royaume-Uni).*

*Le Conseil d'administration, qui se compose de 28 membres gouvernementaux, 14 membres employeurs et 14 membres travailleurs, se réunit trois fois par an. Il fait office de Conseil exécutif de l'OIT et prend les décisions relatives à la mise en œuvre des politiques et programmes de l'Organisation. Parmi les sièges réservés aux gouvernements, dix sont occupés en permanence par les principaux pays industrialisés. Les autres membres sont élus pour trois ans par les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, dans le souci de garantir une répartition géographique équitable.*

création d'entreprises est tout aussi important que de réformer le marché du travail.

### ● Crise asiatique: une politique sociale en vue

Un colloque consacré à la crise financière asiatique a mis l'accent sur le coût social

extrêmement lourd de cette crise: hausse substantielle du chômage déclaré et du sous-emploi et baisse considérable des salaires réels, essentiellement concentrée dans les secteurs de l'économie qui sont tributaires du commerce international et des mouvements internationaux de capitaux.

Ce sont les ouvriers et la classe moyenne émergente des zones urbaines qui ont été le plus touchés, l'économie rurale, elle, ayant été relativement épargnée. Parmi les victimes de la crise, ce sont les catégories vulnérables telles que les femmes, les enfants et les travailleurs migrants qui ont le plus souffert.

Bien que se dessinent actuellement des signes encourageants de stabilisation des marchés monétaires et financiers, indiquant que les conditions préalables à la reprise sont réunies, la prudence reste de mise. La crise a mis en évidence la nécessité de corriger les défauts des systèmes économiques et sociaux antérieurs.

Les participants au colloque ont constaté qu'une conception nouvelle de la notion de réforme était en train de voir le jour, tenant compte de l'importance de la démocratie en tant que garante des droits fondamentaux de l'homme, du dialogue social pour nourrir la démocratie et de la transparence du débat politique. A ce stade, la plus haute priorité doit être accordée à la consolidation des systèmes de protection sociale. Cela pourrait, par exemple, se faire en mettant sur pied des régimes d'assurance chômage et en élargissant les programmes d'aide sociale de façon à remédier à l'extrême pauvreté.

L'OIT et d'autres institutions à vocation sociale devraient travailler en collaboration plus étroite afin d'être mieux préparées à affronter les futures crises.

Passant en revue les mesures prises par l'OIT face à la crise, les participants ont souligné les points suivants:



Jacques Maillard







Mario Trajtenberg

l'évolution de la nature du travail et à l'amélioration des conditions de sécurité et d'hygiène du travail. La plus grande efficacité des services de premiers soins et de secours d'urgence permet souvent de sauver la vie des accidentés.

Cependant, au fur et à mesure que la nature du travail évolue, de nouveaux risques professionnels apparaissent, tels que les affections musculo-squelettiques, le stress et autres problèmes de santé mentale, les réactions asthmatiques et allergiques et les troubles causés par le contact avec des agents dangereux et cancérigènes comme l'amiante, les rayonnements et les produits chimiques.

### Le coût de la négligence

Le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles pèse de plus en plus lourd sur l'économie. Selon l'expert du BIT, «bien que la vie humaine n'ait pas de prix, le coût de la réparation, que ce soit sous la forme d'arrêts de travail, de traitements médicaux ou d'indemnités versées aux travailleurs devenus invalides ou à leur famille en cas de décès, représente environ 4% du produit intérieur brut (PIB) mondial». Cela équivaut à un montant supérieur au PIB de l'Afrique, des États arabes et de l'Asie du Sud réunis ou encore au volume mondial de l'aide publique au développement.

Dans les pays en développement, le problème du manque d'équipements et de l'insuffisance des infrastructures médicales est aggravé par l'industrialisation rapide et l'exode rural. Selon M. Takala, du fait de la mondialisation, se créent des entreprises – souvent informelles et dangereuses – qui embauchent des travailleurs sans aucune expérience du travail industriel. Dans la plupart des cas, la construction de logements et de locaux adéquats passe après l'installation de nouvelles usines et de nouveaux sites industriels.

La nécessité de créer des infrastructures aussi diverses que des logements, des routes, des barrages, des centrales électriques et des équipements de télécommunication multiplie le nombre des chantiers de construction, qui sont eux aussi dangereux. Hormis les avantages qu'elles présentent, ces nouvelles infrastructures occasionnent les problèmes des sociétés industrielles modernes – embouteillages, bruit, stress, utilisation de produits nouveaux et de toute une série de substances chimiques et de matériaux synthétiques, qui peuvent s'avérer dangereux s'ils ne sont pas utilisés ou éliminés correctement. Un autre facteur qui explique le peu d'intérêt porté aux normes de sécurité, de santé et de protection de l'environnement est le fait que les entreprises se livrent une âpre concurrence pour obtenir des capitaux d'investissement peu abondants. A preuve, les nombreux incendies qui surviennent dans des fabriques de jouets, de textiles ou autres, des pays en développement.

La protection sociale en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle varie considérablement d'un endroit à l'autre de la planète. Dans les pays nordiques, par exemple, la couverture est pratiquement universelle, tandis que dans de nombreux pays en développement, au maximum 10% de la population active peuvent prétendre à une quelconque protection. Et dans bien des pays développés, à peine la moitié des travailleurs sont couverts.

### Des stratégies pour améliorer la sécurité

Les experts du BIT considèrent que tous les travailleurs doivent bénéficier de la couverture la plus large possible, mais que chaque pays doit adapter aux circonstances qui lui sont propres les stratégies destinées à améliorer la santé et la sécurité au travail. Dans les pays industrialisés, la priorité doit être accordée aux facteurs psychologiques liés à la mauvaise qualité des relations de travail et à l'organisation du travail, aux répercussions physiologiques et mentales des tâches hautement techniques à caractère répétitif et à l'information sur l'utilisation des technologies modernes et des substances nouvelles, notamment les produits chimiques.



Dans les pays en voie d'industrialisation, l'accent doit être mis sur l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans les branches du secteur primaire comme l'agriculture, la pêche et l'exploitation forestière, sur la prévention des catastrophes industrielles et notamment des incendies et des fuites de substances dangereuses, ainsi que sur la prévention des accidents et des maladies les plus courants, y compris dans les ateliers du secteur non structuré et dans les petites entreprises familiales, et des affections causées par la poussière de silice, qui sont chaque année à l'origine d'un grand nombre de décès prématurés pourtant évitables.

Au nombre des activités organisées par le BIT dans les pays en développement, M. Takala a mentionné les programmes portant sur la sécurité chimique dans les petites mines de charbon en Chine, les projets relatifs à la sécurité agrochimique en Améri-



Jacques Maillard

que centrale et les campagnes d'information sur la santé et la sécurité au travail réalisées dans toute l'Afrique.

L'OIT insiste sur le fait que les conventions clés sur la santé et la sécurité au travail telles que la convention cadre n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et la convention n° 161 sur les services de santé au travail doivent être considérées comme des normes

minimales. Par ailleurs, elle vient de lancer le **Programme mondial pour la sécurité au travail**, à la faveur duquel elle propose une information, des activités de sensibilisation et des services afin que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles deviennent une préoccupation prioritaire des instances nationales et internationales.

Source: Communiqué de presse, BIT/99/9

## Action de l'OIT en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes

*M. Somavia promet d'accélérer les choses et de renforcer la volonté institutionnelle*

GENÈVE – Lors de la première séance spéciale du Conseil d'administration, orga-

nisée à l'occasion de la Journée internationale de la femme, Juan Somavia, le Direc-

teur général, a annoncé qu'il entendait passer la vitesse supérieure en ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes à la fois au sein du Bureau et dans le cadre des activités que celui-ci mène à travers le monde.

«Tout en reconnaissant et en louant les très sérieux efforts qui ont été accomplis ces dernières années pour faire progresser l'égalité entre les sexes au sein de l'Organisation, je tiens à vous faire part de mon intention d'accélérer le rythme et de renforcer la volonté institutionnelle dans ce domaine», a déclaré M. Somavia. «Certains indicateurs montrent que l'OIT est moins avancée dans ce domaine que d'autres organisations internationales. Une organisation qui a pour vocation de promouvoir la justice sociale et le bien-être des travailleurs se doit de prendre la tête de ce combat des Nations Unies pour l'égalité.»

**«Il nous appartient de montrer la voie à suivre; nous ne pouvons nous permettre d'être des retardataires»**

«Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas simplement une bonne politique, c'est aussi une politique intelligente. C'est pourquoi j'entends veiller à ce que l'OIT compte parmi les organisations qui sont à la pointe de la lutte contre la discrimination entre les sexes. C'est à nous qu'il appartient de montrer la voie à suivre; nous ne pouvons nous permettre d'être des retardataires.»

Après avoir constaté que l'OIT avait joué un rôle très important au cours de ces



Jacques Maillard



80 dernières années en adoptant des normes destinées à promouvoir l'égalité en faveur des travailleuses, M. Somavia a cité des chiffres démontrant que la parité hommes-femmes au sein du Secrétariat était encore loin d'être acquise.

Il a aussi annoncé plusieurs mesures de nature à intensifier l'action de l'OIT en faveur de l'égalité entre les sexes, à savoir:

- placer l'égalité entre les sexes au cœur du programme du BIT, notamment dans le domaine du développement, y compris dans les objectifs stratégiques de l'Organisation qui seront définis dans les propositions de budget pour 2000-01;

- intégrer la question de l'égalité entre les sexes dans les travaux techniques du BIT, notamment la recherche, les services consultatifs et opérationnels et dans les programmes concernant le secteur non structuré, les petites et moyennes entreprises, la collecte de données, la sécurité sociale, les organisations de travailleurs, la formation, la création d'emplois, l'élaboration et l'évaluation des normes ainsi que dans les différents services du BIT et dans les bureaux régionaux de l'OIT;

- inciter les États Membres ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs qui forment la structure tripartite de l'OIT à inclure systématiquement davantage de femmes qualifiées et expérimentées dans leurs délégations à la Conférence internationale du Travail, au Conseil d'administration et dans les comités tripartites, les séminaires et les cours de formation;

**L'égalité entre les hommes et les femmes est inscrite dans les déclarations et programmes adoptés lors de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme tenue en 1993 à Vienne, de la Conférence internationale sur la population et le développement, tenue en 1994 au Caire ainsi que du Sommet mondial pour le développement social et de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui ont eu lieu en 1995, respectivement à Copenhague et au Caire.**

- créer un service de garde des enfants au siège de l'OIT à Genève pour garantir que les hommes et les femmes puissent se consacrer pleinement à leur travail sans avoir à sacrifier leur efficacité professionnelle, leur carrière ni leur famille.

Source: Communiqué de presse BIT/99/5

# Les travailleurs veulent davantage d'information et de participation

*L'industrie chimique opte pour des initiatives volontaires dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la protection de l'environnement*

GENÈVE – Les auteurs d'une étude du BIT\* constatent que si l'industrie chimique est à l'avant-garde en ce qui concerne l'adoption, à l'échelle sectorielle, de codes de conduite concernant la gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement, la crédibilité de telles initiatives est toujours limitée par le scepticisme de l'opinion publique et la faible participation des travailleurs.

Ils font observer que les initiatives volontaires et les codes de conduite prolifèrent actuellement dans l'industrie chimique et que, même s'il est trop tôt pour en évaluer avec certitude l'efficacité, «ces mesures semblent déjà avoir permis d'améliorer les résultats des entreprises de l'ensemble du secteur en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement».

D'une manière générale, les initiatives volontaires consistent en l'adoption de mesures relatives à certains produits tels que les revêtements et les pesticides, aux accords conclus entre l'industrie et l'État en matière de protection de l'environnement ainsi qu'à des systèmes de gestion de l'environnement plus performants, comme ceux de l'Union européenne ou de l'Organisation internationale de normalisation.

## Gestion responsable

Parmi toutes les initiatives volontaires, la plus répandue est celle connue sous le nom de «gestion responsable» (*Responsible Care*). Elle a vu le jour au Canada en 1985



Jacques Maillard

et a ensuite été adoptée par les associations de fabricants de produits chimiques d'une quarantaine de pays, dont les entreprises membres assurent 86% de la production mondiale de produits chimiques. Bien que les programmes de gestion responsable présentent des caractéristiques différentes d'un pays à l'autre, tous établissent le principe selon lequel les fabricants et les distributeurs s'engagent à améliorer continuellement leur performance dans tous les aspects de la sécurité des produits chimiques, depuis







## CHAMPS D'ACTION

### UNE ÉCONOMIE MONDIALE AU SERVICE DES TRAVAILLEURS

▲ Dans un discours radiodiffusé à la nation, le Président des États-Unis, M. Clinton, a apporté son soutien à l'OIT «dans les efforts qu'elle déploie pour promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs, droits qui sont indispensables pour construire une économie mondiale forte et stable». «L'Amérique donnera – et cela est une première – jusqu'à 25 millions de dollars pour créer une nouvelle branche de l'Organisation internationale du Travail afin que celle-ci aide les pays en développement à mettre en place des dispositifs de protection des travailleurs, des lieux de travail sûrs et le droit d'organisation de sorte que les travailleurs du monde entier puissent bénéficier des avantages d'un solide filet de sécurité sociale.» Le Président a invité d'autres nations à faire de même afin de garantir que «la nouvelle économie mondiale soit au service des travailleurs».

### CRÉATION D'ENTREPRISES PAR DES CHÔMEURS

▲ Dans le cadre de son Programme d'action pour la création d'entreprises par les chômeurs, le BIT analyse le rapport coût-efficacité des programmes de promotion de l'emploi indépendant et du financement de proximité dans les pays industrialisés. La promotion de l'emploi indépendant pour aider les chômeurs à créer des entreprises fait partie de la politique active du marché du travail depuis la fin des années soixante-dix. Aujourd'hui, des initiatives privées telles que le crédit bancaire au service du développement communautaire retiennent l'attention. Ce Programme d'action est mis en œuvre en Allemagne, au Canada, aux États-Unis, en France, en Irlande, aux Pays-bas et au Royaume-Uni.

Il consiste à appliquer aux projets de promotion de l'emploi indépendant des pays industrialisés, les techniques et stratégies de financement de proximité conçues pour les pays du Sud. On prévoit d'étendre cette démarche au monde entier au cours de l'exercice biennal 2000-01.

Pour tout renseignement, s'adresser à l'Unité du financement social, Département du développement des entreprises et des coopératives, tél. 4122/799 6070; fax 4122/799 6896; e-mail: [SFU@ilo.org](mailto:SFU@ilo.org)

### Activités organisées dans le monde entier par l'Organisation internationale du Travail ou avec son appui

#### LE BIT PRÉVOIT UN CHÔMAGE RECORD EN AMÉRIQUE LATINE

▲ Selon un rapport régional du BIT (*Panorama Laboral 1998*), le chômage atteindra probablement un niveau record dans toute l'Amérique latine en 1999, en raison du déclin économique de la région. Le BIT estime en effet que le taux de chômage du sous-continent s'établira alors à

9,5%, alors que le taux le plus élevé jamais atteint était de 8,7%, en 1983. En 1998, la croissance économique régionale a été de 2,3% en moyenne, soit moins de la moitié que le taux enregistré en 1997.

#### DES EMPLOIS EN PLUS GRAND NOMBRE ET DE MEILLEURE QUALITÉ POUR LES FEMMES

▲ Le Mexique est l'un des sept pays que le BIT a choisis pour mettre à l'épreuve son *Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes*, qui a pour but de

#### LE PORTEFEUILLE DU BIT EN MATIÈRE DE MICROFINANCE

▲ Une cinquantaine de projets du BIT visent à aider les laissés pour compte de la mondialisation à accéder à des services financiers en mettant à leur disposition un financement de proximité qui peut servir à faciliter l'action des entreprises, à créer des emplois, à réduire la pauvreté, à améliorer la situation des femmes ou à renforcer la protection sociale. Aujourd'hui, cette forme de financement n'est plus réservée aux seuls pays en développement. Compte tenu des proportions qu'atteignent l'exclusion sociale et le chômage dans beaucoup de pays industrialisés et en transition, la promotion de la microentreprise et le financement de proximité constituent désormais des instruments utiles dans le monde entier. Dans une récente publication intitulée *The ILO's Microfinance Portfolio* (à paraître en français), l'Unité du financement social propose une évaluation des différentes activités réalisées par le BIT dans ce domaine.

Pour obtenir des exemplaires de la brochure et pour tout renseignement, s'adresser à l'Unité du financement social, Département du développement des entreprises et des coopératives, tél. 4222/799 6070; fax 4122/799 6896; e-mail: [SFU@ilo.org](mailto:SFU@ilo.org)



Jacques Maillard

Négociation de prêts bancaires pour la création de coopératives et de microentreprises en Bolivie.



favoriser l'intégration des femmes dans la population active. Lors d'une réunion des responsables du programme pilote du BIT, tenue à Mexico, la secrétaire d'État au Travail des États-Unis, Alexis Herman, et son homologue mexicain, José Antonio González, ont décidé que le Mexique et les États-Unis poursuivraient leurs pourparlers sur la dimension sociale de l'ALENA. S'adressant à des dirigeantes syndicales, M<sup>me</sup> Herman a rapporté que dans son pays, le nombre des femmes qui travaillent avait plus que doublé entre 1971 et 1998, passant de 30 à 61 millions, et que celles-ci gagnaient seulement 75% du salaire des hommes. Au Mexique, le nombre des femmes actives a triplé au cours de ces vingt dernières années.

*Pour tout renseignement, s'adresser à Jean Manimat, Directeur du Bureau régional de l'OIT pour Cuba, Haïti et le Mexique, tél. 525/250 3224; fax 525/250 8892; e-mail: oitmex@mex.ilo.org.mx*

## PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES FEMMES

▲ Dans le cadre de son Programme asiatique pour l'amélioration des perspectives d'emploi des femmes, qui est financé par le Japon, le BIT organise des projets de création d'emplois pour les catégories défavorisées telles que celles des femmes indigentes du secteur non structuré et des femmes licenciées à la suite de l'actuelle crise économique. Les activités mises sur pied au Népal et en Indonésie, qui sont axées à la fois sur l'action communautaire et la réorientation des politiques, consistent en une formation relative au microcrédit et à la gestion d'entreprise et en d'autres services essentiels pour la création d'emplois et la lutte contre la pauvreté. Le même projet a été mis en œuvre de 1993 à 1997 au Pakistan et au Bangladesh où plus de la moitié des bénéficiaires étaient des femmes de familles démunies. Le projet pour la promotion de l'emploi en Chine s'adresse aussi à des femmes chefs de microentreprises. A partir de cette année, un autre projet financé par le Japon en Thaïlande, viendra en aide aux femmes victimes de la crise économique.

*Pour tout renseignement, s'adresser à Carmela Torres, Bureau régional du BIT pour l'Asie et le Pacifique, tél. 662/288 1710; fax 662/280 1735; e-mail: torresc@ilo.org*

## LE ROYAUME-UNI RATIFIE LA CONVENTION DE L'OIT SUR LA DISCRIMINATION

▲ Andrew Smith, ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, a annoncé

que le gouvernement britannique avait décidé de ratifier la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession). « Cette décision indique clairement que le gouvernement n'est prêt à tolérer aucune discrimination injustifiée dans le monde du travail », a-t-il déclaré. A la fin de février 1999, 132 des 174 États Membres de l'OIT avaient ratifié la convention n° 111.

*Pour tout renseignement, s'adresser au bureau de l'OIT à Londres, tél. 44171/828 6401; fax 44171/233 5925; e-mail: london@ilo.org*

## TRAVAIL DES ENFANTS EN AFRIQUE

▲ Selon de récentes estimations du BIT, l'Afrique compte 32% des travailleurs enfants du monde (80 millions). C'est sur ce continent, où environ 40% des enfants de 5 à 14 ans exercent une activité économique régulière, que le phénomène est le plus fréquent. Dans une récente publication intitulée *Definitions and legal provisions on child labour in Southern Africa*, le BIT étudie les caractéristiques communes des pays membres de la Communauté pour le développement de l'Afrique australe (SADC), sur la base desquelles définir le travail des enfants et les mesures à prendre.

*Pour tout renseignement, s'adresser à Jane Hodges-Aeberhard, Équipe consultative multidisciplinaire de l'OIT pour l'Afrique australe (ILO/SAMAT), Harare (Zimbabwe), tél. 2634/781 760; fax 2634/759 372; e-mail: hodges@ilo.org*

## TRAVAIL DES ENFANTS EN TURQUIE

▲ La Turquie est l'un des 34 pays ayant signé un protocole d'accord avec le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). A la suite d'une évaluation des activités de l'IPEC dans le pays, qui a été réalisée à la fin de 1998, il a été décidé que ce programme serait maintenu jusqu'en 2001, date à partir de laquelle il sera administré par des organismes publics et privés de lutte contre le travail des enfants. Dans cette perspective, un programme national pour l'abolition effective du travail des enfants en Turquie, assorti d'échéances, sera mis sur pied.

*Pour tout renseignement, s'adresser au BIT-IPEC par fax 4122/799 8771 ou e-mail: ipec@ilo.org*

## PROJETS INDISCO

▲ Le Programme INDISCO du BIT contribue à l'autonomie des populations indigènes et tribales par la création d'organisations de type coopératif et associatif. Un nouveau projet INDISCO financé par le Danemark, qui a été lancé en Namibie le 1<sup>er</sup> janvier 1999, aide la communauté San (*Boschimans*) à récolter et commercialiser une plante médicinale traditionnelle (*the «Devil's claw»*) contre les rhumatismes et la tension artérielle, devenue populaire en Europe et aux États-Unis depuis quelques années. Un autre projet pilote est prévu aux Philippines pour aider les Aetas, victimes du volcan Pinatubo, dans leurs efforts de reconstruction; il sera essentiellement axé sur la formation professionnelle et la mise en place d'activités rémunératrices. L'approche retenue est celle d'un développement participatif fondé sur la culture de cette communauté. Toujours aux Philippines, à Mindanao, un projet INDISCO financé par l'AGFUND (Programme arabe du Golfe pour les organismes de développement des Nations Unies) aide depuis 1994 les fabricants indigènes de produits artisanaux. Il vient d'être prolongé de deux ans au cours desquels des liens commerciaux seront établis avec des coopératives européennes.

*Pour tout renseignement, s'adresser à M. H. Polat, Programme INDISCO, tél. 4122/799 8742; fax 4122/799 8572; e-mail: polat@ilo.org*

## LE «MIRACLE MOZAMBICAIN»

▲ D'après les experts du développement, le Mozambique est le dernier exemple en date de la reprise africaine. En effet, après une longue période de croissance lente ou négative, ce pays a enregistré, de 1993 à 1996, des taux de croissance d'environ 7%. Toutefois, les auteurs d'une étude du BIT font valoir que cette récente reprise est largement due à de très volumineux apports d'aide publique au développement (APD) et que les perspectives à long terme sont incertaines. Ils craignent que cette aide, représentant en moyenne plus de 100% du PIB pour la période comprise entre 1992 et 1996, ne cause des distorsions dans d'autres secteurs de l'économie. Selon l'étude, il faudra au Mozambique 28 ans, si toutes les conditions sont réunies, pour équilibrer sa balance commerciale.

*Pour tout renseignement, s'adresser à l'Équipe consultative multidisciplinaire de l'OIT pour l'Afrique australe (ILO/SAMAT), à Harare (Zimbabwe), tél. 2634/759 438; fax 2634/759 373; e-mail: makaha@ilo.org* □



# L'arrivée du nouveau Directeur général, la crise asiatique et la pédophilie sur Internet ont fait la une des journaux

**Daily Mail** 24 février 1999 (Tanzanie)

## Workers want more information and input on chemical industry

By Mail Correspondent

ALTHOUGH the chemical industry is in the forefront of corporate efforts to adopt industry-wide codes of practice on health, safety and environmental issues, the credibility of such initiatives remains hampered by public scepticism and generally low levels of workforce involvement, according to an ILO study prepared for a tripartite meeting of industry experts from 23 countries which got under way in Geneva on Monday.

**Diario La Segunda**

4 mars 1999 (Chili)

## J. Somavía: "La OIT tiene tradición pero también hay que modernizarla"

**LA TERCERA** 5 mars 1999, (Chili)

Primer latinoamericano en 80 años de la entidad

## Juan Somavía asumió como director de la OIT

● El canciller José Miguel Insuiza encabezará la delegación de gobierno que viajará a Ginebra para asistir a la primera participación pública del abogado chileno.

**Newsweek**

INTERVIEW

## GLOBALISM'S HUMAN FACE

A FORMER CHILEAN AMBASSADOR to the United Nations, Juan O. Somavía took office earlier this month as the new director-general of the International Labor Organization, a U.N.-affiliated body dating from 1946; the ILO was awarded the Nobel Peace Prize in 1969, its heyday. More recently, critics have taken to dismissing the ILO as ineffectual and even moribund. Whatever the merits of such claims, Somavía may be the right man to inject fresh energy into the organization. Many diplomats and foreign-policy experts consider him the "brains" behind the 1995 Copenhagen Social Summit, at which nearly 100 heads of state—the largest gathering ever of world leaders—pledged to alleviate global poverty and joblessness. Currently, Somavía is preparing a five-year review of the summit, due out in 2000. He talked with NEWSWEEK'S Pranay Gupta recently at the World Economic Forum's annual meeting in Davos, Switzerland. Excerpts...



"Employment is the first step out of poverty. It's at the core of economic development and social stability."

—JUAN O. SOMAVÍA

29 mars 1999 (États-Unis)

"Change of guards at the ILO"

ATHENS 28 FEBRUARY 1999  
DAILY KATHIMERIS  
H NAYTEMPIOPIKI  
OIKONOMIKH KAI EPIKHEIRHMATIKH ECHMERISIA

ΠΡΟΣΩΠΑ



## Αλλαγή σκυτάλης στην ηγεσία του ΔΟΕ

ΣΕ 4 ΜΑΡΤΙΟΥ ανέλαβε τα καθήκοντα ο νέος γενικός διευθυντής του Διεθνούς Οργανισμού για την Ενέργεια, Μουσική και Γενετική, Χουάν Σομαβία, διαδεχόμενος το Βέλγο-Μοσά Χανσένε που υπηρέτησε θέση αυτή επί μια δεκαετία. Χουάν Σομαβία αποτελεί τον απτό γένε διαδοχική του οργανισμού από τις ανατολικές κερές κώρες από το 1919. Ωστόσο, επί ογδόντα χρόνια ο οργανισμός κερράθηκε από τις βραχονικά ανεπτυγμένους κώρες οργανισμούς, όπως ο Διεθνής Οργανισμός για την Ενέργεια, Μουσική και Γενετική (22 χρόνια) ή του Γαλλικού οργανισμού πύλαου (15 χρόνια).

**EL MERCURIO**

5 mars 1999 (Chili)

Somavía Asumió en la OIT.— A un año de las elecciones que lo nombraron como nuevo Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el diplomático chileno Juan Somavía asumió ayer sus funciones, en una sencilla ceremonia realizada en la sede principal de la OIT, en Ginebra. Por primera vez en la historia de la institución, la que fuera fundada en 1919, un diplomático venido del hemisferio sur accede al más alto cargo, lo que según manifestó Somavía constituye "un gran orgullo y también un importante desafío", porque, como aseguran sus más cercanos colaboradores, es un profesional muy sensible a los conflictos laborales de los países en desarrollo.

**Business Standard**

5 mars 1999 (Inde)

## Somavía takes over as ILO chief

Reuters GENEVA

JUAN SOMAVIA, a Chilean lawyer and diplomat, took office on Thursday as the new director-general of the International Labour Organisation (ILO).

Somavía was elected to the post by the ILO's governing body last year. He takes over from Michel Hansenne, a former Belgian minister who spent 10 years at the helm of the United Nations body which works to promote social justice and labour rights. Somavía said in a statement he wanted to make sure the benefits of globalisation were felt in all parts of society.

"We have agreed internationally to promote open societies and open economies. That consensus will not hold if real benefits for ordinary people and their families are not put into the equation," he said.

**Neue Zürcher Zeitung**

4 mars 1999 (Suisse)

Juan Somavía neuer ILO-Generaldirektor

Konzentrierung der Aktivitäten

ipk. Genf, 3. März

Mit Somavía erhält die ILO erstmals seit ihrer Gründung im Jahr 1919 einen Vertreter der Dritten Welt als Generaldirektor. Die Wahl Somavias war möglich geworden, weil sich die USA kaum für die Leitung der ILO interessierten und weil die Europäer in den letzten Jahren mit Renato Ruggiero bei der Welthandelsorganisation, Gro Harlem Brundtland bei der Weltgesundheitsorganisation und Mary Robinson als Hochkommissarin für Menschenrechte verschiedene wichtige Führungspositionen der Uno-Organisation besetzen konnten. Ob Somavía die von ihm angestrebte Straffung und Reorganisation der Uno-Organisation gelingen wird, ist zurzeit noch nicht abzuschätzen.

**TRIBUNE DE GENÈVE**

4 mars 1999 (Suisse)

Le Chilien Juan Somavía prend le relais

Le diplomate chilien Juan Somavía, représentant son pays auprès des Nations Unies à New York, prendra jeudi ses nouvelles fonctions de directeur général du Bureau international du travail (BIT), a annoncé mercredi cette agence de l'ONU installée à Genève.

**Handelsblatt**

4 mars 1999 (Allemagne)

Arbeitsorganisation

## Juan Somavía übernimmt Ilo-Chefposten

## LE TEMPS

4 mars 1999 (Suisse)

**TRAVAIL** • L'organisation internationale doit se fixer des priorités pour le siècle prochain

### Le Chilien Juan Somavia prend les rênes du BIT

Il y a un an, son élection avait provoqué un certain enthousiasme. «Latino-Américain, il est sensible aux problèmes des travailleurs dans les pays du Sud», déclare John Doohan, porte-parole au BIT. Avant de venir à Genève, Juan Somavia, 58 ans, était ambassadeur auprès de l'ONU à New York. C'est lui qui a piloté, en tant que président de la Commission économique et sociale de l'ONU, le comité préparatoire du Sommet social à Copenhague en 1995.

## LE MATIN

20 janvier 1999 (Belgique)

### « Cybertraque » des crimes sexuels

Le Bureau international du travail a tracé pour sa part les grandes lignes d'un cadre juridique international pour protéger les enfants. « Les pays qui signeront ce traité devront pénaliser ces pratiques et punir les contrevenants », a précisé le directeur général de l'organisation, Michel Hansenne, qui espère que le texte sera adopté en juin à la réunion annuelle du BIT.

## THE DAILY YOMIURI

20 janvier 1999 (Japon)

Number of sexually abused children at emergency level, experts warn

## Herald Tribune

19 janvier 1999 (États-Unis)

### Child Pornography On Net Is Targeted

PARIS — The International Labor Office outlined plans Monday for an accord to help keep child pornography and other forms of child sexual abuse off the Internet.

"The countries which ratify the treaty would be obliged to outlaw such practices, to punish the offenders and to eliminate in practice such behavior," said Michel Hansenne, director-general for the ILO, speaking at a Unesco conference on pedophilia on the Internet.

Mr. Hansenne said that the measures would ban the sale and trafficking of children over the Internet as well as the use of children for online prostitution or production of pornographic material. (AP)

## EL HERALDO DE BROWNSVILLE

19 janvier 1999 (États-Unis)

### Conferencia de pedofilia en Internet

Por MARILYN AUGUST  
The Associated Press

PARIS — La Oficina Internacional del Trabajo, OIT, anunció el lunes un plan para impedir que la pornografía infantil y otras modalidades de abuso sexual de menores invadan la red cibernética Internet.

## Mainichi Daily News

20 janvier 1999 (Japon)

### Experts: Internet facilitating child abuse and pedophilia.

...the International Labor Office (ILO) outlined plans for an accord to help keep child pornography and other forms of child sexual abuse off the Internet.

"The countries which ratify the treaty would be obliged to outlaw such practices, to punish the offenders and to eliminate in practice such behavior", ILO Director-General Michel Hansenne told the two-day conference.

...measures expected to be passed at the ILO's annual meeting in June, would ban the sale and trafficking of children over the Internet, as well as the use of children for online prostitution or production of pornographic material.

## LE FIGARO Économie

3 mars 1999 (France)

### POLITIQUE ÉCONOMIQUE

## Chômage : la grande leçon des petits européens

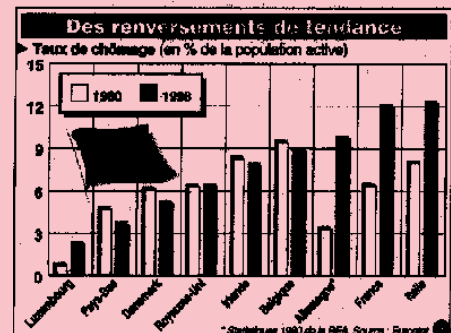
Un rapport du BIT explique comment l'Autriche, le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas ont vaincu le chômage alors que les grands, Allemagne, Espagne et France, patagent toujours.

### GENÈVE :

Laurent MOISSE

État providence et emploi ne sont pas antinomiques. C'est la grande leçon tirée par le Bureau international du travail (BIT) des succès remportés dans la lutte contre le chômage par l'Autriche, le Danemark,

l'Irlande et les Pays-Bas. Dans une étude comparative préparée pour une réunion tripartite à haut niveau convoquée cette semaine à Genève, les experts du BIT dégagent trois facteurs pour expliquer leur réussite : dialogue social, politique macroéconomique et réformes du marché du travail. ...







MIAMI HERALD  
(EL NUEVO HERALD)  
11 décembre 1998 (États-Unis)

## Aumentará el desempleo en América Latina

MARCO AQUINO  
Reuters

Lima — La crisis mundial quebró abruptamente este año la tendencia decreciente del desempleo en América Latina y las perspectivas para 1999 no son alentadoras, dijo el jueves un funcionario de la Organización Internacional del Trabajo.



JOURNAL NEWS  
(RK EDITION)  
NY, USA  
29 novembre 1998

## De Financieel Economische Tijd

17 mars 1999 (Belgique)

### Crisis in Azië: 24 miljoen arbeidsplaatsen weg

GENÈVE (afp) - Door de crisis in Azië gingen er minstens 24 miljoen arbeidsplaatsen verloren, aldus het Internationaal Arbeidsbureau in Genève. Volgens het IAB gingen de arbeidsplaatsen vooral verloren bij faillissementen van bedrijven in de 'moderne' sectoren. Tussen 1996 en 1998 is de werkloosheid in Hongkong, China en de Filipijnen zowat verdubbeld. In Indonesië, Noord-Korea en Maleisië verdrievoudigde de werkloosheid. De nieuwe directeur van het IAB, Juan Somavia, onderstreepte dat Azië nood heeft aan een nieuw 'sociaal contract dat weer aanknoopt met de economische groei en de versteviging van de democratische instellingen'. Somavia zei dat het verlies aan levenskwaliteit met dezelfde vinnigheid moet worden aangepakt als de zwakte van de beurzen.

## Le Monde

18 mars 1999 (France)

## La crise a supprimé 24 millions d'emplois en Asie

GENÈVE. La crise asiatique a supprimé vingt-quatre millions d'emplois rien qu'en Asie de l'Est, a indiqué mardi 16 mars le Bureau international du travail (BIT). Dans un rapport préparé pour un colloque sur « la capacité de réponses rapides pour les crises futures », le BIT souligne que la majorité des faillites et pertes d'emplois se sont produites « dans des secteurs modernes » de l'industrie de l'Asie de l'Est. Elles ont poussé un nombre croissant de travailleurs à rejoindre les secteurs informel ou agricole, où l'effectif est déjà pléthorique. Le chômage a doublé entre 1996 et 1998 à Hongkong, en Chine et aux Philippines. Il a triplé en Indonésie, en Corée du Nord et en Malaisie. Le directeur général du BIT, le Chilien Juan Somavia, a estimé que les baisses de niveau de vie engendrées par l'instabilité financière « doivent être traitées avec la même vigueur que celle employée pour endiguer la baisse des valeurs boursières ». - (AFP)

FIJI'S DAILY POST 17 mars 1999 (Fidji)

## ILO pledges \$480m to improve work conditions

PLANS to sharpen the strategic focus of International Labour Organisation activities is at the heart of a programme and budget proposal of US\$481 million for the year 2000-2001. This was presented by director-general Juan Somavia at ILO headquarters in Geneva this month.

## ARAB TIMES

17 mars 1999 (Koweït)

Renewed economic growth stressed

## ILO to tackle Asia jobless crisis

The ILO once again called for a new social contract for Asia based on renewed economic growth and tripartite efforts between workers, employers and government.

WEDNESDAY, MARCH 17, 1999

## BUSINESS DAY

17 mars 1999 (Thaïlande)

## ILO Claims 24m Jobs Lost in Crisis-Hit E. Asia

GENÈVE - More than 24 million jobs have been lost in East Asia since financial turbulence began in the region, the International Labor Organization warned yesterday.

Most of the jobs had been lost in the modern, industrial and service sectors of the economies, where wages, productivity and working conditions tended to be higher than average, said the ILO.

# Daily News

The Quality English Daily with the largest circulation in Sri Lanka

8 mars 1999 (Sri Lanka)

## Juan Somavia, new ILO director general

GENEVA (ILO News) - The new Director-General of the International Labour Office (ILO), Mr. Juan Somavia of Chile, took office on March 4, marking the first time a representative of the Southern hemisphere has headed this organisation. Mr. Somavia is the ninth Director-General of the ILO since its founding in 1919 and was elected by the ILO governing body on 23 March 1998.

"We have agreed internationally to promote open societies and open economies. That consensus will not hold if real benefits for ordinary people and their families are not put into the equation," Mr. Somavia said. "I am proud of what the ILO stands for. The Nobel Prize in 1969 acknowledged its contribution to peace. I have the responsibility to modernise and help steer the tripartite structure to make ILO values prevail in the new global realities".

# The Guardian

www.guardian.co.uk

11 mars 1999 (Tanzanie)

## ILO Director General insists on gender intensification

By PST Reporter

THE Director General of the International Labour Office, Mr Juan Somavia, yesterday pledged to step up the commitment to gender issues of the ILO within its own walls as well as through its global activities.

# Basler Zeitung

(Suisse)

## Burma: Zwangsarbeit

Genf. SDA. In Burma wird die Zivilbevölkerung weiterhin zu Zwangsarbeit rekrutiert. Der Leitungsausschuss der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) beklagte am Donnerstag in Genf, das Militärregime in Rangun sei bisher Forderungen nach Abschaffung der Zwangsarbeit nicht gefolgt. Burma sei eine Frist bis zum 1. Mai gesetzt worden, um auf die ILO-Empfehlungen zu antworten, sagte der neue ILO-Generaldirektor Juan Somavia.

# الوطنية

AL-WATAN

17 mars 1999 (Koweït)

"In a Report by the ILO  
24 million jobs have been lost since the East Asia  
Financial Crisis"

في تقرير لمكتب العمل الدولي

٢٤ مليون وظيفة قضت عليها  
أزمة شرق آسيا المالية

# REUTERS

## WORLD ALERT

(Extraits des rapports de télédiffusion)

**Sujet:** Organisation internationale du Travail – Travail des enfants

**Distribution:** 19 février 1999

**Résumé:** L'OIT annonce la conclusion d'un nouvel accord concernant un million d'enfants pakistanais tisseurs de tapis. Les employeurs s'engagent à laisser les enfants aller à l'école.

### SUIVI

Ce rapport a été établi sur la base de l'information fournie par les télévisions et d'autres services de recherche. Il ne donne qu'un aperçu de la diffusion mondiale à la date de publication.

### INTERNATIONAL AGENCIES

#### REUTERS

Date	Feed	Time	Duration
19.2.99	Reuters World Alert	08:00-08:10	4'35"
19.2.99	APTN	16:00	4'35"
19.2.99	BBC WSTV	News Update	3'00"
19.2.99	MSNBC	World Roundup	2'55"

### ÉMETTEURS

#### Pays-Bas

19.2.99	TELE5	14:30	1'12"
19.3.99	TV ESPANOLA 1	22:00	2'00"
19.3.99	TV ESPANOLA 2	18:00	1'30"

#### Allemagne

19.3.99	TV MDR3	01:15	1'30"
19.3.99	TV VOX	17:50	3'00"
19.3.99	TV E-NEWS	19:00	4'22"

#### France

19.3.99	TF1	20:42	1'30"
---------	-----	-------	-------

## Rapport et analyse

Produced & co-ordinated by  
WORLD TELEVISION



**Sujet:** Organisation internationale du Travail – Nouveau chef

**Distribution:** 4 mars 1999

**Résumé:** Le nouveau chef de l'Organisation internationale du Travail, institution responsable de la défense des droits sociaux, a lancé une sévère mise en garde à la veille du prochain millénaire. Juan Somavia déclare que, dans une économie qui connaît autant de hauts et de bas et dans laquelle le chômage mondial est orienté en hausse, le respect des droits des travailleurs sera la condition de la stabilité sociale.

### SUIVI

Ce rapport a été établi sur la base de l'information fournie par les télévisions et d'autres services de recherche. Il ne donne qu'un aperçu de la diffusion mondiale à la date de publication.

### INTERNATIONAL AGENCIES

#### REUTERS

Date	Feed
04.03.99	CNN 1, US FEED
04.03.99	APTN, SA FEED DSS- NORTH AND AMERICA
04.03.99	EURONEWS

### ÉMETTEURS

#### Allemagne

04.03.99	SAT 1, FB BLITZ
04.03.99	TV PRO7, FB TAFF

#### Espagne

04.03.99	TELE5, LAS NOTICIAS
----------	---------------------

#### Pays-Bas

04.03.99	TV3, JEUGDJOURNAAL
----------	--------------------

## A lire

■ **Lignes directrices sur l'approche genre pour l'emploi et la formation dans les pays affectés par un conflit.** BIT, mars 1998. ISBN 92-2-211124-9.

La formation professionnelle et la promotion de l'emploi sont essentielles pour la réinsertion des victimes de conflits dans la société civile, pour la reconstruction des communautés et pour l'instauration d'une paix durable. Malheureusement, les problèmes sexospécifiques qui surviennent dans le contexte d'un conflit sont souvent négligés ou, au mieux, pris en compte de façon inadéquate dans la conception et l'exécution des programmes prévus à cet effet. Cependant, bien que cette tâche soit rendue difficile par le contexte même du conflit, elle n'en est pas moins indispensable pour des raisons de justice sociale et d'équité ainsi que pour favoriser un développement et une paix durables. Conçu pour aider ceux qui s'y attèlent, ce document récapitule les questions essentielles concernant les femmes et les hommes dans les pays touchés par un conflit et propose des lignes directrices sur la manière de les intégrer dans la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

■ **Lignes directrices pour l'emploi et la formation dans les pays affectés par un conflit.** BIT, Genève, janv. 1998. ISBN 92-2-211035-8.

Ce document traite des conditions de la promotion de l'emploi et des qualifications dans les pays victimes d'un conflit et plus particulièrement de la manière d'adapter les programmes de formation et de création d'emplois à un tel contexte. Les instruments et méthodes à utiliser dépendent en effet des circonstances particulières de chaque conflit. Il faut en particulier adopter une démarche intégrée et définir clairement les relations de partenariat entre une série d'acteurs – aux

échelons local, national et international. Les lignes directrices contenues dans ce document serviront à mettre au point l'approche la mieux adaptée. Elles devraient être utilisées comme des instruments de planification et de référence par les décideurs, par les concepteurs des programmes et ceux qui les exécutent ainsi que par les autres intervenants concernés aux échelons national, régional et international.

■ **Un cadre pour les orientations et l'action de l'OIT dans le contexte des situations de conflit.** BIT, Genève, 1999. ISBN 92-2-111125-7.

Le monde actuel se caractérise par une recrudescence alarmante des conflits armés. Il s'agit essentiellement de conflits civils, et les immenses dégâts sociaux, économiques, matériels, politiques et humains qu'ils provoquent, représentent un défi majeur sur le plan du développement et pour l'OIT. La formation professionnelle et la promotion de l'emploi, qui font partie du mandat de l'OIT, sont des éléments essentiels pour la reconstruction des moyens de subsistance, des communautés, des infrastructures et de la vie socio-économique. Elles contribuent en outre à la guérison des plaies sociales, à la réconciliation et à l'instauration d'une paix durable. Aussi, pour assumer le rôle primordial qui est le sien dans ce contexte, l'OIT a-t-elle besoin d'un cadre politique exhaustif et transparent.



ILO E-Commerce

### ON-LINE SHOP POUR LES PUBLICATIONS DU BIT

E-Commerce est disponible sur le site Web des publications du BIT. Vous pouvez dorénavant commander les publications récentes et les données du BIT par le canal d'Internet.

Pour en savoir davantage, consultez notre site Web

[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

Ce document se divise en deux parties. La première présente les arguments et les éléments sur lesquels fonder le cadre politique qui permettrait à l'OIT de mener une action efficace dans le contexte des situations de conflit. La seconde partie présente le projet de déclaration de l'OIT sur ses orientations, adopté lors du Séminaire interrégional tripartite organisé sur ce thème en novembre 1997.

■ **Les problèmes sociaux et de travail dans les petites exploitations minières.**

*Programme des activités sectorielles.* BIT, Genève, 1999. ISBN 92-2-211480-9. 17,50 francs suisses.

Ce rapport a été préparé pour servir de base à la Réunion tripartite sur les problèmes sociaux et de travail dans les petites exploitations minières. Le premier chapitre décrit le contexte dans lequel s'inscrit l'activité des petites exploitations minières du point de vue de la production et de l'emploi, et présente la question dans ses grandes lignes. Les chapitres suivants traitent de la santé et de la sécurité dans les mines et de la situation des femmes et des enfants qui y travaillent, en montrant les problèmes qui se posent et les solutions qui leur sont apportées. Les chapitres consacrés à la législation, aux liens entre les petites et les grandes exploitations minières et à l'assistance fournie par les organisations intergouvernementales contiennent des exemples de mesures prises ou proposées pour remédier aux difficultés.

■ **Gestion de la privatisation et de la restructuration des services publics de distribution (eau, gaz et électricité).** *Programme des activités sectorielles.* BIT, Genève, 1999. ISBN 92-2-211449-3. 20 francs suisses.

Ce rapport a été conçu pour servir de base aux discussions de la Réunion tripartite sur la gestion de la privatisation et de la restructuration des services publics de l'eau, du gaz et de l'électricité. Le Bureau y examine l'évolution de ce secteur, et

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) 799-730; fax (+4122) 799-6938.



plus particulièrement les nouvelles technologies, les contraintes relatives à l'environnement, à la libéralisation et à la privatisation, ainsi qu'aux répercussions de ces transformations sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles. Il décrit également la manière dont ces changements sont gérés par les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes compte tenu des intérêts des travailleurs et de la société.

L'expérience de ces dix dernières années semble montrer que l'on est conscient des avantages d'un partenariat secteur public/secteur privé pour le développement et la gestion de ces services et de l'importance d'une implication des partenaires sociaux dès les premières étapes des processus de restructuration et de privatisation. On trouvera dans ce rapport des exemples de mesures prises pour faire face aux sureffectifs et de participation des partenaires sociaux aux processus de privatisation et de restructuration.

■ **Un garde-fou pour la mondialisation – le BIT dans l'après-guerre froide**, Michel Hansenne. *Éditions Quorum, Gerpennes (Belgique) et Éditions Zoé, Genève, 1999. ISBN 2-88182-366-1.*

Message d'adieu publié à la veille de son départ par le Directeur général du BIT, Michel Hansenne, après dix ans d'un mandat riche en événements. Cet ouvrage de 150 pages analyse et rend compte en toute sincérité, à la première personne, des efforts chaotiques déployés par la communauté internationale pour faire face aux conséquences sociales de la mondialisation des échanges et de la bataille menée par le BIT, finalement avec succès, pour établir un premier ensemble de règles universelles: la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, adoptée en juin 1998 par la Conférence internationale du Travail. La préface est de Michel Camdessus, Directeur général du Fonds monétaire international.

■ **Revue internationale du Travail**, vol. 138 (1999), n° 1.

Dans ce numéro, l'accent est mis sur les **priorités en matière de développement, le devenir du droit du travail, la gestion des licenciements et les innovations dans le domaine des statistiques du travail.**

L'ampleur du chômage et de l'exclusion sociale qui frappent les économies industrialisées et en transition est si préoccupante qu'il est extrêmement facile, au niveau international, de perdre de vue les énormes problèmes d'emploi que connaissent les pays en développement à faible revenu. Et lorsque l'on se penche sur ces problèmes, c'est trop souvent pour en arriver à la conclusion qu'ils sont quasiment insurmontables. Henry Burton et David Fairris analysent le rapport entre *travail et développement* au regard des

critères de l'efficacité économique, de la justice sociale et du bien-être. Se fondant sur une solide argumentation, ils font valoir que la priorité doit être donnée, même aux stades les plus précoces du développement, à la qualité du milieu de travail. Selon eux, non seulement il est inutile de remettre à plus tard, sous prétexte d'efficacité, les questions relatives à la sécurité et à la santé, à la participation des travailleurs et à d'autres facteurs d'amélioration des conditions de travail, mais encore une telle attitude est vouée à l'échec et, en tout état de cause, va à l'encontre des aspirations légitimes des travailleurs. Donner un sens au travail ne devrait et ne doit pas être une préoccupation propre aux seuls pays industrialisés. Il est possible d'améliorer tout à la fois l'efficacité, l'équité et le bien-être. Les auteurs contribuent ainsi d'une manière très constructive au renouveau longtemps attendu du débat sur les priorités du développement.

Dans l'article suivant, consacré aux pays industrialisés, Alain Supiot fait la synthèse d'une analyse internationale et interdisciplinaire des *transformations du travail et du devenir du droit du travail* en Europe occidentale. Cette analyse subtile et néanmoins approfondie, tient compte des points communs et des divergences conceptuelles et pratiques qui existent au sein de l'Europe: A. Supiot met en garde contre toute abstraction hâtive et insiste sur la nécessité d'appréhender la complexité avant de procéder à une synthèse. Des écueils sont à éviter. Ainsi, il est tout aussi dangereux d'exagérer l'importance des nouvelles formes de travail que de les sous-estimer en s'accrochant à un mode de pensée hérité d'un modèle industriel dépassé. A. Supiot apporte une contribution constructive à un débat extrêmement utile sur la manière dont le droit du travail, les syndicats et en particulier l'État doivent s'adapter aux transformations en cours non seulement dans le monde du travail mais également dans la société tout entière. La réflexion qu'il livre sur le fondement de l'État montre combien il est difficile – et combien il est nécessaire – de forger des relations nouvelles entre l'État, l'économie et la société.

Les travailleurs peuvent perdre leur emploi à cause du processus normal d'adaptation à l'évolution des techniques, à cause de la diminution de la demande de certains biens ou services et pour toutes sortes d'autres raisons. Il n'y a là rien de particulièrement nouveau ni alarmant, surtout si ces travailleurs ont la possibilité de retrouver simultanément un emploi d'une productivité égale ou supérieure pour un salaire égal ou supérieur. En fait, cela est probablement nécessaire pour garantir le bon fonctionnement de l'économie et la réduction des inégalités. Toutefois, un ralentissement de la croissance économique, une inflation rapide dévorant l'investissement productif, de brusques changements structurels rendus

nécessaires par l'intensification de concurrence à l'échelle internationale ou encore des faillites résultant de relations professionnelles médiocres, d'une déstabilisation causée par des grèves ou d'un manque de compétence peuvent entraîner des licenciements massifs sans solutions de rechange. En pareil cas, les travailleurs concernés s'inquiètent moins des causes du problème que des remèdes possibles. De quels recours disposent-ils? Leur est-il possible de négocier une mutation au sein de l'entreprise? Existe-t-il des ressources pour leur permettre de se recycler, de chercher un nouvel emploi ou d'aller s'installer ailleurs? Ce sont là les questions sur lesquelles se sont penchés Christine Evans-Clock, Peggy Kelly, Peter Richards et Corinne Vargha dans leur article intitulé: *Suppressions d'emplois et licenciements économiques: mesures de prévention et de compensation*. Ils indiquent les meilleurs moyens – ou du moins de bons moyens – mis en œuvre pour gérer de telles situations. Un travail fort utile, dans lequel les auteurs mettent également en évidence les mesures actives qui peuvent être envisagées en complément de politiques macroéconomiques favorables à l'emploi et axées sur la croissance.

Dans la rubrique *Perspectives*, Patrick Bollé explique ce que les décisions collectives, prises par les statisticiens du travail à la fin de l'année 1998, apporteront de *nouveau pour les statistiques du travail* – nationales et internationales – dans les prochaines années. Les statisticiens ont traité de plusieurs sujets difficiles, notamment du meilleur moyen de mesurer l'ensemble des revenus de l'emploi (et pas seulement les salaires de base) et de la manière de définir et de mesurer le sous-emploi afin de tenir compte de la catégorie des personnes qui n'ont pas un emploi rémunéré à plein temps et qui ne sont pas non plus totalement au chômage. De telles données seront extrêmement utiles pour la recherche de solutions. En effet, mesurer constitue souvent le premier pas pour comprendre un problème et mieux intervenir (par exemple, dans la prévention des lésions professionnelles). De même, comme le montre l'auteur, le fait que les statisticiens du travail du monde entier se réunissent régulièrement (au BIT) pour débattre et décider des modifications à apporter aux directives régissant les statistiques du travail, permet de collecter par la suite, dans la mesure du possible, des données adaptées à différentes situations locales mais aussi comparables sur le plan international.

Ce numéro s'achève sur une rubrique *Livres* dans laquelle sont examinés divers sujets et présentés les nouvelles publications du BIT ainsi que les rapports préparés pour la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (1999) sur le travail des enfants, la protection de la maternité, les travailleurs migrants ainsi que la sécurité et la santé dans l'agriculture.

# forum des entreprises



Bureau international du Travail  
Genève, 5/6 novembre

## > Formulaire d'inscription

Nom (Mme/Mlle/M.): ..... Prénom: .....

Fonction: ..... Société: .....

Adresse: .....

Ville: ..... Code postal: ..... Pays: .....

Téléphone: ..... Fax: ..... Mel: .....

### Frais d'inscription

Ils s'élèvent à 450 francs suisses\*); cette somme comprend le déjeuner et le cocktail de la journée du 5, les rafraîchissements et la documentation complète.

\*) environ 300 \$ EU.

### Espace d'échange

Votre organisation souhaite-t-elle être représentée dans cet espace ?  oui  non

Personne à joindre à cet effet: .....

.....

.....

### Mode de paiement

L'enregistrement et le paiement peuvent se faire par Internet:

<http://www.ilo.org/entreprise>.

Les chèques ne sont pas acceptés.

Transfert bancaire: UBS, Genève  
Swift code: UBSWCHGG12A  
Bénéficiaire: Bureau international du Travail  
Référence: forum des entreprises 99  
Compte: CO-991221.5

Carte de crédit

- Visa  MasterCard  
 American Express  Diners Club International

Numéro de la carte: .....

Date d'expiration: .....

Nom du titulaire de la carte: .....

Signature: .....

Les frais de voyage et d'hébergement sont à la charge des participants.

### Conditions d'annulation

Les annulations écrites envoyées avant le 22 octobre 1999 feront l'objet d'un remboursement; un montant de 90 francs suisses sera retenu au titre de frais administratifs. Nous regrettons de ne pouvoir procéder à aucun remboursement en cas d'annulation reçue après cette date. Veuillez noter cependant que votre inscription peut être cédée à quelqu'un d'autre dans votre société ou votre organisation.

**Veuillez retourner ce formulaire avant le 1<sup>er</sup> août 1999 à:**

BIT • Département du développement  
des entreprises et des coopératives  
4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22, Suisse

Renseignements/réservations: (+ 41 22) 799 68 62

Fax: (+ 41 22) 799 79 78

Mel: entforum@ilo.org

Dès maintenant, visitez notre site Internet:

<http://www.ilo.org/entreprise>