

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

## Afrique: En quête de travail décent

N° 49, décembre 2003



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL



# Entente et coopération : La « force de l'Afrique »



© BIT Photo

En 1964, la deuxième Conférence régionale africaine, tenue à Addis-Abeba, a réuni les représentants de trente-cinq pays africains.

A la II<sup>e</sup> Réunion régionale africaine, tenue en 1964 à Addis-Abeba, le Directeur général de l'époque, David A. Morse, s'est félicité de l'« entente » à laquelle les participants africains étaient parvenus. Pourtant à la fin de la réunion, M. Morse a déclaré : « La force de l'Afrique se manifestera avec d'autant plus de netteté et d'efficacité que l'unité des Africains sera plus grande. »

Aujourd'hui, alors que les partenaires sociaux de tout le continent se réunissent à nouveau à Addis-Abeba pour la X<sup>e</sup> Réunion régionale, la création de l'Unité africaine (UA) et du Nouveau Partenariat pour l'Afrique (NEPAD) redonne un sentiment d'unité aux pays participants – près d'un tiers des 177 Etats membres de l'OIT.

Il n'en a pas toujours été de même. Avant la toute première Réunion régionale africaine, en 1960, l'OIT comptait beaucoup moins d'Etats africains indépendants parmi ses membres. Ce n'est qu'après la grande vague d'indépendances du début des années soixante qu'une grande partie des Etats africains trouva sa place au sein de l'Organisation des Nations Unies et de ses institutions spécialisées.

Après cet afflux massif, la Conférence de 1964 a demandé des échanges dans les deux

sens entre l'Afrique et l'OIT, cette dernière devant intensifier ses activités opérationnelles sur le continent. Le plan adopté à ce sujet priait l'OIT d'adapter ses priorités aux besoins de l'Afrique – de telle sorte que le monde en développement bénéficie des progrès accomplis par les pays industrialisés.

L'OIT a répondu à cette attente par une collaboration avec les nouveaux Etats africains. Les régimes politiques naissants acquièrent une dimension sociale : législation du travail, ministères et administrations, organisations d'employeurs et de travailleurs et institutions de formation. Par la suite, l'OIT est restée aux côtés des Africains, luttant contre le chômage, le sous-emploi et la discrimination – et aujourd'hui, avec une énergie renouvelée, contre la pauvreté.

L'Agenda de l'OIT pour le travail décent s'appuie sur le nouvel esprit de solidarité qu'incarnent l'UA et le NEPAD. Ces événements sont examinés dans les articles des pages 4 à 10 et dans les différentes rubriques de *Travail*. Ils montrent que, malgré les difficultés, l'OIT et ses membres africains ont parcouru un chemin considérable depuis 1964.

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT

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

**RÉDACTEUR :**

Thomas Netter

**EDITION ALLEMANDE :**

Hans von Rohland

**EDITION ARABE :**

Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth

**EDITION ESPAGNOLE :**

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

**RESPONSABLE DE LA PRODUCTION :**

Kiran Mehra-Kerpelman

**RECHERCHE PHOTO :**

Marcel Crozet

**GRAPHISME :**

MDP, OIT Turin

**COUVERTURE :**

Luca Fiore, MDP, OIT Turin

**ASSISTANT DE RÉDACTION :**

Sam Nuttall

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

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

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

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

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

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

Imprimé par :

OIT Turin

ISSN 1020-0010

# Vers le travail décent

La moitié de la population africaine, soit plus 300 de millions de personnes, vit dans une extrême pauvreté avec l'équivalent d'un dollar ou moins par jour. Il s'agit du niveau de pauvreté le plus élevé du monde à l'échelle de toute une région. En outre, l'écart entre les plus pauvres et les plus riches est, lui aussi, sans égal dans le monde. Les options stratégiques destinées à réduire cette pauvreté et à combler le fossé entre riches et pauvres grâce à une politique de développement fondée sur la création d'emplois seront au centre des débats de la X<sup>e</sup> Réunion régionale africaine, qui se tiendra du 2 au 5 décembre à Addis-Abeba. Dans le présent numéro, *Travail* examine les questions clés auxquelles doit répondre un continent engagé sur la voie du travail décent.



© BIT/M. Crozet

## Page 4

### EN COUVERTURE

Le travail décent au service du développement de l'Afrique : Des raisons d'espérer **4**

### ARTICLES GÉNÉRAUX

La sécurité sociale pour tous : Un pari mondial **11**

Les femmes marins : Contre vents et marées **14**

Se tailler une place sur le marché mondial  
En Indonésie, la mondialisation remet en question l'ébénisterie traditionnelle **17**

Les syndicats en ligne atteignent la maturité **20**

Les populations des forêts de Mayurbhanj :  
« Nous avons créé des emplois... » **22**

### RUBRIQUES

Planète Travail **25**

Les Nouvelles **29**

- Au Brésil, des emplois pour combattre la pauvreté
- Emploi des jeunes : Le Brésil se joint au réseau
- Un discours historique à Paris
- À Bangkok, l'emploi dans le tourisme est encore un point d'interrogation
- Industrie chimique: Forte croissance de l'emploi en Asie de l'Est
- Ils nourrissent le monde, mais quel est leur sort ?  
Symposium de l'OIT sur l'agriculture

Champs d'action **35**

L'OIT dans la presse **40**

Médiathèque **42**

Encart : Centre international de formation de l'OIT  
à Turin, Programme 2004

*L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 177 Etats 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.*

# Le travail décent au service du dév

## Des raisons d'espérer



© KEYSTONE

**L**a moitié de la population africaine, soit plus 300 de millions de personnes, vit dans une extrême pauvreté avec l'équivalent de un dollar ou moins par jour. Il s'agit du niveau de vie le plus bas du monde à l'échelle de toute une région. En outre, l'écart entre les plus pauvres et les plus riches est, lui aussi, sans égal dans le monde. Les options stratégiques destinées à réduire cette pauvreté et à combler le fossé entre riches et pauvres grâce à une politique de développement fondée sur la création d'emplois seront au centre des débats de la X<sup>e</sup> Réunion régionale africaine, qui se tiendra du 2 au 5 décembre à Addis-Abeba. Quels sont les problèmes clés auxquels se heurte aujourd'hui l'Afrique et comment peut-on les résoudre ?

Le principe du travail décent est d'une grande utilité pour l'Afrique. Aux prises avec une immense pauvreté et avec les barrières dressées par un système inéquitable de règles économiques internationales, elle a deux énormes tâches à accomplir : créer des emplois et réduire la pauvreté.

Il y a pourtant des raisons d'espérer. Les nations africaines sont engagées dans un processus de

développement dynamique fondé sur leurs efforts collectifs. Des projets d'inspiration communautaire sont en train d'élever le niveau de qualification de la main-d'œuvre, de donner naissance à de petites entreprises, de développer la microassurance et la microfinance, de supprimer le travail des enfants et d'éliminer les diverses formes de discrimination, y compris la discrimination envers les femmes. Un nombre remarquablement élevé de pays africains ont ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Et dans l'industrie manufacturière, par exemple, le mur de discrimination qui laissait les femmes à la porte des entreprises est en train de se lézarder.

« Les mandants tripartites de l'OIT en Afrique se réunissent alors que les nations du continent mettent en place des institutions qui devraient enclencher un processus dynamique de développement basé sur leurs efforts collectifs », déclare le Directeur général du BIT, Juan Somavia dans un rapport préparé pour la réunion d'Addis-Abeba et intitulé *Le travail décent au service du développement de l'Afrique*<sup>1</sup>. « Nous devons nous assurer qu'un pas décisif est fait dans la lutte que mène l'Afrique pour prendre en main sa destinée, exploiter pleinement son potentiel humain et ses ressources naturelles et échapper au piège d'une pauvreté débilante qui touche une large partie de la population. »

La création de l'Union africaine (UA) en 2002 et du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) en 2001, s'inscrivent dans cette nouvelle dynamique. Le rapport du BIT fait observer que la décision des chefs d'Etat et de gouvernement de l'AU, réunis en juillet à Maputo, de tenir un Sommet extraordinaire sur l'emploi et la réduction de la pauvreté, en 2004 au Burkina Faso, porte en elle la promesse de relier les nouvelles initiatives régionales à l'expérience quotidienne des travailleurs du continent.

Les employeurs, les syndicats et les ministres du Travail africains qui se retrouveront à Addis-Abeba pour la X<sup>e</sup> Réunion régionale africaine, connaissent mieux que quiconque la difficulté de la tâche à accomplir pour offrir à tous, hommes et femmes, un travail productif et un revenu décent. Quelle est la situation à ce jour ?

<sup>1</sup> Le travail décent au service du développement de l'Afrique, X<sup>e</sup> Réunion régionale africaine, Rapport du Directeur général. BIT, Genève, 2003, ISBN 92-2-214841-X. Pour se procurer un exemplaire de ce rapport, se rendre à l'adresse : [www.ilo.org](http://www.ilo.org) ou s'adresser au Département de la communication du BIT.



# eloppement de l'Afrique :

## SUR LA LANCÉE DU RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL « S'AFFRANCHIR DE LA PAUVRETÉ PAR LE TRAVAIL »

Trois idées-forces dominent le rapport du Directeur général « S'affranchir de la pauvreté par le travail » :

- Les pauvres ne créent pas la pauvreté. Celle-ci résulte de défauts structurels et de systèmes économiques et sociaux inefficaces. Elle est le produit d'orientations politiques inadéquates, d'un manque total d'imagination politique et d'un soutien international insuffisant.
- La pauvreté coûte cher. Elle freine la croissance, alimente l'instabilité et empêche les pays pauvres d'avancer sur la voie d'un développement durable.
- Il existe une autre dimension de la pauvreté. Ceux qui vivent dans le dénuement matériel font preuve d'énormes réserves de courage, d'ingéniosité, d'endurance et de solidarité pour assurer, jour après jour, leur survie. Le combat qu'ils mènent

contre la pauvreté met en évidence la capacité de résistance et la créativité de l'esprit humain. A maints égards, les travailleurs pauvres sont les meilleurs entrepreneurs.

L'éradication de la pauvreté est le plus grand défi social qui se pose à nous aujourd'hui, mais c'est aussi, d'un point de vue économique, une très grande occasion à saisir. Les employeurs, les travailleurs, les ministères du Travail et les responsables de communautés locales ont une conscience aiguë de l'ampleur de la tâche à entreprendre pour assurer à tous, hommes et femmes, un travail productif et un niveau de vie décent.

*S'affranchir de la pauvreté par le travail*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91<sup>e</sup> session, 2003, BIT, Genève, 2003, ISBN 92-2-212870-2.



## Le visage de la pauvreté dans l'Afrique contemporaine

**C**ontrairement à ce qui se passe dans d'autres parties du monde, la pauvreté est particulièrement grande en Afrique et la situation continue à se dégrader. Près de la moitié de la population du continent, soit quelque 300 millions de personnes, vit avec 1 dollar ou moins par jour. En Afrique subsaharienne, le pourcentage de pauvres est près de deux fois plus élevé que la moyenne mondiale, qui est de l'ordre de 24%. Et dans le nord du continent, 2,8% de la population, c'est-à-dire environ 6 millions de personnes, vivent en deçà de ce seuil (de 1 dollar ou moins par jour).

Le chômage dans le secteur formel est en augmentation : il est passé de 13,7% en 2000 à 14,4% en 2002. Ce secteur est depuis longtemps impuissant à créer des emplois durables, et ce problème va s'aggraver, car la population active, qui constitue déjà 34% de la population totale, devrait doubler dans les 25 prochaines années. L'Afrique subsaharienne est la deuxième région au monde pour la rapidité de croissance de sa population active (2,6% par an en moyenne). Ces données sont préoccupantes pour ce qui est de la sécurité de l'emploi, aussi faiblement rétribué soit-il, de la qualité des conditions de travail, etc.

Le rapport souligne que « le chômage est un grave problème dans la plupart des pays africains » mais ajoute : « L'ampleur du sous-emploi est tout aussi inquiétante sinon plus ; elle est responsable d'une faible productivité et de l'insuffisance des revenus. Dans la plupart des communautés, la pauvreté résulte moins du chômage que de l'impossibilité de tirer un revenu adéquat du travail. Cela est particulièrement vrai dans l'économie informelle, dans le secteur agricole et dans les économies rurales. »



*Pauvreté rurale en Ethiopie : Ensemble, les membres de cette famille gagnent l'équivalent de 1,50 dollar par jour.*

© BIT/IM. Crozet

« Pharmacie ambulante »  
Une entreprise de la rue,  
Niamey (Niger)



© BIT/M. Crozet



Le rapport souligne également que l'on ne peut sous-estimer l'intérêt qu'il y a à développer une activité productive dans les zones rurales et met en garde contre la propension à négliger l'emploi rural et les initiatives du marché du travail en se concentrant hâtivement sur les seules activités urbaines.

La pauvreté est particulièrement grave chez les femmes et les jeunes filles des zones rurales, qui travaillent souvent dans le secteur agricole. En Afrique subsaharienne, bien que le taux d'activité des femmes soit élevé – et même plus élevé que la moyenne internationale – la main-d'œuvre féminine est généralement confinée dans les emplois les moins rémunérés, les moins qualifiés et les plus précaires. En outre, malgré la progression des femmes dans l'emploi salarié du secteur non agricole – 28,6% en 2001 contre 18,9% en 1990 (ces taux sont plus bas dans le nord du continent), la discrimination fort enracinée à leur égard reste un obstacle majeur à la croissance et au développement. Dans l'ensemble de la région, les taux d'activité des hommes étaient, jusqu'à récemment, supérieurs à 80%.

Le chômage des jeunes est une autre cause de préoccupation. Il est très élevé, atteignant près de 80% du chômage total dans certains pays ; et chez les jeunes femmes, il est partout plus élevé. Pour les pays qui ont des statistiques, on estime que seuls 5 à 10% des jeunes qui entrent dans la vie active peuvent trouver

du travail dans l'économie formelle, la majeure partie des nouveaux emplois étant générée par l'économie informelle. Au total, environ 55% de la population africaine ont moins de 18 ans.

L'épidémie de sida est sans nul doute l'un des plus sérieux problèmes auxquels sont confrontés aujourd'hui les dirigeants africains. Dans certains pays, les taux d'activité sont en nette régression. En Afrique du Sud, celui des hommes est tombé de 79,1% en 1995 à 57,7% en 1999. Au Lesotho, il a reculé de 85,2% en 1995 à 69,2% en 1997 et au Botswana de 83,5% en 1995 à 60,1% en 1999.

## A la recherche de solutions

**P**our réduire de moitié la pauvreté d'ici à 2015, conformément aux objectifs de développement des Nations Unies pour le Millénaire, les pays africains devraient atteindre un taux de croissance annuel de 7%, près du double du taux actuel. Selon la Commission économique de l'ONU pour l'Afrique, la croissance est passée de 3,2% en 2002 à environ 4,2% en 2003. Néanmoins, hormis dans une poignée de pays, il faudrait une beaucoup plus forte accélération de la croissance pour réduire le chômage, le sous-emploi et la pauvreté.

« Même si la pauvreté a de nombreuses facettes, c'est surtout l'impossibilité de percevoir un revenu qui explique la pauvreté et l'inégalité », affirment les auteurs du rapport, qui indiquent que des millions de ménages africains « pris au piège de la pauvreté », consacrent jusqu'à 70% de leurs revenus aux dépenses de première nécessité, c'est-à-dire à la nourriture.

En réponse, des décisions politiques récentes, comme la création de l'UA et du NEPAD, et certaines initiatives mondiales, ont ouvert la voie à une réorientation des stratégies de développement, qui met l'accent sur l'emploi productif et le travail décent.

« Ensemble, nous devons continuer à défendre notre principe de base, à savoir que le travail décent est la voie royale vers la suppression de la pauvreté », peut-on lire dans le rapport du BIT. « L'année prochaine, l'OIT et ses mandants auront l'occasion de contribuer à la préparation du Sommet spécial des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté. »

« Les partenaires sociaux et les gouvernements africains devraient faire de l'emploi un axe prioritaire de leur programme de développement. Pour ce qui est de la lutte contre la pauvreté, ils devraient s'engager à prendre à l'avenir des mesures concertées à tous les

niveaux, de telle sorte que la production augmente sans discontinuer. Il est indispensable de réunir au plus vite les conditions nécessaires à des stratégies de réduction de la pauvreté basées sur le travail décent. Les objectifs prioritaires sont l'aptitude à l'emploi, l'esprit d'entreprise, l'égalité des chances et la création d'emplois, et la concertation sur les décisions concernant les politiques nationales de développement est le meilleur moyen de les réaliser. »

Des progrès dans la réalisation de quatre objectifs fondamentaux permettront de rompre le cycle de la pauvreté :

- Mettre fin à la discrimination et à l'exclusion sociale qui marginalisent des millions de familles africaines et entravent le développement économique.
- Accroître la productivité et les revenus du travail dans les exploitations agricoles et les petites entreprises qui sont le moteur du système de production de l'Afrique.
- S'unir pour améliorer la position du continent dans les échanges internationaux et le système commercial et financier mondial.
- Renforcer les mécanismes de dialogue social, de représentation et de transparence sur les lieux de travail, au niveau national et dans les nouvelles structures de coopération régionale pour le développement.

« L'emploi est au cœur du mandat de l'OIT », rappelle M. Somavia. « Le principal moyen d'acquiescer un revenu reste, dans toutes les économies, l'emploi. C'est pourquoi l'emploi – son expansion et son amélioration selon les principes du travail décent – doit faire partie intégrante de toute stratégie de développement pour l'Afrique. »

## Le rôle du dialogue social dans le développement de l'Afrique

**L**e renforcement du dialogue social est l'un des objectifs stratégiques de l'OIT. Il contribue à la formulation, à l'application, au suivi et au recentrage des mesures concernant le monde du travail, y compris celles qui visent à mettre l'emploi au service du développement. Le dialogue social renforce l'aptitude des pays à choisir leur propre approche

de la croissance et du développement. Certains gouvernements ont constaté que le dialogue social avec les organisations d'employeurs et les syndicats permettait de définir des aspirations communes en matière de développement économique. On trouvera ci-dessous la description de deux programmes de promotion du dialogue social en Afrique.

Depuis 1995, le BIT aide ses mandants sud-africains à obtenir la reconnaissance par la justice des torts subis dans le passé par des centaines de milliers de travailleurs sans défense. Dans la période qui a suivi la fin de l'apartheid, cette action a permis de mettre la démocratie au service de l'équité dans le monde du travail et de la stabilité des relations professionnelles.

Le BIT a appuyé la création de la **Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage** (CCMA), organe indépendant de règlement des conflits. Outre son impact sur l'existence des personnes qui ont directement bénéficié de ses services – domestiques, ouvriers agricoles et travailleurs occasionnels – la mise en place d'un système de règlement des conflits jouissant de la confiance du patronat et des syndicats a contribué à consolider le régime démocratique et la stabilité sociale, économique et politique de la nouvelle Afrique du Sud.

Avec les représentants du gouvernement, des entreprises et des travailleurs, le BIT a mis en place les structures institutionnelles (siège à Johannesburg et un bureau dans chacune des neuf provinces), formé des médiateurs et des arbitres (plus de 100 travaillent à temps plein et plus de 300 à temps partiel) et créé un système de gestion électronique des dossiers. La commission examine plus de 120 000 affaires par an. Au cours de sa première année d'existence, le nombre de grèves à l'appui de revendications salariales, par exemple, a diminué de 60%.

La CCMA sert maintenant de modèle pour la mise en place d'institutions similaires dans sept pays d'Afrique australe (Namibie, Botswana, Swaziland, Lesotho, Mozambique, Angola et Zimbabwe). Sur la base de l'expérience sud-africaine, le BIT aide les partenaires sociaux de ces pays à acquiescer les moyens, les connaissances et les compétences nécessaires pour résoudre les conflits du travail et ainsi améliorer les perspectives de paix et de stabilité.

Le **Programme régional de promotion du dialogue social en Afrique francophone** (PRODIAF), financé par les gouvernements belge et français, a été lancé en 1998. Il aide de nombreux pays francophones à renforcer les structures de coopération tripartite aux échelons national et sous-régional. Les gouvernements et les partenaires sociaux sont ainsi amenés à évaluer leur système de dialogue social et de coopération tripartite en





Des emplois de meilleure qualité pour les femmes : Stella, qui mastique les fenêtres sur un chantier de construction de Dar Es-Salaam, gagne l'équivalent de 2,50 dollars par jour.



© BITAM, Crozet

>> analysant ensemble les aspects qui devraient être améliorés, modifiés et consolidés.

En outre, le programme PRODIAP met l'accent sur les aspects institutionnels et organisationnels des mécanismes de négociation et de consultation tripartites en développant la recherche et en créant un réseau de praticiens/experts africains de la concertation sociale.

De 1998 à 2003, le programme PRODIAP a permis de réaliser dans 22 pays africains plus de 80 missions exploratoires, études nationales sur le dialogue social et la coopération tripartite et ateliers de sensibilisation et de formation. L'intérêt exprimé par des bailleurs de fonds aussi importants que l'Union européenne, dans le cadre de l'accord ACP-UE de Cotonou, augure bien de l'avenir du programme.

## Inégalité hommes-femmes et pauvreté : Vers une solution

**E**n Afrique aujourd'hui, les femmes et les filles – dont un grand nombre travaillent dans l'agriculture et dans les zones rurales – sont les premières victimes de la pauvreté. Bien que la proportion de femmes économiquement actives soit importante – plus élevée que la moyenne inter-

nationale – les femmes et les filles sont très souvent cantonnées dans les emplois les moins bien rétribués, les moins qualifiés et les plus précaires. La discrimination à leur endroit est profondément enracinée et constitue un obstacle à la croissance et au développement. La part de l'emploi salarié des femmes dans le secteur non agricole de l'Afrique subsaharienne a augmenté, passant de 18,9% en 1990 à 28,6% en 2001, mais il y a peu de temps encore le taux d'activité des hommes dépassait 80%.

Globalement, les femmes sont entrées en force sur le marché du travail à tel point que dans certains pays elles constituent désormais la moitié des personnes actives. Pourtant, le monde du travail se caractérise encore par une forte ségrégation qui enferme de très nombreuses femmes dans des emplois si peu valorisés et si précaires que peu d'hommes seraient disposés à les accepter. Et même pour un travail de nature similaire, le salaire des femmes est généralement de 20 à 30% inférieur à celui des hommes.

Existe-t-il des solutions ? La création d'emplois de qualité pour les femmes est un moyen fondamental de lutte contre la pauvreté. Le rapport *Le travail décent au service du développement* montre que l'émergence de petites entreprises génère de plus en plus de possibilités d'emploi réelles et durables – pour les femmes en particulier. En outre, la création d'institutions de microfinance ouvre l'accès au crédit et à l'épargne, en marge du système bancaire traditionnel.

L'un de ces programmes est le Programme d'appui aux structures mutualistes ou coopératives d'épargne et de crédit (PASMEC), exécuté conjointement par l'OIT et la Banque centrale des Etats d'Afrique de l'Ouest (BCEAO), qui encourage des institutions telles que les banques villageoises et les groupements féminins d'épargne. Dans son rapport intitulé *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, le Directeur général du BIT constate que le secteur de la microfinance est aujourd'hui un secteur bien développé au Bénin, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Mali, au Niger, au Sénégal et au Togo, où plus de 300 institutions offrent des services à 42 millions de membres, touchant un ménage sur cinq.

Le Programme de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (IFP/SEED) et le Service du développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et des questions d'égalité de sexes dans les entreprises (WEDGE) soutient aussi des femmes entrepreneurs et œuvre en faveur de l'égalité entre les





© BIT/M. Crozet

sexes à tous les niveaux – villes et villages. Une femme qui produit et vend des savons raconte : « Dans les foires commerciales, pendant que d'autres se font photographier aux côtés d'hommes influents, moi je vends mes savons et donne ma carte de visite à leurs femmes. »

## Le Réseau pour l'emploi des jeunes

Environ 55% de la population africaine a moins de 18 ans. Ces jeunes comptent parmi les principales victimes du chômage et de la pauvreté. Le chômage des jeunes, en règle générale plus répandu chez les femmes que chez les hommes, représente environ 60% du chômage total de l'Afrique. Le BIT estime que l'économie formelle peut absorber seulement 5 à 10% des nouveaux arrivants sur le marché du travail. C'est essentiellement dans l'économie informelle que s'offrent des possibilités d'emploi. De ce fait, l'«exode» des jeunes instruits et qualifiés du continent vers les pays du Nord prive l'Afrique de son capital humain et de l'espoir que les jeunes représentent pour l'avenir.

L'énergie, les aspirations et l'esprit créatif des jeunes sont des atouts auxquels aucune société ne peut se permettre de renoncer. La persistance du chômage des jeunes coûte cher sur le plan du développement économique et social, perpétue la transmission de la pauvreté d'une génération à l'autre et favorise la délinquance, la violence, la toxicomanie, l'alcoolisme et différentes formes d'extrémisme politique.

Au sein du Réseau pour l'emploi des jeunes, avec les Nations Unies et la Banque mondiale, l'OIT considère

la création d'emplois pour les jeunes comme un moyen incontournable de réaliser les objectifs de développement du Millénaire. La population jeune de l'Afrique est si nombreuse que la lutte contre le chômage et la pauvreté de l'ensemble de la population passe nécessairement par la création d'emplois pour les jeunes.

L'OIT et ses partenaires du réseau, y compris les partenaires sociaux et les mouvements de jeunesse, recherchent des solutions novatrices pour aider les pays à se doter des plans d'action nationaux préconisés dans la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies sur la promotion de l'emploi des jeunes.

L'Égypte, la Namibie et le Sénégal<sup>2</sup> sont les premiers pays africains à participer aux activités du réseau en Afrique, et de nombreux autres pays ont demandé au BIT de les aider à améliorer l'emploi des jeunes.

Le Sénégal est à l'origine de la résolution des Nations Unies sur la promotion de l'emploi des jeunes, qui a été adoptée en décembre 2002 avec le coparrainage de 106 pays. En Égypte, le BIT apporte au gouvernement une assistance technique en vue de l'élaboration de sa politique et de son programme national pour l'emploi des jeunes. Le gouvernement du Kenya a créé un groupe de réflexion sur l'emploi des jeunes, qui se compose de représentants des ministères concernés, des organisations de travailleurs et d'employeurs et d'associations de la société civile parmi lesquelles les mouvements de jeunesse. Ce groupe analyse les programmes existants en vue de l'harmonisation des politiques nationales et recherche

<sup>2</sup> Avec le Brésil, Sri Lanka, l'Indonésie, la Hongrie et l'Azerbaïdjan, ces pays sont les premiers à préparer des plans d'action nationaux sur l'emploi des jeunes.

>>> Les jeunes :  
Espoir de l'Afrique



© BIT/M. Crozet

>> des ressources et des appuis pour la mise en place de programmes de création d'entreprises à l'intention des jeunes femmes et des jeunes hommes.

Pendant la X<sup>e</sup> Réunion régionale africaine, les participants à la séance plénière sur le thème « Un travail décent pour les jeunes » réfléchiront au rôle que peuvent jouer les partenaires sociaux en vue d'étendre les activités du Réseau pour l'emploi des jeunes à tout le continent. Ils examineront la question de l'emploi des jeunes dans le cadre général de l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT, préparant la voie à la reconnaissance, au plus haut niveau politique, de la nécessité d'agir en faveur de l'emploi des jeunes en Afrique, lors du Sommet extraordinaire de l'UA sur l'emploi et la réduction de la pauvreté, qui se tiendra en 2004 à Ouagadougou.

## Sécurité sociale : Lancement de la campagne mondiale en Afrique

**L**a Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous sera présentée aux ministres et aux représentants des employeurs et des travailleurs africains lors de la X<sup>e</sup> Réunion régionale africaine, qui se tiendra du 2 au 5 décembre à Addis-Abeba, en Ethiopie.

L'élargissement de la protection sociale sur un continent où le pourcentage des travailleurs employés dans l'économie informelle peut aller jusqu'à 90%, est à la fois une gageure et un instrument indispensable de lutte contre la pauvreté. Dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne, moins de 10% des travailleurs ont une couverture sociale. Qui plus est, le VIH/sida menace la viabilité financière de systèmes de sécurité sociale qui étaient déjà fragiles avant son apparition.

Des exemples concrets montrent que la situation peut être améliorée. De 1989 à 1999, la Tunisie a élargi la couverture santé et vieillesse de 60 à 84%. En Afrique du Sud, 1,9 million de personnes, soit environ 85% des ayants droit, sont désormais au bénéfice du régime de retraite financé par l'impôt, ce qui a réduit de 94% la surpauvreté des retraités. Et en Afrique de l'Ouest, les régimes de micro-assurance santé des mouvements mutualistes ou coopératifs offrent une couverture santé de base à un nombre croissant de personnes.

A la faveur de cette campagne, le BIT se propose de collaborer avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour définir des plans d'action nationaux, appuyer les initiatives locales visant à élargir la couverture sociale, diffuser les bonnes pratiques et attirer l'attention sur le caractère prioritaire que doit revêtir l'extension de la sécurité sociale dans le Programme de développement de l'Afrique.

### CONVENTIONS, RECOMMANDATIONS ET RÉSOLUTIONS DE L'OIT IMPORTANTES POUR L'AFRIQUE

- Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930
- Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973
- Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Recommandation n° 192 concernant la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Protocole de 2002 à la convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et recommandation n° 194
- Recommandation n° 193 concernant la promotion des coopératives, 2002
- Résolution de 2002 concernant le tripartisme et le dialogue social
- Résolution de 2002 concernant le travail décent et l'économie informelle



# La sécurité sociale pour tous : Un pari mondial

**D**ans le monde, seule une personne sur cinq bénéficie d'une couverture sociale adéquate. Face à cette inquiétante réalité, l'OIT a lancé une campagne mondiale pour encourager et aider les Etats membres à étendre la sécurité sociale à l'ensemble de leurs citoyens. La Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous reflète la volonté commune des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de tenir le pari. Dans l'article qui suit, *Travail* présente cette nouvelle campagne.

GENÈVE – L'Organisation des Nations Unies considère la sécurité sociale comme un droit fondamental de l'homme. Mais dans la réalité, très peu de personnes jouissent de ce droit.

Selon l'OIT, 80% de la population mondiale ne bénéficient pas de prestations de sécurité sociale suffisantes (voir la définition ci-dessous). Plus de la moitié de la population mondiale n'a aucune protection. En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, moins de 10% des habitants sont couverts, et encore ne s'agit-il que d'une couverture extrêmement rudimentaire.

Il y a deux ans, la Conférence internationale du Travail (CIT) a préparé la voie à une action soutenue de l'OIT dans ce domaine en demandant que soit organisée une vaste campagne en faveur de l'élargissement de la couverture sociale. En juin dernier, durant la 91<sup>e</sup> session de la CIT, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré ouverte la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous, en la présence de M. Eui-Yong Chung, nouveau Président du Conseil d'administration, et de MM. Leroy Trotman et Funes de Rioja, nouveaux Vice-présidents.

« La sécurité sociale préserve la sécurité et la dignité humaines, l'équité et la justice sociale, tout en favorisant l'autonomisation, la participation à la vie politique et la démocratie », a déclaré M. Somavia. « Des régimes efficaces de sécurité sociale concourent à améliorer les performances de l'économie et à établir un avantage comparatif sur les marchés



© BIT/P. Deloche

*La sécurité sociale pour ceux qui sont sans protection*

« La sécurité sociale est un élément essentiel du filet de sécurité qui met les travailleurs et leur famille à l'abri de la pauvreté. Dans certains cas, l'extension de la couverture sociale à des catégories sans protection peut faire sortir des familles de la pauvreté. »

*Juan Somavia*

mondiaux. Nous avons la volonté, et maintenant nous devons trouver les moyens d'offrir à un plus grand nombre de personnes les prestations sociales qui sont nécessaires pour survivre et prospérer. »





La campagne est l'expression du consensus qui s'est dégagé parmi les gouvernements, les employeurs et les travailleurs du monde entier pour étendre la couverture sociale à la totalité des travailleurs, et en particulier à ceux de l'économie informelle, et pour sensibiliser l'opinion mondiale au rôle de la sécurité sociale dans le développement économique et social. Elle a pour but de favoriser l'émergence d'un large partenariat entre organisations internationales, pays donateurs, institutions de sécurité sociale et organisations de la société civile.

Elle reprend les principes et stratégies définis par la CIT, à savoir qu'il n'existe pas un seul bon modèle de sécurité sociale et qu'il convient de donner la priorité absolue à la conception de politiques et d'initiatives propres à faire bénéficier de la sécurité sociale ceux qui ne sont pas couverts par les régimes existants. En outre, la sécurité sociale devrait reposer sur le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes. Enfin, chaque pays devrait définir une stratégie nationale qui les conduise vers la sécurité sociale pour tous.

En règle générale, les personnes qui n'ont pas de couverture sociale se retrouvent plutôt dans

l'économie informelle des pays en développement que dans le secteur structuré. Et même dans les pays en développement à forte croissance économique, un nombre croissant de travailleurs – très souvent des femmes – ont des emplois précaires (occasionnels, à domicile ou indépendants) qui ne donnent pas droit à la sécurité sociale.

Il est extrêmement difficile de vivre et même de travailler dans de telles conditions. Les plus démunis voient leur maigre pouvoir d'achat s'amenuiser encore du fait de leur marginalisation et de l'absence de soutien, surtout lorsque l'âge, la maladie ou le handicap les empêchent de travailler.

On pensait autrefois qu'une grande partie des travailleurs des pays en développement finiraient par obtenir un emploi dans le secteur structuré, où ils auraient droit à la sécurité sociale. Or l'essor de l'emploi informel a entraîné la stagnation, voire le déclin, des taux de couverture. Les catégories les plus vulnérables hors marché du travail sont les personnes handicapées et les personnes âgées qui n'ont pas d'appui familial et qui n'ont pu économiser en vue de leur retraite.

Les responsables de la campagne constatent que ces dernières années, certains pays à revenus intermédiaires ont réussi à élargir leurs régimes de sécurité sociale. Par exemple, le Costa Rica est parvenu à offrir une couverture totale en matière de santé en alliant l'assurance maladie et la gratuité des services de santé publique. Le régime national de retraite de l'Inde, financé à l'aide de ressources du gouvernement central et des Etats, couvre un quart des personnes âgées du pays – soit environ 50% des retraités en situation de pauvreté. Et au Brésil, les prestations d'assistance sociale préservent quatorze millions de personnes de l'extrême pauvreté.

M. Chung a fait observer que le nouveau régime de sécurité sociale mis en place dans son pays, la République de Corée, avait permis à celui-ci de surmonter sans trop de difficultés les conséquences de la crise financière asiatique de la fin des années quatre-vingt-dix. Il a mentionné en particulier un nouveau programme d'assurance chômage, qui a aidé le pays à faire face au quadruplement du taux de chômage.

« Notre exemple montre que la sécurité sociale n'est ni un luxe ni une charge pour le gouvernement », a-t-il affirmé. « Au contraire, elle favorise la productivité et la cohésion sociale et elle sert de lubrifiant pour l'économie dans les périodes de crise ou de grand

#### EXTENSION DE LA COUVERTURE SOCIALE ET ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

**E**n 2001, la Conférence internationale du Travail a souligné que la sécurité sociale devrait reposer sur le principe de l'égalité entre hommes et femmes et favoriser le respect de ce principe. Cela suppose non seulement l'égalité de traitement des hommes et des femmes se trouvant dans des situations identiques ou similaires, mais aussi des mesures qui garantissent des résultats équitables pour les femmes. La société tire grand bénéfice des soins que les femmes en particulier dispensent, sans être rémunérées, aux membres de leur famille – enfants, personnes âgées, handicapés. Mais, par la suite, ces femmes sont souvent pénalisées au regard de la sécurité sociale, pour la simple raison qu'elles ont travaillé à la maison et non sur le marché du travail. La Conférence a également attiré l'attention sur le fait que des mesures facilitant l'accès des femmes à l'emploi leur permettraient de bénéficier d'une protection sociale à titre personnel et non en tant que personnes à charge.



changement. A l'ère de la mondialisation, cela est indispensable pour garantir un développement économique et social durable. »

La campagne mondiale a pour but d'aider les pays à revenus intermédiaires à poursuivre leur progression et les pays les moins avancés à déterminer quels types de régime leur permettront le mieux d'étendre la couverture sociale. Elle s'appuiera sur les mandats tripartites de l'OIT ainsi que sur d'autres organisations pour aider les pays à concevoir des régimes de sécurité sociale – et le cas échéant à les développer – par le biais de l'expérimentation et du dialogue social.

En effet, l'un des volets de la campagne consiste à tester des idées nouvelles et à évaluer l'action entreprise par les Etats membres pour mettre la sécurité sociale à la portée du plus grand nombre. En outre, l'OIT met à profit sa longue expérience de promotion du dialogue social et de la concertation tripartite pour résoudre les problèmes particuliers que pose l'extension de la sécurité sociale dans les pays où la couverture est faible et où le taux d'activité dans l'économie informelle est important. Projets à venir :

- Une initiative concernant trois pays – Honduras, Mali et Sri Lanka –, où l'OIT appuiera une démarche fondée sur le dialogue social entre gouvernement et associations de travailleurs et d'employeurs, pour élaborer des plans de réforme de la sécurité sociale en vue d'élargir la couverture sociale.
- Un projet qui s'adresse aux pays africains lusophones – Angola, Cap-Vert, Guinée-Bissau, Mozambique et Sao Tome et principe – conçu pour aider ces pays à repérer précisément les catégories de population exclues des régimes nationaux de sécurité sociale et rechercher des moyens de remédier à cette situation.
- Une étude des programmes de sécurité sociale de type communautaire mis en place dans les pays



© BIT/P. Deloche

*En règle générale, les personnes qui n'ont pas de couverture sociale sont plutôt dans l'économie informelle.*

- en développement, afin de concevoir des moyens de les soutenir et de les aider à se développer ainsi que d'envisager leur intégration dans des régimes de portée nationale. Ce projet, exécuté par le Programme STEP du BIT, vise les populations démunies et marginalisées de l'économie informelle ainsi que les travailleurs pauvres de l'économie formelle, couverts par un système de sécurité sociale qui ne répond pas à leurs besoins.
- Un projet réalisé en coopération avec l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO), qui vise à déterminer les causes du déclin de la couverture des soins de santé dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes, et à y remédier. Dans ces pays, environ 140 millions de personnes n'ont pas accès aux services de santé.

## SÉCURITÉ SOCIALE : UNE DÉFINITION

La sécurité sociale est la protection qu'une société offre aux personnes et aux ménages pour garantir l'accès aux soins de santé et la sécurité

du revenu, surtout en cas de vieillesse, de maladie, d'invalidité, d'accident du travail, de maternité ou de disparition du soutien de famille.

# Les femmes marins : Con

## Sur mer comme sur terre, les femmes conq

**S**i autrefois la seule présence féminine à bord était la figure de proue, les femmes font aujourd'hui leur entrée dans les transports maritimes, phénomène certes encore peu courant mais qui va en s'amplifiant. Or, pour elles, la conquête d'une place sur les plus grands navires du monde ne signifie pas seulement vaincre les éléments. Comme le montre le BIT dans une étude qui est une première sur le sujet, la discrimination, le harcèlement sexuel et le scepticisme quant à leurs compétences et à leur capacité de résistance ne sont pas moins difficiles à surmonter.

« Mon père était dans la Royal Navy. J'ai grandi sur le littoral donc la mer faisait en quelque sorte partie de ma vie... »

« Mon père travaille en mer, mon oncle travaille en mer et mes grands-pères travaillaient en mer... »

« Les emplois de bureau ne m'intéressent pas. Je n'aime pas le travail administratif ni rien de ce qui y ressemble... »

Rêves de jeunes filles en quête d'aventure, face à l'horizon sans fin, attendant le bateau qui les emmènera au loin ? Peut-être, sauf que ces propos sont ceux de femmes qui ont succédé à leurs pères et aïeux dans le commerce maritime, bravant des préjugés alors plus profonds que n'importe quel océan.

Ces réflexions et d'autres de la même veine illustrent une étude récente du BIT, qui est la première jamais réalisée sur l'emploi des femmes marins à travers le monde<sup>1</sup>.

Ce livre couvre tous les aspects de l'existence d'une femme marin – des conditions d'emploi à la maternité. Il montre que les femmes commencent à s'imposer dans le secteur maritime mais qu'elles sont en butte non seulement à la dureté normale du métier – aléas climatiques, pénibilité du travail et mers inhospitalières –, mais encore à la discrimination, au harcèlement sexuel et à la réprobation de leur famille, et qu'elles sont souvent reléguées dans les emplois mal rémunérés offrant peu de perspectives de carrière.

« Depuis cinquante ans, le nombre de femmes employées sur les navires de commerce et de croisière augmente constamment », fait observer Cleopatra Doumbia-Henry, directrice du Département des activités sectorielles du BIT. « Si cette étude contribue à améliorer les conditions de travail, ne serait-ce que de quelques-unes de ces femmes, elle aura atteint son but. Bien entendu, nous espérons qu'elle aboutira aussi à plus de participation – et à des emplois de meilleure qualité – pour les femmes qui travaillent en mer et dans le secteur maritime en général. »

Une partie des femmes interrogées aux fins de l'étude pensent que les conditions de travail idéales ne sont pas pour demain. Elles rapportent des remarques du type : « La place des femmes est à la cuisine et non sur le pont! » ou encore « Les femmes ne sont pas faites pour la mer parce qu'elles se disputent entre elles! » (comme si cela n'arrivait pas aux hommes !); elles ont droit aux « blagues sur les blondes » ou sont chargées des corvées les plus sales.

« Les gars avec qui je naviguais accomplissaient ces besognes ignobles pendant quatre mois et passaient ensuite sur le pont, dans un lieu propre », raconte une femme qui a été mise à l'épreuve pour voir si elle « en avait » assez pour faire le boulot. « Ils sont beaucoup, beaucoup plus durs avec les femmes. »

Certaines ont pris des mesures radicales pour éviter d'être harcelées, par exemple en modifiant ou « déféminisant » leur apparence (l'une d'elles s'est même rasé la tête !). Une autre raconte qu'elle a dû donner un coup de poing à un officier pour le faire sortir de sa chambre.

Mais alors, pourquoi s'obstiner à vivre une existence tumultueuse en mer, dans un environnement potentiellement hostile ? Les femmes travaillent depuis longtemps sur les paquebots et, depuis 1945, sont de plus en plus présentes sur les cargos et autres navires marchands. Dans l'entretien qui suit, C. Doumbia-Henry explique qui sont les femmes marins, combien elles sont, où elles travaillent et quelles sont les perspectives d'amélioration de leurs conditions d'existence.

<sup>1</sup> Women Seafarers: Global employment policies and practices, Bureau international du Travail, Genève, 2003. ISBN 92-2-113491-1. 25 francs suisses. Etude commandée par le BIT pour donner suite à la résolution concernant les femmes marins, adoptée lors de la 29<sup>e</sup> session de la Commission paritaire maritime (22-26 janvier 2001). Elle a été réalisée par le Seafarers International Research Centre (SIRC) et l'Université de Cardiff, au Royaume-Uni.



# tre vents et marées

## uièrent leur place dans le monde du travail

### Combien de femmes travaillent à bord de navires ?

Les femmes ne représentent que 1 à 2% du 1,25 million de marins recensés dans le monde. Cependant, elles constituent 17 à 18% des effectifs des navires de croisière. 94% des femmes marins travaillent dans le transport de passagers (dont 68% sur des ferries et 26% sur des bateaux de croisière) et 6% dans le transport de marchandises (porte-conteneurs, pétroliers, etc.). Quant à leurs emplois, certaines sont capitaines, chefs mécaniciens ou officiers. Mais, dans l'ensemble, les femmes font partie du personnel hôtelier des navires qui transportent des passagers. Parmi celles-ci, 51,2% sont originaires de pays de l'OCDE, 23,6% de l'Europe de l'Est, 9,8% de l'Amérique latine et de l'Afrique, 13,7% de l'Extrême-Orient et 1,7% de l'Asie du Sud et du Moyen-Orient.

### Sont-elles acceptées à bord ?

Premièrement, l'acquisition de la formation nécessaire pour partir en mer ne semble pas, dans l'ensemble, poser de grave problème. A vrai dire, beaucoup d'institutions de formation maritime encouragent les femmes à embrasser cette carrière.

Une fois à bord, les femmes ont souvent du mal à se faire accepter et doivent parfois « faire leurs preuves ». Mais, avec le temps, elles finissent généralement par s'intégrer dans les équipages et sont alors acceptées et appréciées par leurs collègues.

En ce qui concerne l'avancement professionnel sur les cargos, notre enquête révèle que les femmes ont l'impression d'avoir les mêmes perspectives de carrière que les hommes, mais cela varie d'une compagnie à l'autre. Certaines compagnies sont réticentes à les promouvoir à des postes de haut niveau, alors que d'autres y veillent tout particulièrement. Quant à celles qui travaillent dans le secteur hôtelier des paquebots affectés au transport de passagers, la situation est plus confuse. Il semble que l'origine ethnique soit plus déterminante que le sexe.

### Que devraient faire les compagnies pour améliorer la situation des femmes marins ?

Le harcèlement sexuel est le lot quotidien de nombreuses femmes qui travaillent en mer. Il commence

avec les remarques inopportunes et une agression verbale constante et peut aller jusqu'à la violence physique. Toutefois, les compagnies de croisières qui ont pris des mesures claires et nettes contre le harcèlement sexuel ont réussi, semble-t-il, à réduire le nombre d'incidents et à faire en sorte que les victimes demandent de l'aide. Dans la marine marchande, il semble que le problème retienne moins l'attention. Et quant à d'autres aspects tels que les prestations de maternité et la mise à disposition de certains produits dont les femmes ont besoin, beaucoup reste à faire.

### Quels sont les avantages de la présence de femmes à bord ?

Le principal avantage est que cela crée un environnement social plus normal, ce qui est d'autant plus important que les conditions d'existence des marins ont changé ces dernières années. Les effectifs embarqués sont moins nombreux et passent moins de temps à terre. La présence de femmes au sein de l'équipage réduit le sentiment d'isolement dont souffrent souvent les marins. En outre, de récentes études sur le travail dans le secteur maritime font état d'une pénurie croissante de certaines catégories de marins, et d'officiers en particulier. Les femmes constituent une réserve sous-utilisée de compétences dont nous avons besoin pour compenser cette pénurie.

### Que peut-on faire pour améliorer la situation des femmes qui travaillent en mer et leur rendre la profession de marin attrayante ?

© Photomontage: BIT/M. Crozet





Premièrement, je tiens à rappeler que le secteur maritime se compose de plusieurs acteurs : les compagnies, les syndicats, les organismes de protection des marins, etc. Chacun a son rôle. Les compagnies, par exemple, pourraient essayer de placer les nouvelles recrues sous les ordres de femmes officiers. Les stratégies de lutte contre le harcèlement sexuel sont, bien sûr, importantes. Les syndicats pourraient traiter ces questions et d'autres, comme celle des prestations de maternité, lorsqu'ils négocient des conventions collectives.

On ne peut pas non plus oublier que l'amélioration de la situation des femmes qui travaillent en mer va de pair avec l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des marins – hommes et femmes. Ainsi, toute mesure destinée à améliorer les conditions de travail en mer profitera aussi aux femmes. A ce propos,

l'OIT est en train de regrouper ses nombreuses conventions sur le travail maritime en une seule. Le but est d'adopter un texte unique qui soit largement – sinon universellement – accepté et qui permette d'améliorer les conditions à bord, pour tous les marins. C'est là une exigence qui devrait être davantage prise en compte aussi bien au niveau des gens de mer qu'à celui de la compagnie. Par conditions, nous entendons la rémunération, le logement, la sécurité, les congés, etc.

#### **Quelles sont les raisons qui ont poussé le BIT à commander cette étude ?**

Le BIT prend très au sérieux la question de l'égalité entre les hommes et les femmes et en tient compte dans tous ses domaines d'action. C'est pourquoi lorsqu'en 1991 nous avons commandé au Seafarers International Research Centre une étude sur les conditions de travail des marins comme document de base pour la réunion de la Commission paritaire maritime de l'OIT (organe bipartite composé de représentants des armateurs et des marins du monde entier), nous lui avons demandé de prendre en considération la situation particulière des femmes. Après avoir examiné ce rapport, la commission est allée encore plus loin en adoptant une résolution qui demandait une étude spécialement consacrée aux femmes marins.

#### **Quelle suite le BIT entend-il donner à cette étude ?**

Premièrement, nous cherchons à la diffuser largement dans les milieux maritimes internationaux. Ensuite, cette étude constituera un document de référence pour toutes nos activités concernant le secteur maritime ; nous l'utiliserons pour promouvoir des politiques soucieuses d'équité entre les sexes dans ce secteur, et aussi dans notre collaboration avec l'Organisation maritime internationale.

#### **Que pensez-vous de la vieille croyance selon laquelle les femmes portent malheur en mer ?**

C'est une légende intéressante, un peu comme celle du bateau qui tombe de l'autre côté de la Terre parce qu'il s'est éloigné du port. Mais nous sommes au XXI<sup>e</sup> siècle et nous savons que la Terre est ronde, indépendamment de toutes les superstitions. Le BIT a un programme social moderne, dont un volet important est consacré à l'égalité des hommes et des femmes. Le travail que nous effectuons au nom des femmes marins est un exemple d'intégration des questions de parité dans toutes les dimensions d'une profession.

### L'OIT RELÈVE LE SALAIRE MINIMUM DES GENS DE MER

Une sous-commission de la Commission paritaire maritime de l'Organisation internationale du Travail a prolongé jusqu'au 31 décembre 2004 le salaire minimum actuel des gens de mer, fixé à 465 dollars des Etats-Unis par l'OIT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Elle a également décidé de porter ce salaire minimum à 500 dollars à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Outre la question du salaire minimum, le Groupe de travail mixte de la Commission paritaire maritime a donné aux armateurs, aux gens de mer et aux autorités nationales, des orientations sur l'interprétation de ce salaire minimum, compte tenu de la durée du travail, des heures supplémentaires, des congés, du repos hebdomadaire et des jours fériés.

Cette modification du salaire minimum d'un matelot qualifié concerne une importante proportion du 1,5 million de personnes qui exercent la profession de marin dans le monde. Ce chiffre englobe le personnel d'hôtellerie et de restauration des navires affectés au transport de passagers et d'autres catégories telles que le personnel des caboteurs. 60% des gens de mer proviennent de dix nations : Philippines, Indonésie, Chine, Turquie, Fédération de Russie, Inde, Etats-Unis, Ukraine, Grèce et Japon.

En 2002, les trois plus grandes nations maritimes du monde étaient l'Espagne, le Cambodge et les îles Cayman ; leur tonnage brut était de plus de deux millions. D'après les «World Fleets Statistics» de 2002, publiées dans le *Lloyds Register*, l'Australie et Belize ne figurent plus sur la liste des trente-neuf grandes nations maritimes.

C'est la recommandation (n° 187) de l'OIT sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, qui établit le mécanisme de fixation du salaire minimum des matelots qualifiés. Ainsi, le salaire minimum proposé par l'OIT est fixé selon une formule qui tient compte de l'évolution des prix à la consommation et des taux de change des monnaies par rapport au dollar des Etats-Unis dans quarante-quatre pays et zones maritimes.

La recommandation n° 187 n'a pas force obligatoire. Toutefois, les gouvernements peuvent décider d'en transcrire le contenu dans la législation nationale. En outre, cette recommandation sert de référence aux armateurs et aux syndicats pour la fixation de la grille des salaires. Le secteur maritime est le seul secteur d'activité pour lequel l'OIT ait mis au point un mécanisme de fixation du salaire mensuel de base.



# Se tailler une place sur le marché mondial

## En Indonésie, la mondialisation remet en question l'ébénisterie traditionnelle



*Un savoir-faire ancien pour une nouvelle génération*

© BIT/Am Ewaschko

**A** Java central, en Indonésie, la mondialisation est en train de changer le secteur du mobilier traditionnel en bois, principale source d'emplois et de recettes d'exportation de la province. Cette industrie à forte intensité de main-d'œuvre et de ressources est soumise à deux contraintes qui vont en s'amplifiant : d'une part, la concurrence d'autres pays asiatiques tels que la Chine, la Malaisie, les Philippines et le Viet Nam, meilleur marché et plus prompts à s'adapter à la demande mondiale, et d'autre part, la surexploitation des plantations de teck qui, si elle se poursuit, tarira l'approvisionnement

de l'industrie en teck et en acajou d'ici à cinq ans. Conclusion : le secteur de l'ébénisterie de Jepara se trouve à la croisée des chemins.

JAVA CENTRAL, Indonésie – Dans un secteur d'activité dont l'origine remonte à l'ère précoloniale et qui s'est développé pour répondre à la demande des familles royales, des ébénistes de talent exercent leur profession à l'ancienne, sculptant à la main des meubles de teck et d'acajou qui sont exportés dans le monde entier.

Aujourd'hui, l'industrie du meuble de Java central, comprend plus de 30 noyaux composés de petites et

>>

>> moyennes entreprises ainsi que d'unités de production à domicile. Représentant environ 22% du produit total des exportations, elle est la plus importante source de recettes d'exportation de la province. Qui plus est, elle génère des emplois et des revenus pour des centaines de milliers d'habitants de la province.

Dans les années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix, cette industrie a profité de la croissance de la demande intérieure qui a rendu les meubles de qualité plus accessibles à la classe moyenne montante. Et dans les années quatre-vingt-dix, elle s'est affirmée sur les marchés mondiaux, en grande partie grâce à la dévaluation de la roupie indonésienne. L'Indonésie est aujourd'hui, après la Chine, le deuxième pays en développement exportateur de mobilier en bois vers les pays de l'OCDE.

Les meilleures pièces aboutissent dans des boutiques à la mode, qui vendent des articles en teck façonnés à la main. C'est là le bon côté de la mondialisation – l'ouverture de débouchés à un artisanat traditionnel. Mais le revers de la médaille, c'est que les pays voisins n'ont pas tardé à se lancer dans la course au profit, instaurant une concurrence féroce avec des meubles moins chers, produits en série, et de nouveaux styles, mieux adaptés au goût actuel des consommateurs.

L'intensification de la concurrence a stimulé la demande de styles plus « occidentaux », y compris de modèles à assembler soi-même. En outre, les acheteurs étrangers exigent des produits d'une qualité plus uniforme et imposent des délais de livraison stricts. Par ailleurs, la demande de bois a entraîné une surexploitation des forêts et des plantations de feuillus (à elle seule, l'industrie du meuble absorbe au bas mot 1,8 million de mètres cubes de bois par an, dont les plantations domaniales de tecks ne peuvent pas fournir le tiers. Le reste provient d'autres sources et souvent de coupes illégales).

« D'ici à trois ou quatre ans, nous assisterons à l'agonie de l'industrie indonésienne du meuble; cela est inévitable, pour la simple raison que les fabricants n'auront plus assez de matière première », prédit Agus Setyarso, du Fonds mondial pour la nature.

#### **L'OIT propose une stratégie de saine compétitivité**

L'orientation du secteur vers le marché des produits bas de gamme et la concurrence accrue des producteurs de la Chine, de la Malaisie, des Philippines et du Viet Nam inquiètent au plus haut point les artisans javanais. Pour survivre sur le nouveau marché mon-

dial, les petits fabricants de meubles de Java central doivent restructurer leurs entreprises de façon à répondre aux attentes de la clientèle européenne et américaine – en améliorant leur position sur le marché international, en revoyant la qualité de leurs produits et en modernisant leurs techniques de communication et de commercialisation, tout en tenant compte de l'épuisement de la matière première.

En ce sens, les avantages et les inconvénients de la mondialisation placent les fabricants de meubles devant des choix auxquels personne n'échappera – pas plus les ébénistes que les entreprises ou les exportateurs.

Hubert Schmitz, professeur à l'Université du Sussex, au Royaume-Uni, voit deux moyens de résoudre le dilemme: « Ils peuvent accroître leur compétitivité en choisissant la voie la moins noble, c'est-à-dire en payant le moins possible leur personnel et en passant outre aux normes du travail et de protection de l'environnement ainsi que par l'évasion fiscale et autres tactiques de ce genre. Ou alors, ils peuvent opter pour la voie royale, celle de la modernisation et de l'innovation. A l'évidence, le premier choix est non seulement irréaliste mais encore non désirable.»

Les syndicats de Java central considèrent eux aussi que la seconde option est la seule qui puisse permettre aux producteurs locaux de s'imposer durablement sur le marché mondial: « Les entreprises qui prennent vraiment soin de leur personnel en lui offrant de bonnes conditions de travail ont une productivité beaucoup plus élevée et une production de bien meilleure qualité », affirme le syndicaliste indonésien, Rulita Wijayaningdyah, de la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois.

A Jepara, les syndicalistes militent de plus en plus pour le maintien et l'amélioration des conditions de travail. Mais leur tâche n'est pas facile, car la plupart des sculpteurs qualifiés travaillent en sous-traitance, sans sécurité de l'emploi et guère ou pas de protection sociale.

L'action du BIT se caractérise par une démarche « intégrée ». Ainsi, le Bureau sous-régional du BIT à Manille et le Bureau de Jakarta ont leurs efforts à ceux du Département de la création d'emplois par le développement de l'entreprise (EMP/ENT) – dans le cadre du Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (IFP/SEED) – et des experts forestiers du Département des activités sectorielles (SECTOR). Avec des acteurs locaux et nationaux, le BIT analyse les pro-

blèmes de compétitivité afin d'en évaluer l'impact potentiel sur l'emploi et d'y apporter des solutions. Les activités sont mises en place en concertation avec les petites et moyennes entreprises de la région, les associations représentatives d'employeurs et de travailleurs, les autorités locales et provinciales de Java central et le gouvernement central à Jakarta. La question clé est de savoir comment les fabricants pourraient s'orienter vers le marché du meuble de qualité supérieure pour éviter la concurrence directe des régions qui ont une production bon marché.

Pour répondre à cette question, il a fallu réunir des informations à plusieurs niveaux sur le secteur et ses perspectives d'avenir. Quatre études ont été réalisées : une étude générale des courants d'échanges mondiaux depuis les années quatre-vingt-dix, une analyse des noyaux de production de Java central à partir de l'analyse de la chaîne de valeur à l'échelle mondiale, une enquête sur l'opinion qu'ont les acheteurs mondiaux des principaux fabricants de meubles asiatiques et une évaluation des réserves de bois de l'Indonésie.

Sans ces informations, les entreprises ne peuvent pas savoir quel est le meilleur comportement à adopter face à l'évolution du marché. Elles risquent de considérer qu'il leur suffit de produire plus en réduisant leurs coûts pour conserver ou accroître leur part de marché. Pour leur éviter un tel piège, il faut les

aider à découvrir des moyens de se moderniser et à moins dépendre des matières premières traditionnelles, des styles conventionnels et des débouchés classiques.

Les renseignements obtenus à la faveur des études du BIT ont été discutés à l'échelon local et ont abouti à la production d'une série de matériels d'orientation et d'information sur l'amélioration de la productivité, l'approvisionnement en bois et d'autres sujets qui ont trait à la mondialisation.

Le BIT recherche actuellement des appuis et des ressources pour la seconde phase du projet, qui consistera en la mise en œuvre d'une stratégie permettant à l'industrie de résoudre ses problèmes.

Le BIT entend ainsi amener tous les intéressés – des autorités locales et nationales aux entreprises, aux travailleurs et aux syndicats en passant par les écologistes et les consommateurs – à construire ensemble l'avenir de l'industrie indonésienne du meuble de telle sorte que celle-ci tire profit de la mondialisation tout en offrant des emplois de qualité et de bonnes conditions de travail.

« Nous devons améliorer ensemble l'image de Jepara », affirme Andre Sundrio, du Jepara Excellence Group. « Il est certain qu'avec une meilleure production, un meilleur service et des pratiques commerciales réglementaires, nous réussirons à conquérir des marchés. »



*L'OIT cherche à améliorer les conditions de travail dans l'industrie du meuble*

© BIT/Ann Ewasechko



# Les syndicats en ligne

**B**eaucoup de personnes se demandent si elles sont payées correctement pour le travail qu'elles font, mais ne savent pas où trouver la réponse. Il existe aujourd'hui sur l'Internet des sites consacrés au monde du travail qui peuvent répondre à ce type de questions. L'écrivain Andrew Bibby examine l'utilité des autoroutes de l'information pour les travailleurs et les employeurs à la recherche de renseignements concrets.

LONDRES – Normalement, la négociation collective est un mécanisme pratique pour fixer les grilles de salaires, même si c'est parfois de façon un peu sommaire. Mais comment cela se passe-t-il dans le cas des travailleurs – et ils sont nombreux de par le monde – qui ne relèvent d'aucune convention collective ?

Le syndicat suisse, //syndikat, apporte une réponse originale à cette question en mettant la puissance de l'Internet au service de l'entraide collective.

//syndikat est un syndicat en ligne qui met en relation les professionnels du très individualiste secteur de l'informatique en invitant ses adhérents et membres potentiels à comparer eux-mêmes leur salaire avec le salaire moyen en vigueur dans leur profession, à l'aide d'un logiciel de « vérification des salaires » installé sur son site. Le service est gratuit, le principe étant, comme pour tout logiciel en libre essai, que les usagers donnent un montant de leur choix.

La base de données est alimentée par les informations personnelles qu'y versent les usagers. Par conséquent, plus ceux-ci sont nombreux, plus le vérificateur de salaires est utile. Le //syndikat estime qu'avec les 4 500 profils salariaux d'ores et déjà déposés dans la banque de données (ce qui représente 6,5% des travailleurs de l'informatique de Suisse allemande), celle-ci est statistiquement représentative.

## Une idée qui se propage à travers le monde

Des syndicats autrichiens et néerlandais ont testé des idées semblables à celles de //syndikat, et Union

Network International (UNI) est en train de mettre en place un vérificateur des salaires du secteur de l'informatique à l'échelle européenne.

« Nous voulons en finir avec l'opacité des salaires », explique Gerhard Rhode, de l'UNI. « Nous pensons que ce sera un service très utile pour des professionnels de l'informatique, salariés ou indépendants, qui sont de plus en plus mobiles. »

Le vérificateur de salaires est un exemple des services que les syndicats peuvent offrir à leurs membres en tirant un meilleur parti des nouvelles technologies. Qu'il s'agisse du site très élaboré de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) ou de la multitude de

petits sites de branches syndicales, la présence du mouvement syndical sur l'Internet est désormais bien établie. Les auteurs d'une étude réalisée en avril 2001 pour la London School of Economics ont dénombré plus de 2 600 sites syndicaux et encore admettaient-ils être probablement en deçà du chiffre exact.

Cependant, comme pour les entreprises, un site Web ne vaut

pas toujours le temps et l'argent consacrés à sa conception : tout dépend de la façon dont il est utilisé. C'est pourquoi *e-tradeunions.org* a vu le jour. Il s'agit d'un site destiné à favoriser l'échange d'information et l'entraide au sein d'un réseau d'une soixantaine de webmasters de syndicats du monde entier, qui, comme il se doit, ne peuvent se consulter que dans le cyberspace.

Comme le montrent des initiatives telles que celle de *e-tradeunions.org*, les syndicats utilisent désormais une foule de moyens imaginatifs pour mettre les nouvelles technologies au service de leurs membres. Beaucoup proposent des systèmes d'information interactifs et des programmes de formation en ligne sur leurs sites. Par exemple, le syndicat suédois SIF offre à ses membres, entre autres services, un programme d'orientation professionnelle dénommé KarriärCoach. Autre exemple : le syndicat français CFDT-Cadres est sur le point de lancer un programme de gestion du stress en ligne. Le syndicat des télécoms du Royaume-Uni, Connect, a un service de recrutement consultable sur le Web, dénommé Opus2, et le gigantesque syndicat allemand,



© BIT/M. Crozet

# atteignent la maturité

ver.di, met à la disposition des télétravailleurs une banque d'information en ligne via son service OnForTe.

Sur le fond, pourtant, les syndicats se demandent si les nouvelles technologies ne risquent pas de modifier l'essence même du syndicalisme. Compte tenu de la baisse du taux de syndicalisation enregistrée dans de nombreux pays depuis quelques années, ils sont très conscients de la nécessité de recruter de nouveaux membres, ne serait-ce que pour remplacer ceux qui prennent leur retraite ou cessent de travailler. Et ils savent aussi qu'ils doivent tenir compte de l'essor des nouveaux secteurs (celui de l'informatique, par exemple) et des formes de travail engendrées par les nouvelles technologies, telles que le travail dans les centres d'appel, le télétravail et le travail « atypique » comme le travail en autonomie.

Plusieurs observateurs parmi lesquels les universitaires américains, Richard Freeman et Joel Rogers, pensent que les syndicats pourraient « se muer » progressivement en des organisations d'un type nouveau, qui travailleraient aussi bien avec des individus travaillant dans des entreprises non syndiquées qu'avec leur base traditionnelle. Ils évoquent la possibilité que les syndicats s'attirent des

sympathisants via l'Internet et que, de ce fait, la notion de syndicalisation s'élargisse et devienne plus « floue ».

L'évolution des syndicats qui opèrent sur le Web et les quasi-syndicats du secteur des technologies de l'information, tels que le //syndikat en Suisse, donnera une idée, bien qu'à une moindre échelle, de la forme que pourraient prendre ces sortes de cybersyndicats. Aux Etats-Unis, un nouveau groupe, ORTech, s'est créé cette année en Oregon, sur le modèle de WashTech, la « Voix des travailleurs du numérique » à Seattle et Washington. WashTech, tout comme un troisième groupe qui opère sur le Web, Alliance@IBM, est affilié au Syndicat des travailleurs des communications des Etats-Unis (Communications Workers of America), mais les deux groupes se définissent plus volontiers comme des organisations au service des cadres. En Australie, l'Alliance des travailleurs de l'informatique (IT Workers Alliance) s'inscrit dans la même tendance. Et en Inde, les forums des professionnels des technologies de l'information, qui ont vu le jour à Bangalore et Hyderabad, attirent toujours plus de jeunes informaticiens de haut niveau. Ils ont récemment ouvert des antennes à Chennai et Mumbai.

## LE SOMMET MONDIAL SUR LA SOCIÉTÉ DE L'INFORMATION

**L**e Sommet mondial sur la société de l'information se déroulera en deux phases, ce qui est inhabituel. La première phase aura lieu à Genève au mois de décembre et la seconde à Tunis en novembre 2005.

Ce sommet, organisé sous les auspices de l'ONU et placé sous la direction de l'Union internationale des télécommunications (UIT), doit aboutir à un plan d'action international pour l'ère de l'information, décrite comme « une véritable révolution, peut-être la plus importante de l'histoire de l'humanité ».

Les employeurs s'expriment principalement par l'intermédiaire du Groupe de coordination des interlocuteurs commerciaux (CCBI), qui est présidé par la Chambre de commerce internationale. Les questions soulevées sont, entre autres, celles du courrier électronique non sollicité, de la confidentialité et de la sécurité, des droits de propriété intellectuelle, de la gestion de l'Internet et de la neutralité technologique.

Le CCBI estime que la conception des tech-

nologies de l'information et des télécommunications doit rester la responsabilité du secteur privé et des marchés ; il enjoint aux participants de faire preuve de pragmatisme et de sens des réalités. Il préconise le maintien du statu quo en ce qui concerne l'attribution des noms de domaines de l'Internet, tâche actuellement assumée par l'organisation indépendante privée, ICANN, et qui, selon lui, ne devrait pas être confiée à un organisme public international.

Les syndicats, quant à eux, sont extrêmement déçus du peu d'attention portée aux conséquences de la société de l'information dans le monde du travail. Aidan White, secrétaire général de la Fédération internationale des journalistes, qui coordonne la contribution des syndicats au sommet, considère que les préoccupations des syndicats ont été étouffées.

Néanmoins, au cours des deux années qui s'écouleront avant l'aboutissement du sommet à Tunis, employeurs et syndicats auront amplement le temps de faire valoir leurs vues.

# « Nous avons créé des emplois... »

## Les populations des forêts de Mayurbhanj

*Gorachand Murmu a appris à fabriquer des cordes, ce qui lui a permis de monter une entreprise rentable. Chargement de cordes sur un camion qui les transportera jusqu'au marché local.*



© OIT INDE

**E**n deux ans et demi, plus de 2 000 emplois ont été créés et plus de 200 familles se sont désendettées grâce à un projet novateur du BIT. Le projet INDISCO, d'une durée de trois ans, vise à créer des emplois décents pour les populations tribales des forêts reculées de Mayurbhanj, dans la province d'Orissa en Inde. Il pourrait bientôt être reproduit ailleurs.

ORISSA, Inde – Gorachand Murmu, 43 ans, était ouvrier agricole ; il devait quitter le village de sa tribu pour trouver du travail très loin de là. Ni lui ni ses voisins n'avaient d'épargne à la banque locale.

Aujourd'hui, grâce un programme de création de revenus mis en place dans le cadre du projet INDISCO du BIT (*voir encadré*), M. Murmu a un niveau de vie plus élevé ; il a aussi trouvé l'estime de soi, une place dans la société et son indépendance économique.

« Je ne suis plus obligé d'aller chercher du travail loin de mon village », raconte-t-il, « et avec ce que je gagne maintenant, ma famille se sent à l'abri ». Gorachand n'est pas le seul dans ce cas. Auparavant, aucun ménage n'avait un compte d'épargne. Aujourd'hui, plusieurs centaines de personnes placent des économies à la banque Baitarani Gramya.

Le projet INDISCO a déclenché toute une série d'initiatives locales axées sur l'emploi décent et productif. Il a été étendu à 40 villages composés de plus de 2 000 familles après qu'un projet pilote réalisé de 1994 à 1999 eut démontré l'intérêt de l'approche participative dans les activités conçues à l'intention des populations tribales. Ainsi, depuis mai 2001, il aide ces populations à acquérir la capacité de gérer leurs propres institutions, leur ouvre l'accès au microfinancement et leur dispense une formation professionnelle adaptée à leurs possibilités d'emploi.

(Suite en page 23)



# Calendrier des cours réguliers 2004



En 1965, l'OIT et le Gouvernement italien ont établi le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail à Turin, en Italie.

Le Centre encourage le développement social et économique par l'apprentissage et la formation. À cet effet, il diffuse les réflexions les plus approfondies, les pratiques les plus efficaces et les expériences en matière de principes et droits fondamentaux au travail, d'emploi et de sources de revenus pour les femmes et les hommes, de protection sociale pour tous, de dialogue social, de gestion du processus de développement et de technologies de l'apprentissage.

Le Centre offre des initiatives d'apprentissage et de formation aux

décideurs, aux gestionnaires, aux praticiens et aux formateurs des trois mandants de l'OIT, à savoir les gouvernements, les organisations de travailleurs et celles des employeurs, ainsi qu'à leurs partenaires, à l'OIT et au système des Nations Unies. Il a également établi des partenariats avec des institutions de formation régionales et nationales.

Près de cent mille femmes et hommes provenant de 170 pays ont bénéficié jusqu'à présent de ses services d'apprentissage et de formation. Chaque année, plus de trois cents programmes et projets sont exécutés, à l'intention de plus de 8 000 participants. Une moitié environ de ses activités se déroule au campus et l'autre dans les régions d'origine des participants. Le Centre fait appel à la technologie de

l'information, y compris l'Internet, pour offrir une formation à distance et des services de tutorat.

En plus des cours réguliers décrits dans ce calendrier, le Centre conçoit des projets de formation, des services consultatifs, du matériel de formation, des plateformes d'échange de connaissances et des activités sur mesure afin de répondre aux exigences spécifiques des pays d'Afrique, des Amériques, d'Asie et du Pacifique, des États arabes et d'Europe.

Les cours sont donnés en anglais, arabe, espagnol, français, portugais et russe. Les titres des cours figurent dans ce calendrier dans la langue dans laquelle ils sont tenus (sauf pour l'arabe et le russe).

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

Managing a national programme against trafficking and forced labour: labour dimension of trafficking

21/01 • 23/01

International labour standards for judges, lawyers and legal educators

15/03 • 19/03

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

Normes internationales du travail, égalité dans l'emploi, et travailleurs ayant des responsabilités familiales

22/03 • 02/04

International labour standards

Normes internationales du travail

Normas internacionales del trabajo

17/05 • 28/05

Promoting gender equality

Arabe - 05/07 • 16/07

International labour standards for judges, lawyers and legal educators

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

30/08 • 10/09

International labour standards, productivity improvement and enterprise development

27/09 • 07/10

International labour standards: tools for the globalized marketplace

Normes internationales du travail: instruments pour le marché du travail mondialisé

08/11 • 19/11



## Emploi et développement des compétences



Analyse et information sur le marché de travail

23/02 • 27/02

Meeting of Directors of Vocational Training Authorities for network creation

Arabe - 05/04 • 09/04

Gender, poverty and employment

Formation à distance - 19/04 • 19/10

Workshop on fiduciary management training in community-driven development projects (World Bank/ILO Turin)

26/04 • 30/04

Promotion of employment policies at local level

Arabe - 14/06 • 24/06

Labour market analysis

Arabe - 27/06 • 01/07

Employment and labour market policies in developing countries

05/07 • 16/07

Public employment services

06/09 • 10/09

La gestión de la calidad en instituciones de educación profesional: interrelación entre las normas de competencia laboral y las normas ISO

27/09 • 08/10

Informação sobre o mercado de trabalho e gestão de sistemas de educação profissional

18/10 • 29/10

Putting employment at the centre of public investment and poverty reduction processes

22/11 • 27/11

Evaluación de impacto de programas de formación profesional

22/11 • 03/12

L'emploi en point de mire des investissements publics et des processus de réduction de la pauvreté – atelier sur les politiques et programmes d'investissement à forte intensité d'emploi (HIMO)

13/12 • 17/12

## Développement des entreprises



Diploma course in market-oriented small business development services (MOSBDS)

Formation à distance - 01/02 • 31/05

Management of microfinance institutions for improved performance

Techniques de gestion des institutions de microfinance

01/03 • 12/03

Making micro-leasing work for microfinance institutions (MFIs)

15/03 • 19/03

Making micro-insurance work for microfinance institutions (MFIs)

15/03 • 19/03

Making guarantee funds work for small and micro-enterprises

Comment les fonds de garantie peuvent servir les petites et micro entreprises

22/03 • 26/03

SME Cluster Development: Principles and Practice

“Helping SME clusters in developing countries meet their potential in the globalized economy”

UNIDO/ILO ITC joint programme

19/04 • 30/04

Improving productivity through good practices in human resource management

03/05 • 14/05

Improving productivity through good practices in human resource management

Russe - 03/05 • 14/05

Training for BDS providers and promoters of Women's Entrepreneurship Development (WED) – Business growth: how to become a better business adviser

14/06 • 25/06

Strategies for Local Economic Development (LED)

21/06 • 02/07

Estrategias para el Desarrollo Económico Local

21/06 • 02/07

Diploma course in market-oriented small business development services (MOSBDS)

Formation à distance - 01/07 • 31/10

Desarrollo Económico Local y Empresas Asociativas (ESDEL)

Formation à distance - 01/07 • 31/12

Servicios de desarrollo empresarial orientados al mercado (este curso culmina con un diploma)

Formation à distance - 01/09 • 31/12

International Labour Standards, Productivity Improvement and Enterprise Development

27/09 • 07/10

Socially Sensitive Enterprise Restructuring: how to mitigate the adverse effects on employment

04/10 • 15/10

Cooperative policy and legislation

18/10 • 29/10

Creating an enabling environment for small enterprise development

Processus d'élaboration de programmes afin de créer l'environnement favorable pour le développement des PME

01/11 • 12/11

Workshop on improving the business environment for small enterprises in south eastern Europe

15/11 • 26/11

Managing BDS providers for increased impact

06/12 • 17/12

## Protection sociale



Social health insurance

16/02 • 27/02

Formation de formateurs et promoteurs en évaluation d'impact des systèmes de micro-assurance santé en Afrique

01/03 • 05/03

Atelier sur les régimes de pension et le financement de la sécurité sociale  
15/03 • 02/04

Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de la construcción  
03/05 • 14/05

Workshop on social security financing  
10/05 • 21/05

Workshop on pension schemes and social security financing for Arab States  
Arabe - 19/07 • 30/07

Taller sobre regímenes de pensiones y financiamiento de la Seguridad Social  
02/08 • 13/08

Perfectionnement des inspecteurs du Travail pour une meilleure surveillance des conditions de travail  
20/09 • 01/10

Workshop on pension schemes  
27/09 • 15/10

Occupational Safety and Health Systems and Programmes  
04/10 • 15/10

Strategies for the extension of social security  
22/11 • 03/12

## Activités pour les travailleurs



Trade union training in international economics, regional integration and political economy  
12/01 • 06/02

Formación sindical sobre las NIT y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento  
02/02 • 27/02

Trade union training in employment policies and poverty reduction strategies (PRSP)  
08/03 • 02/04

Formación sindical en políticas de empleo y estrategias para la reducción de la pobreza  
08/03 • 09/04

Formation syndicale sur le renforcement des capacités en matière d'organisation  
05/04 • 30/04

Trade union training in social security and social protection  
03/05 • 04/06

Formation syndicale sur les technologies de l'information avec un accent particulier sur la formation à distance  
09/08 • 10/09

Formação sindical sobre o reforço de capacidades em matéria de organização  
06/09 • 08/10

Trade union training in OSH and the environment, in particular on HIV/AIDS  
Arabe - 06/09 • 08/10

Trade union training in information technology  
08/11 • 10/12

## Activités pour les employeurs



Corporate social responsibility  
27/09 • 01/10

## Dialogue social et secteur public



Conciliation and mediation  
26/01 • 30/01

Conciliation et médiation  
08/03 • 12/03

Conciliación y mediación  
22/03 • 26/03

Gestão da Reforma da Administração Pública: uma abordagem participativa  
26/04 • 14/05

Gestão de recursos humanos na função pública  
24/05 • 18/06

Managing Public Service Reform  
28/06 • 16/07

Diálogo social, globalización e integración regional  
26/07 • 30/07

Curso de especialización de expertos latinoamericanos en relaciones laborales y temas de trabajo  
30/08 • 17/09

Training of instructors on the Portworker Development Programme (PDP)  
04/10 • 15/10

Gestion des ressources humaines dans la fonction publique: une approche participative  
25/10 • 19/11

Conciliation and mediation  
29/11 • 03/12

## Gestion du développement



Master's course on "Management of Development"  
02/02 • 28/05

Equipment procurement management (World Bank /ILO Turin)  
08/03 • 26/03

International procurement management  
Russe - 15/03 • 26/03

Post-graduate course on "International Trade Law"  
30/03 • 23/06

Procurement of information systems in World Bank-funded projects  
19/04 • 30/04

Delnet – programa a distancia en apoyo al desarrollo local: curso de especialización en desarrollo local  
Formation à distance - 01/05/2004 • 30/04/2005

Delnet – programa a distancia de apoio ao desenvolvimento local: curso de especialização em desenvolvimento local  
Formation à distance - 01/05/2004 • 30/04/2005



Delnet – programme in support of local development: Specialization course on Management of Local Development

Formation à distance - 01/05/2004 • 30/04/2005

Delnet – programa a distancia en apoyo al desarrollo local: curso de especialización en desarrollo local con perspectiva de género

Formation à distance - 01/05/2004 • 30/04/2005

Management of technical cooperation projects

03/05 • 21/05

Works procurement management (World Bank /ILO Turin)

10/05 • 28/05

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects

Russe - 24/05 • 28/05

An integrated approach to the procurement of health sector goods (World Bank/ILO Turin)

09/06 • 18/06

Project management in World Bank-funded projects: control of project delivery, procurement and financial management procedures

05/07 • 09/07

Works procurement management (World Bank/ILO Turin)

Russe - 02/08 • 13/08

Procurement management in the public sector

(OECD/SIGMA - World Bank – ILO Turin)

06/09 • 24/09

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

06/09 • 03/12

Post-graduate course on “Cultural projects for development”

13/09 • 03/12

Delnet – programa a distancia en apoyo al desarrollo local: curso de especialización en desarrollo local

Formation à distance - 01/10/2004 • 30/09/2005

Delnet – programme in support of local development: Specialization course on Management of Local Development

Formation à distance - 01/10/2004 • 30/09/2005

Delnet – programa a distancia en apoyo al desarrollo local: curso de especialización en desarrollo local con perspectiva de género

Formation à distance - 01/10/2004 • 30/09/2005

Delnet – programa a distancia de apoio ao desenvolvimento local: curso de especialização em desenvolvimento local

Formation à distance - 01/10/2004 • 30/09/2005

Management of technical cooperation projects

04/10 • 22/10

Equipment procurement management (World Bank/ILO Turin)

11/10 • 29/10

Procurement management in World Bank-funded projects

Russe - 11/10 • 29/10

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects

15/11 • 19/11

Financial management and disbursement in World Bank-financed projects

(World Bank/ILO Turin)

(dates à déterminer)

Public-private partnership for provision of infrastructure and services

(dates à déterminer)

Project management in World Bank-funded projects: control of project delivery, procurement and financial management procedures

(dates à déterminer)

### Formation à distance et technologie d'apprentissage



Conception et développement de média et environnements de formation

15/03 • 26/03

Formación de formadores por competencias

Formation à distance - Inscription en avril

Learning media design and development

17/05 • 28/05

Gestión de recursos humanos por competencias

24/05 • 28/05

Competency-based training of trainers

Formation à distance - Inscription en septembre

Formación de formadores por competencias

Formation à distance - Inscription en septembre

Designing competency-based training programmes

18/10 • 22/10

Evaluar el logro individual de competencias

25/10 • 29/10

Learning media design and development

15/11 • 26/11

Concepção de programas de formação baseados em competências

15/11 • 26/11



### Égalité entre hommes et femmes

Le Centre effectue actuellement l'intégration des questions sur les femmes et l'égalité entre les sexes dans toutes les activités. D'autres cours et ateliers traitant des questions de genre liées à des secteurs techniques spécifiques se trouveront sous les titres des secteurs.

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

Formation à distance - 16/02 • 16/08

Gender, poverty and employment

19/04 • 19/10

#### ADMISSION

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

POUR L'INSCRIPTION, prière de s'adresser à :

L'Unité du recrutement des participants  
CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION DE L'OIT

Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turin, Italie

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

Télécopie: (39)011 6936 767/6638 842

Courrier électronique: recruitment@itcilo.it

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

(Suite de la page 22)

« En Inde, les populations tribales représentent 8% de la population et 52% vivent en deçà du seuil de pauvreté », fait observer Dilnawaz Mahanti, coordinatrice nationale d'INDISCO en Inde. « Socialement, géographiquement et économiquement exclues, elles voient leurs moyens d'existence disparaître peu à peu à cause de l'épuisement des ressources naturelles dont elles sont tributaires. » Comme elles sont analphabètes

### QU'EST-CE QUE L'INDISCO ?

**L'**INDISCO – ou Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de type coopératif et associatif – est un programme du Service des coopératives ; il teste des méthodes de promotion du travail décent en partenariat avec les populations concernées.

Ce programme, financé par Ausaid, l'OIT et Danida, a été lancé en 1993, à l'occasion de la proclamation de la Décennie internationale des populations autochtones par les Nations Unies. Il a démarré en Inde et aujourd'hui, il est présent dans plusieurs pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine.

Face aux conditions de vie et de travail misérables des populations indigènes et tribales, qui représentent 300 millions de personnes dans le monde, INDISCO offre une assistance technique sur l'application concrète de la convention n° 169 de l'OIT. La stratégie consiste à soutenir des projets pilotes, promouvoir des pratiques exemplaires et établir un lien entre l'expérience locale et la réalité politique au sens large. Il comporte cinq volets : renforcement des capacités organisationnelles, création de sources de revenus, préservation et valorisation du savoir traditionnel, problèmes concernant les femmes et les jeunes, et protection de l'environnement.

et ne connaissent pas la valeur marchande de leurs ressources, elles sont des proies faciles pour des agents de l'extérieur et finissent par tomber dans l'engrenage de l'endettement, ce qui les oblige à partir pour chercher du travail rétribué ailleurs.

Les populations tribales représentent un problème particulier en raison de la difficulté d'entrer en contact avec elles. L'objectif fondamental de ces projets est de créer des emplois en améliorant les compétences et revalorisant le savoir-faire traditionnel au moyen de techniques simples, essentiellement axées sur la gestion des ressources naturelles. « Le programme vise la formation de coopératives autosuffisantes au sein de groupes homogènes du point de vue ethnique, afin que ceux-ci puissent mieux faire entendre leur voix, bénéficier d'une protection sociale et s'organiser », explique Herman van der Laan, directeur du bureau sous-régional de l'OIT en Inde.

L'activité principale des populations tribales est l'agriculture, sur des terres à très faible rendement, d'une superficie moyenne de 1 à 2 hectares par exploitation. En cas de sécheresse, les récoltes sont insuffisantes. Le déboisement a dénudé de vastes étendues, provoquant l'érosion des sols et privant ces populations des produits de la forêt, qui leur rapportaient de quoi vivre. En s'appuyant sur les systèmes indigènes de gestion écologique des terres et des ressources naturelles, le projet concilie l'exploitation à des fins économiques et la préservation de l'environnement.

Les coopératives (qui en sont encore en train de se constituer) seront complètement autonomes : elles s'organisent de façon à pouvoir s'autogérer, accéder à des services d'appui et vendre leur production à un prix équitable. Les fonds proviennent de prêts renouvelables. Les femmes suivent une formation sur le microcrédit et apprennent la comptabilité.

En mobilisant les femmes et en leur dispensant une formation ciblée, ce projet leur a permis d'augmenter considérablement leurs revenus. « Bien que leur charge de travail demeure lourde, les femmes s'affirment davantage dans leurs communautés parce qu'elles ont désormais les moyens de subvenir à leurs propres besoins », constate M<sup>me</sup> Mahanti. « Cette indépendance économique leur a donné une énergie et une assurance qui les rendent plus réceptives aux idées nouvelles, en matière d'alphabétisation, d'épargne, de santé, etc. »

Les prêts renouvelables ont aussi servi à démarrer des activités telles que la pisciculture et l'élevage. Il y a des épiceries, des ateliers de réparation de bicyclettes, des fermes apicoles et des ateliers de confection. L'apprentissage de la fabrication de gobelets avec les feuilles de sal a incité tout un groupe de personnes à se lancer dans la transformation de ces feuilles à l'aide



### LA CONVENTION (N° 169) DE L'OIT RELATIVE AUX PEUPLES INDIGÈNES ET TRIBAUX, 1989

L'OIT est garante des deux seuls instruments internationaux qui traitent exclusivement des droits des peuples indigènes et tribaux. La convention n° 169 a ceci de particulier qu'elle reconnaît l'aspiration de ces peuples à une identité, à un mode de vie et à une culture qui leur sont propres. En d'autres termes, elle reconnaît leur droit à la différence. La convention porte sur un certain nombre d'aspects qui revêtent une importance primordiale pour les peuples indigènes et tribaux, par exemple, le droit de conserver leurs propres pratiques culturelles et traditionnelles, leurs droits sur leurs terres ancestrales et les ressources naturelles qu'elles renferment ainsi que le droit de participer à l'utilisation, à la gestion et la conservation de ces ressources, la question de leur déplacement ou de l'aliénation de leurs terres et les questions concernant l'éducation, la santé et l'emploi. La convention insiste sur le droit des peuples indigènes et tribaux d'être consultés à tous les stades des programmes de développement susceptibles de les toucher directement. Enfin, elle leur reconnaît le droit de participer activement au processus du développement et de prendre les décisions sur les questions qui les concernent.



Les femmes reçoivent une formation sur le microcrédit et apprennent la comptabilité.



de machines acquises dans le cadre du projet. Des jeunes ont appris la dactylographie. « Ce sont les femmes du projet qui m'ont informé des cours de dactylographie », explique Saniya Singh, du village de Durgapur. « Je suis gardien de village parce que je n'avais pas les moyens de continuer mes études. » Saniya espère acheter sa propre machine à écrire et trouver du travail dans un bureau de l'administration locale pour gagner décemment sa vie.

Dorénavant, les gens sont maintenant prêts pour des activités plus ambitieuses et de plus grande envergure. Sortant de l'ombre, les femmes du projet INDISCO participent désormais à la prise de décisions sur un pied d'égalité avec les hommes. Les populations tribales, qui vivent en symbiose avec leur milieu, appliquent leurs pratiques ancestrales à la gestion de leurs ressources naturelles. « Nous nous sommes aperçus qu'une stratégie de création d'emplois avait toutes les chances de réussir si elle consistait à moderniser le savoir-faire traditionnel avec des techniques simples, en utilisant les ressources naturelles existantes. » La plupart des activités sont proposées par la population et toutes sont exécutées en concertation avec elle. Le BIT fournit les moyens nécessaires en associant de manière équilibrée des techniques modernes et les techniques traditionnelles de la région.

*Kiran Mehra-Kerpelman*





## PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

## TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

■ L'Afrique étant la région du monde dans laquelle les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont le moins répandues, c'est aussi celle qui offre les plus vastes perspectives dans ce domaine. Tel est le constat d'un article sur l'Afrique et la fracture numérique, publié sur le site AllAfrica.com, qui illustre la très faible pénétration des TIC en Afrique : seul 1 habitant sur 4 possède un poste de radio, 1 sur 13 un poste de télévision, 1 sur 40 un téléphone et 1 sur 130 un ordinateur. Mais la situation évolue rapidement. Au deuxième semestre de 2002, 1,7 million d'Africains – dont 1 million en **Afrique australe** et en **Afrique du Nord** seulement – avaient l'Internet à domicile. En Afrique subsaharienne (hormis l'Afrique du Sud), 1,5 à 2,5 millions, soit une personne sur 250 à 400 (contre 1 sur 15 dans le reste du monde), accédaient aux services de l'Internet en utilisant la connexion d'autres abonnés.

Il ne fait aucun doute que le continent entre à pas de géant dans le monde des TIC. Le nombre de lignes de téléphone fixe a augmenté de 12,5 millions en 1995 à 21 millions en 2001. Au **Sénégal**, plus de 10 000 agences publiques de téléphone emploient 15 000 personnes et génèrent plus de 30% des recettes de tout le réseau téléphonique. L'Afrique est donc en train de brûler les étapes du développement en passant directement à la technologie sans fil. Le téléphone portable est en train de devenir le moyen de communication par excellence. En 2001, il y en

avait 24 millions contre 21 millions de téléphones fixes. Selon un haut responsable du secteur des télécommunications du Kenya, l'Afrique, où le nombre des détenteurs de portables double



*Dans la banlieue de Morogoro, à Dar es-Salaam, Deluina Maemu, 26 ans, a ouvert son service de téléphone international depuis deux ans ... et elle s'en sort très bien.*

chaque année, est désormais le marché qui se développe le plus rapidement à l'échelle mondiale.

– Source : *Africa Recovery*, allAfrica.com, oct. 2003

■ D'après le groupe MTN de l'**Afrique du Sud**, les réseaux sans fil progressent chaque année de 40% en **Afrique** contre 10% pour ceux de la téléphonie fixe. Le continent compte actuellement 35 millions d'abonnés au téléphone cellulaire et pourrait en compter 100 millions en 2005. « Ce continent vit une véritable renaissance des télécommunications, qui s'accompagne d'une demande toujours plus importante de services de communication de pointe », constate un porte-parole de MTN, selon lequel les nouveaux réseaux mobiles très perfectionnés faciliteront le passage direct à des moyens de communication et à des technologies du même niveau que ceux du monde industrialisé. Les dirigeants du secteur privé espèrent que les communications accéléreront la croissance et le développement, et aussi l'atténuation de la pauvreté.

– Source : *Business Day*, Afrique du Sud, oct. 2003

■ Des pays africains comme le **Ghana** et le **Sénégal** sont en train de devenir des destinations de prédilection pour la délocalisation des entreprises du secteur des technologies. Profitant de ce que les firmes américaines et européennes recherchent une main-d'œuvre bon marché à qui confier des tâches administratives simples, comme la saisie de données, les pays africains se placent pour obtenir une partie de ce pactole de 120 milliards de dollars. Pour réussir, il faut avoir de bonnes liaisons de télécommunication, un gouvernement stable et la main-d'œuvre requise. Pour le moment, ce sont le **Sénégal** pour l'Afrique francophone et





## PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL



© BITVA Crozet

le **Ghana** pour l'Afrique anglophone, qui ouvrent la voie. L'Afrique serait-elle en passe de créer des centres de haute technologie capables de rivaliser avec ceux de l'Asie? Cela dépendra peut-être de la réussite d'entreprises telles que ce centre d'appel du Ghana, l'un des premiers de l'Afrique de l'Ouest, qui utilise la technologie de reconnaissance vocale sur le protocole Internet. Les fondateurs de l'entreprise sont convaincus de la possibilité de créer des centres de ce type dans toute l'Afrique. – Source : *BBC News Online*

■ En **Ouganda**, les femmes de la campagne sont en train de démontrer que l'agriculture mixte ne se résume pas à l'élevage et à la culture. Elles utilisent l'Internet et le téléphone portable pour acquérir de nouvelles compétences et conquérir de nouveaux marchés. Le gouvernement, qui veut amener les habitants des zones rurales à commercer sur le Net non seulement en tant que consommateurs mais aussi en tant que fournisseurs, a débloqué 3 millions de dollars pour installer des centres de télécommunication dans les 56 districts du pays. L'objectif est de mettre les services de télécommunica-

tion à la portée de tous. Le principal obstacle est la pauvreté : une grande partie de la population vit avec moins de 2 dollars par jour.

– Source : *allAfrica.com*

■ Et une fois les réseaux sans fil installés, l'électronique de poche sera-t-elle la prochaine avancée ? Peut-être, à en croire les dirigeants d'une grande entreprise du **Royaume-Uni**, qui ont vanté l'utilisation de petits ordinateurs de poche – semblables aux assistants numériques personnels. L'explosion des ventes de ces petits appareils, qui se glissent facilement dans la poche comme un téléphone cellulaire, a révolutionné la messagerie électronique et les communications dans certaines entreprises et menace de faire disparaître les ordinateurs portables du monde des affaires. Les cadres n'auront plus à emmener leur portable avec eux en voyage ni à se préoccuper des accès

au réseau à distance. Les assistants de poche, qui fonctionnent comme des téléphones mobiles mais sont surtout destinés à transmettre et recevoir des messages électroniques, permettant de communiquer en tout temps et en tout lieu, sont donc en train de remplacer les ordinateurs portables. Leurs atouts sont leur facilité d'utilisation et la possibilité qu'ils offrent d'être constamment en contact avec le bureau. Autre avantage : des messages électroniques plus brefs et moins d'annexes volumineuses.

– Source : *FT/IT*, oct. 2003

■ La révolution technologique ne va pas sans inconvénients, et l'un d'eux pourrait bien être la « mondialisation » de la culture. Selon un article du *Wall Street Journal*, la multiplication des centres d'appel aux **Philippines** et le développement de la sous-traitance ont amené les Philippins à adopter un



© AFP



© BIT/M. Crozet

mode de vie américain – et des horaires américains. Comme les employés de ces centres doivent s'adapter au décalage horaire de douze heures avec les Etats-Unis, toute une catégorie de Philippins ont désormais des goûts, des horaires et des accents américains. Mais les centres d'appel sont de grosses entreprises rentables. Selon le propriétaire de l'un de ces centres à Manille, « les Philippins se sont habitués très facilement au nouvel horaire de travail ». Le titre de l'article : A 2 heures du matin, c'est l'heure de la pause-déjeuner à Manille.

– Source : *Wall Street Journal*, oct. 2003

### NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL...

■ Selon un grand fabricant d'écouteurs et de produits sans fil d'**Afrique du Sud**, la pollution par le bruit – provenant des téléphones portables et autres appareils électroniques, tant au bureau qu'ailleurs – pourrait devenir le problème numéro un des entreprises. Une étude indique effectivement que la pollution par le bruit est une cause de stress, de frustration et de problèmes psychologiques et qu'elle fait baisser la productivité. Or on prévoit que la pollution par le bruit augmentera considérablement à cause des nouveaux équipements audio, des produits commandés à la voix, de la

dictée numérique (consistant, par exemple, à dicter des notes ou à crier le nom d'un correspondant dans un téléphone à numérotation vocale), et de toutes les applications multimédia à fonctionnalités vocales. Une dernière chose : le titre de cette étude, « La voix au travail », ressemble à celui d'un rapport que l'OIT a publié voici cinq ans sur la liberté syndicale sous le titre « Votre voix au travail » et élargit le champ sémantique du mot « voix » – peut-être comme instrument de développement ?

– Source : *Communiqué de presse sur le Web : The technology News Site*, www.itweb.co.za, oct. 2003

■ Le stress tourmente les employeurs britanniques. Personne ne sait d'où vient le stress – du travail ou de la famille –, mais selon de récentes statistiques du Bureau de la santé et de la sécurité du **Royaume-Uni**, 500 000 personnes se plaignent de stress au travail et 13,4 millions de journées de travail sont perdues à cause du stress et des affections qu'il provoque. Dans son enquête annuelle sur les arrêts du travail, la Confédération de l'industrie britannique indique qu'en 2002 les entreprises du Royaume-Uni ont dépensé 12 milliards de livres pour couvrir les salaires d'employés absents. Par ailleurs, selon une autre étude, publiée cette année par la Fondation du travail du Royaume-Uni,

57% des employeurs ne calculent pas le coût des arrêts du travail, ce qui révèle un manque d'information sur le sujet. L'informatique offre peut-être une solution pour réduire l'absentéisme : une grande brasserie du Royaume-Uni a constaté qu'après avoir montré à ses salariés une courbe dessinée par ordinateur, représentant le nombre de jours de congé de maladie qu'ils avaient pris, les absences avaient diminué. Autres solutions : mettre en place une gestion énergique de l'absentéisme dû au stress, recenser et interpréter les signes et symptômes, dialoguer avec les salariés, proposer une aide dès les premiers symptômes, sensibiliser le personnel d'encadrement, prévoir des plans de réadaptation et adopter une stratégie nette et précise. « L'absentéisme doit être géré précocement », affirme un consultant d'entreprise. « Si une organisation est obligée de prendre des mesures de redressement, cela veut dire que l'encadrement n'a pas fait son travail. »

– Source : *FT.com*, oct. 2003

■ En ce qui concerne les cadres eux-mêmes, une récente enquête menée auprès de 480 cadres intermédiaires de 96 entreprises de l'**Inde** et du **Kenya** désigne la mondialisation comme la principale coupable. Les auteurs de cette étude de l'Institut indien d'informatique et de gestion du Kerala indiquent qu'une atmosphère de tension sur les lieux de travail a des répercussions négatives sur le PNB et citent une étude des **Etats-Unis** selon laquelle le coût du stress professionnel représente 10% du PNB de ce pays. Ils font observer que le stress des cadres peut causer des maladies et une baisse de la productivité individuelle ; dans la plupart des cas, il serait causé par l'obligation de résultats et le climat de rivalité engendrés par la mondialisation de l'économie. Les auteurs préconisent le recours à des programmes de gestion du stress, non seulement pour les cadres intermédiaires mais aussi pour l'ensemble du personnel.

– Source : *Business Line*, Inde, oct. 2003







## PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

## BEAUTÉ PHYSIQUE ET FICHES DE SALAIRE

■ Dans un article intitulé : « Why beautiful people will be so handsomely rewarded ? » (Pourquoi les beaux sont-ils si bien rétribués ?), le *Financial Times* de Londres cite des études montrant que le montant de la rémunération peut dépendre de la beauté physique. Bien que la conception de la beauté – ou de l'élégance vestimentaire – varie d'une culture à l'autre, des études réalisées aux Etats-Unis et au Canada révèlent que les « gens qui ont un physique ingrat gagnent moins que les gens d'apparence ordinaire qui gagnent moins que les beaux ». Reste à savoir qui, des hommes ou des femmes, profite le plus de sa beauté physique. Bien sûr la réponse est : faux ! Les chercheurs ont découvert que les hommes ayant un physique ingrat ou ordinaire étaient plus sévèrement sanctionnés que les femmes de la même catégorie : ils gagnent 10% de moins que les autres, alors que chez les femmes la différence est de moins 5% pour les « moches » et de plus 4% pour les « belles ». Appelons cela le « plafond de verre à lunettes » !

— Source : *Financial Times et Beauty and the Labour Market*,  
[www.nber.org/papers/w4518.pdf](http://www.nber.org/papers/w4518.pdf)

■ En **Inde**, en revanche, le plafond de verre est toujours aussi hermétique. Un magazine indien a récemment mentionné l'entrée de trois directrices générales sur la liste des personnes les plus influentes du monde des affaires, mais en précisant que les directrices générales, directrices financières et directrices d'exploitation constituaient seulement 2% des cadres du pays. Un tiers des femmes occupant des postes de direction quitteraient leur entreprise en raison du « manque de stimulation



© AFP

intellectuelle » et plus des trois quarts estiment qu'elles doivent travailler beaucoup plus durement pour faire leurs preuves. Parmi les autres obstacles, elles mentionnent les préjugés sexistes, leur exclusion des sources d'information non officielles et leur manque d'expérience. D'autres disent simplement qu'elles ne souhaitent pas être à la tête d'une grande entreprise et que cela n'a rien à voir avec leur sexe.

— Source : *Business Standard* (Inde), oct. 2003

■ Ailleurs, le stress, la durée excessive du travail et le climat de rivalité se traduisent par la perte du sommeil. En **Australie**, une enquête menée dans 425 entreprises par le cabinet de conseil Healthworks, révèle que 78% des salariés de ce pays ont été au moins une fois trop fatigués pour s'acquitter de leurs tâches habituelles. Environ 40% se sont endormis une ou plusieurs fois au travail et 63% souffrent d'un manque chronique de sommeil. Mais pourquoi ont-ils tant sommeil ? Sur l'ensemble des travailleurs interrogés, 24% accusent l'anxiété et le stress au travail, 19% le nombre excessif d'heures de travail et 19% le travail posté. Les autres facteurs mentionnés sont la montée des exigences, l'allongement de la durée du travail, la réduction du personnel, l'augmentation des responsabilités et

l'accélération du rythme de travail (parmi les pays de l'OCDE, l'Australie se classe au deuxième rang des pays dans lesquels la durée du travail est la plus longue). Les solutions : augmenter les ressources, assouplir les horaires, ménager davantage de périodes de repos et ... dormir la nuit.

— Source : *The Age*, oct. 2003

## MISE EN GARDE

■ Attention à l'invasion du lieu de travail par la pornographie ! Une enquête récemment réalisée auprès de responsables des ressources humaines des **Etats-Unis**, a révélé que 43% avaient découvert des documents pornographiques dans les ordinateurs des salariés. Mais une autre étude a montré que 10% des messages électroniques non sollicités qui arrivent sur les ordinateurs des bureaux sont pornographiques. L'une des questions soulevées est celle de savoir qui est propriétaire des ordinateurs. A ce propos, les auteurs de l'enquête indiquent que la messagerie électronique et l'accès à l'Internet sont la propriété de l'employeur et non des salariés.

— Source : *Family News in Focus et Associated Press*, oct. 2003

## Un enjeu politique

# Au Brésil, des emplois pour combattre la pauvreté

Juan Somavia, Directeur général du BIT, a transmis le message suivant à l'Argentine et au Brésil : La réduction de la pauvreté passe par la création d'emplois. Et cela suppose de grandes décisions politiques.

SALVADOR DE BAHIA, Brésil – « Le chômage est le problème politique numéro un de notre époque », a déclaré le Directeur général aux représentants des 34 pays participant à la Treizième Conférence inter-américaine des ministres du Travail, qui a eu lieu à la fin du mois de septembre dans cette ville.

M. Somavia, qui s'est rendu à Buenos Aires et à Salvador de Bahia du 22 au 26 septembre, a insisté sur la nécessité de favoriser la création d'emplois et d'entreprises capables de créer des emplois, seul moyen selon lui de réduire la pauvreté dont sont victimes 220 millions d'habitants de la région.

Au cours de son voyage, il a fait observer que ni l'économie mondialisée ni la recherche de la stabilité macroéconomique par certains gouvernements n'avaient créé les débouchés professionnels dont les gens ont besoin.

« Dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement, l'emploi a cessé d'être un problème purement technique. Les circonstances actuelles en ont fait un enjeu politique », a-t-il affirmé.

Le Directeur général du BIT s'est rendu en visite officielle en Argentine les 22 et 23 septembre. Il a rencontré à cette occasion le Président du pays, Néstor Kirchner, le ministre du Travail, Carlos Tomada, ainsi que des représentants du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

A Buenos Aires, il a rendu hommage à la population argentine pour le courage dont elle fait preuve face à la profonde crise que traverse le pays et s'est félicité de la ténacité avec laquelle le gouvernement s'efforce de construire une économie productive. « Le principal, c'est de jeter les bases d'une forte croissance de l'emploi en Argentine. »



© OIT/BRESIL

M. Somavia a souligné la nécessité d'un « changement de mentalité » pour se départir des politiques du passé qui accordaient une importance démesurée aux aspects financiers et se rapprocher des aspirations d'une population qui veut pouvoir accéder à des « emplois décents ».

Du 24 au 26 septembre, le Directeur général du BIT a participé à la Treizième Conférence interaméricaine des ministres du Travail, organisée à Salvador de Bahia par l'Organisation des Etats américains et le ministère du Travail du Brésil. Durant cette réunion, la création d'emplois a été désignée comme correspondant à une nécessité fondamentale et pressante.

Selon une étude réalisée par le BIT à la fin du premier semestre 2003, l'Amérique latine a un taux de chômage moyen de 11%. « Si l'on ajoute à ce chiffre les 80 millions de travailleurs du secteur non structuré, on obtient un total de 100 millions de Latino-Américains qui sont sans travail ou travaillent dans des conditions qui ne peuvent être considérées comme décentes. Les plus touchés sont les jeunes et les femmes », a précisé M. Somavia. Il a rappelé que « le chômage est la forme la plus criante d'exclusion sociale » et prévenu qu'aucun changement ne serait



possible sans une volonté politique à toute épreuve avant d'ajouter : « Nous devons tous faire face à nos responsabilités. »

M. Somavia a mis en garde les délégués contre le fait qu'il n'existait pas de solution unique, valable pour tous les pays : il n'y a pas de « formule magique ». Cependant, il a souligné que la recherche de solutions passait par le dialogue social, qui constitue selon lui « le moyen de prédilection pour faire en sorte que les politiques économique et sociale s'appuient sur

l'approbation des principaux créateurs de richesse et de croissance, que sont les employeurs et les travailleurs ».

« La structure tripartite de l'OIT – gouvernements, employeurs et travailleurs – a donné naissance à l'idée centrale qui guide désormais toute notre action : la création de travail décent est un instrument puissant de promotion du développement et de lutte contre la pauvreté. »

## EMPLOI DES JEUNES : LE BRÉSIL SE JOINT AU RÉSEAU



© OIT/BRÉSIL

**A** l'occasion d'une table ronde sur l'emploi des jeunes, qui a eu lieu lors de la visite du Directeur général du BIT au Brésil, le ministre du Travail de ce pays, Jacques Wagner, a annoncé que le Brésil entendait devenir l'un des pays leaders du Réseau pour l'emploi des jeunes.

Le Brésil devient ainsi avec le Sénégal, la Namibie, l'Égypte, l'Indonésie, la Hongrie et l'Azerbaïdjan l'un des premiers pays à préparer un plan d'action national sur l'emploi des jeunes. En outre, MM. Wagner et Somavia ont signé un accord aux termes duquel ils s'engagent à coopérer en vue de réduire le chômage des jeunes au Brésil. Le BIT agira sur deux fronts :

Premièrement, il complétera par

une assistance technique les activités d'appui des autres partenaires du Réseau, de la Banque mondiale et des Nations Unies, au Programme brésilien d'aide au premier emploi. Ce programme a pour but de créer 260 000 emplois pour des jeunes de 16 à 24 ans ainsi que d'offrir à 600 000 autres une formation professionnelle et une aide à la création de micro-entreprises et de coopératives.

Deuxièmement, le BIT élaborera un projet pilote visant à améliorer l'employabilité de jeunes femmes noires appartenant à cinq *quilombos*, communautés formées de descendants d'esclaves qui avaient fui pour se cacher dans des zones reculées à l'époque coloniale.

## Un discours historique à Paris

PARIS – Le 14 octobre, le Directeur général du BIT était invité à Paris par l'Assemblée nationale française pour débattre de la mondialisation et de ses conséquences sociales avec la Commission des affaires étrangères et la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales. S'adressant à une trentaine de membres de ces deux commissions, Juan Somavia a estimé que les parlementaires étaient particulièrement bien placés pour percevoir et exprimer le sentiment qu'inspire une mondialisation synonyme de chômage, de précarité, d'atteinte à l'identité culturelle

et à la dignité. Le principal défaut de la mondialisation est son incapacité à inverser la courbe du chômage et à créer des emplois décents. Il convient donc de favoriser une « convergence créative » entre les différentes mesures économiques, sociales et environnementales préconisées par les organisations internationales et de promouvoir la solidarité, comme le fait l'Union européenne au moyen des fonds structurels. Le rapport que présentera prochainement la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation enrichira cet important débat.



## LE DIRECTEUR GÉNÉRAL À TURIN

TURIN – « Un lavoro decente per tutti è la strada maestra per uscire dalla povertà » (Le travail décent pour tous est le principal moyen d'éliminer la pauvreté). C'est par cette phrase en italien que le Directeur général du BIT a introduit son allocution à la Deuxième Table ronde européenne sur la pauvreté et l'exclusion sociale, organisée au mois d'octobre par la présidence italienne du Conseil de l'Union européenne, sous l'égide du ministre italien du Travail, Roberto Maroni. Le Directeur général a encouragé les ministères de l'Emploi et des Affaires sociales ainsi que les partenaires sociaux des pays de l'Union à créer des conditions propices au travail



© CIFOIT/ A. Ramella

décent, à promouvoir une croissance sans exclusion sociale et à poursuivre le dialogue social. L'après-midi, à l'occasion d'une table ronde organisée par le Centre de Turin, M. Somavia a présenté son rapport intitulé *S'affranchir de la pauvreté par le travail* à M. Maroni et à d'autres dirigeants nationaux.

## Une lueur d'espoir? À Bangkok, l'emploi dans le tourisme est encore un point d'interrogation

Les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 17 pays d'Asie et du Pacifique se sont réunis du 15 au 17 septembre dans les bureaux de l'OIT à Bangkok, pour analyser la crise de l'emploi dont est actuellement victime le secteur du tourisme, qui revêt une importance vitale pour la région, et pour réfléchir aux futures politiques sociales et de l'emploi. Ils ont pris connaissance de rapports sur la situation actuelle de l'emploi dans le secteur et les perspectives de revitalisation d'un marché du travail rendu léthargique par le ralentissement économique mondial, l'apparition du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) dans certains pays et la persistance des problèmes sécuritaires.

BANGKOK – C'est une analyse en demi-teinte que l'OIT a présentée de la situation actuelle et future de l'emploi dans le secteur du tourisme de l'Asie et du Pacifique. D'un côté, elle fait état de la disparition de trois millions d'emplois dans le tourisme – et de douze millions supplémentaires dans les branches qui en dépendent – depuis 2001. Et de l'autre, elle se dit plutôt optimiste, considérant que le pire est sans doute passé... sauf événements imprévus.

Une étude antérieure, intitulée *New Threats to Employment in the Travel and Tourism Industry – 2003* avait montré que le SRAS, associé aux problèmes économiques et sécuritaires, menaçait de faire disparaître cinq millions d'emplois dans le secteur mondial du tourisme en 2003, en plus des 6,5 millions déjà supprimés en raison de la crise économique de 2001-02. Les rapports plus récents présentés à la réunion de Bangkok indiquent que malgré le redressement rapide de l'industrie du tourisme dans de vastes régions de l'Asie et du Pacifique, l'exercice 2003 se terminera

1 *Australie, Cambodge, République populaire de Chine, Fidji, Inde, Indonésie, Iran, Japon, Malaisie, Népal, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Philippines, République de Corée, Sri Lanka, Thaïlande et Viet Nam*

© OIT/ P. Deloche



probablement sans croissance notable de l'emploi. Néanmoins, la situation pourrait s'améliorer en 2004 grâce à une reprise attendue du tourisme dans certaines régions durement frappées par la baisse des arrivées enregistrée en 2002 et 2003.

Les participants à la réunion tripartite de l'OIT ont envisagé des moyens de permettre à

l'industrie du tourisme et des voyages de créer des emplois et de les conserver, en offrant des conditions de travail conformes à l'agenda de l'OIT pour le travail décent, ainsi que d'améliorer ses politiques et pratiques de valorisation des ressources humaines dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, notamment pour se prémunir contre toute nouvelle crise.

Dans leurs conclusions, ils ont fait observer que le secteur du tourisme serait moins sensible aux crises s'il diversifiait ses produits et ses marchés. Le

développement de l'écotourisme, du tourisme rural, des arrière-pays et d'autres produits saisonniers devrait être encouragé pour conserver les emplois existants et en créer d'autres ainsi que pour favoriser l'essor non seulement des grandes mais aussi des petites et moyennes entreprises.

Les délégués ont aussi attiré l'attention sur le fait que les travailleurs avaient besoin d'une meilleure formation pour être compétents et améliorer leur position ou changer d'emploi au sein de l'industrie. A ce propos, ils ont ajouté que la mobilité professionnelle constituait un avantage aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs.

Bien que la réapparition du SRAS en 2004 ne puisse être exclue, la Banque asiatique de développement (BAsD) a indiqué, dans un rapport séparé, que ses effets seraient moins graves, les gouvernements étant dans l'ensemble mieux préparés à y faire face.

*Le texte intégral des conclusions de la Réunion régionale tripartite de l'OIT sur l'emploi dans le tourisme peut être téléchargé à l'adresse : [www.ilo.org](http://www.ilo.org)*

## Industrie chimique: forte croissance de l'emploi en **Asie de l'Est**

\* Les meilleures pratiques de flexibilité et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques. *Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques, BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-214140-7.*

20 francs suisses. Le compte-rendu de la réunion peut être consulté à l'adresse : [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Au cours de ces vingt dernières années, l'emploi dans l'industrie chimique a plus que doublé en Asie orientale, alors qu'il a diminué dans la plupart des autres régions du monde. Un rapport préparé par le Bureau international du Travail pour une récente réunion sur ce thème voit plusieurs raisons à cela.

GENÈVE – A l'échelle mondiale, l'emploi dans la production de produits chimiques industriels, qui avait atteint un sommet en 1994 avec un peu plus de

9 millions de salariés, est tombé à 7,9 millions en 1997. L'Asie orientale est la seule région où il ait progressé depuis 20 ans dans l'industrie chimique en général, passant de 2,4 millions en 1980 à 6,1 millions en 1995. En Chine, le nombre de salariés a augmenté de 1,8 million en 1980 à 5,4 millions en 1999, ce qui représente plus du double en deux décennies.

En Europe, l'emploi a atteint son plus haut niveau en 1992 avec 1,9 million de travailleurs, puis est tombé à 1,2 million en 1997. La situation est particulièrement morose dans les industries chimiques d'Europe centrale et orientale où entre 29 et 50% des emplois ont disparu en Albanie, Croatie, Macédoine, Roumanie, Slovaquie et Slovénie.

Le rapport a été examiné lors d'une réunion tripartite qui s'est tenue du 27 au 31 octobre à Genève. Les participants se sont penchés sur des questions telles que l'équilibre entre la sécurité de l'emploi et la flexibilité dans le travail, l'augmentation du taux d'activité des femmes, la formation et le perfectionnement professionnels, le stress et la fatigue ainsi que les relations professionnelles. Ils ont formulé plusieurs propositions d'action à l'intention des gouvernements, des organisations de travailleurs et d'employeurs et de l'OIT. (Les conclusions de cette réunion se trouvent à l'adresse : [www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

### Situation de l'emploi

Les auteurs du rapport imputent le déclin de l'emploi dans les industries chimiques aux fusions et acquisitions, aux gains de productivité, à la surcapacité, aux privatisations et à l'évolution des techniques. Les fusions et acquisitions sont responsables de la suppression de 43 000 emplois entre septembre 2000 et août 2001 dans les vingt plus grandes entreprises chimiques du monde.

L'industrie chimique européenne a opté pour des produits spécialisés plus rentables et a augmenté sa productivité ; ainsi, au cours de ces dix dernières années, les coûts de main-d'œuvre par unité produite sont restés relativement stables alors que les dépenses par travailleur et la productivité ont augmenté d'environ 50%.

Le vieillissement de la main-d'œuvre est préoccupant et certaines entreprises ont des difficultés à former des jeunes. Aux Etats-Unis, l'âge moyen des chimistes, toutes branches confondues, a augmenté de 41,3 ans en 1990 à 45,1 ans en 2002. Au Japon, le nombre de travailleurs de plus de 50 ans est passé de 12,8% en 1984 à 21,7% en 1994.

Sauf dans les pays en transition, les salaires réels ont en général augmenté ces dernières années. Ils sont souvent plus élevés que dans d'autres industries en raison du haut niveau de formation exigé. Les salaires des chimistes et des ingénieurs chimistes augmentent régulièrement depuis dix ans.

Dans 42 grands pays producteurs de produits chimiques, 93% des travailleurs syndiqués effectuent moins de 40 heures de travail par semaine. La durée du travail est plus en longue en Afrique, en Asie, en Amérique latine et dans les pays en transition qu'en Europe. En 2000, le nombre moyen d'heures de travail était de 2 040,8 par an, la fourchette se situant entre 1 665 heures au Danemark et 2 808 heures en Thaïlande. Le travail posté en continu est une nécessité dans les industries chimiques.

*Le texte intégral des conclusions peut être consulté sur le site [www.ilo.org](http://www.ilo.org)*

## Ils nourrissent le monde, mais quel est leur sort ?

Aujourd'hui, le nombre de travailleurs agricoles est estimé à plus de 1,2 milliard – ce qui représente la moitié de la population active mondiale. Ils nourrissent le monde mais dans quelles conditions ? A en croire Luc Demaret, du Bureau des activités pour les travailleurs, dans ce compte rendu d'un récent symposium sur le travail décent dans l'agriculture, les agriculteurs ont un sort peu enviable.

GENÈVE – « Si elle n'a pas fini son travail de la journée, elle devra le terminer le lendemain et ne recevra pas avant sa paie de la journée parce qu'elle est rétribuée à la tâche. Si tout va bien, elle gagnera l'équivalent de 35 dollars des Etats-Unis pour le mois. Les surveillants sont des hommes et, ici, le chantage au salaire est une arme de harcèlement sexuel. Dans les plantations de thé, la plupart des enfants qui vivent avec leur mère ne connaissent pas leur père biologique. Pourtant l'ironie veut que les employeurs se refusent d'emblée à engager des femmes qui ont charge de famille et fassent couramment pratiquer des tests de grossesse préalables à l'embauche. »







Beaucoup de récits comme celui-ci, qui émane d'un syndicaliste des plantations de thé de Tanzanie, ont été entendus durant les quatre journées du symposium sur le travail décent dans l'agriculture, organisé en septembre à Genève par le Bureau des activités pour les travailleurs.

Un rapport préparé pour cette occasion indique qu'en Asie le travail des enfants et la discrimination envers les femmes (qui représentent désormais 50% de la main-d'œuvre agricole) prennent des dimensions extrêmement préoccupantes dans le secteur agricole. Du reste, le pourcentage du revenu national qui provient de l'agriculture est partout inférieur à celui de la main-d'œuvre agricole.

S'adressant aux travailleurs présents, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré : « Bien souvent, ceux-là même qui produisent la nourriture pour le reste du monde ne gagnent pas assez pour mettre un repas sur la table familiale. Ils constituent la majorité des travailleurs pauvres de la planète. »

Si la communauté internationale veut vraiment combattre et éradiquer la pauvreté ou ne serait-ce que la réduire de moitié d'ici à 2015, elle doit faire du secteur rural une priorité. « Nous devons nous battre pour des emplois, des revenus durables et des activités qui génèrent de tels revenus. Il faut des vrais débouchés, pas de la charité », a précisé Juan Somavia.

Comment les choses en sont-elles arrivées là ? D'après Juan Somavia : « Dans sa forme actuelle, la mondialisation actuel traite le travail comme une marchandise. Or ce n'est pas une marchandise. Cette mondialisation-là est injuste, elle ne résoudra pas les problèmes. »

### **Le monopole de la production**

Selon le document de travail remis aux participants, dix entreprises agricoles contrôlent environ 80% d'un marché mondial évalué à 32 milliards de dollars. Et les bénéfices des entreprises augmentent alors que les prix payés aux producteurs ne cessent de diminuer. Ann Herbert, spécialiste de l'agriculture au BIT, souligne les disparités : « Un kilo de café arabica, qui rapportait 4 dollars aux producteurs en 1970, ne leur rapporte plus que 1,42 dollar aujourd'hui. Sur un kilo de café instantané vendu 26 dollars dans les supermarchés, le paysan touche 0,14 dollar. » Bien entendu, l'effondrement des cours des produits de base a encore amoindri les salaires et aggravé les conditions de vie et de travail des ouvriers agricoles.

En outre, la négation de la liberté syndicale est la cause de nombreux problèmes. Les résultats d'une enquête menée à la veille du symposium par le Bureau des activités pour les travailleurs sont édifiants : 52% des organisations de travailleurs de trente-cinq pays

disent que leurs dirigeants ou leurs membres ont fait l'objet de harcèlement. Le chantage à l'emploi est monnaie courante. Les licenciements aussi. Et, comme le montre l'exemple de la Colombie, les assassinats ne sont pas que de rares incidents.

### **Le dialogue social – un investissement**

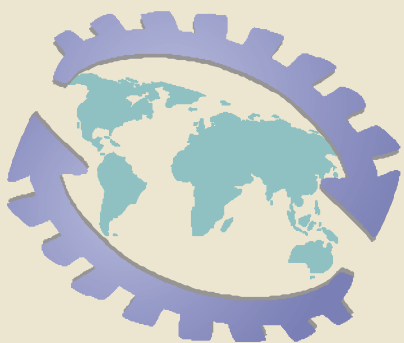
« Les gouvernements et les entreprises doivent comprendre que la négation de la liberté syndicale appauvrit les nations parce qu'elle les prive de leur ressource la plus précieuse pour leur développement. » Ces paroles du Directeur général du BIT ont été entendues par les syndicalistes réunis, mais aussi par les représentants d'organisations internationales, d'institutions des Nations Unies, d'institutions financières et même d'employeurs.

Peu d'employeurs étaient présents à cette réunion organisée principalement à l'intention des syndicalistes, mais l'un d'eux, qui représentait la multinationale *Chiquita* dans le débat sur le dialogue social, a repris à son compte les paroles du Directeur général. « Aucune entreprise ne peut prétendre à la rentabilité si elle n'a pas la réputation de respecter les droits de l'homme », a-t-il affirmé. Cette multinationale emploie plus de 20 000 personnes, surtout en Amérique latine. Beaucoup sont syndiquées. Depuis 1988, *Chiquita* a lancé une campagne engageant ses entreprises à assumer leur « responsabilité sociale ». Grâce à quoi, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et de l'agriculture a pu ouvrir une brèche dans le secteur de la banane et conclure le premier accord-cadre mondial jamais négocié dans ce secteur. Aux termes de cet accord, *Chiquita* s'engage à respecter les droits fondamentaux au travail. Elle s'engage aussi à assumer ses responsabilités en matière de santé et de sécurité des travailleurs, question d'importance capitale dans l'agriculture, qui détient le record mondial des accidents du travail : 170 000 par an.

La convention n° 184 sur la santé et la sécurité dans l'agriculture, adoptée en 2002, est entrée en vigueur en septembre 2003. Trois pays l'ont déjà ratifiée. Comme le souligne le document de travail, la promotion de cette convention doit faire partie de la lutte contre le travail des enfants dans le secteur agricole. L'article 16 fixe à 18 ans l'âge minimum pour l'exécution d'un travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de nuire à la sécurité et à la santé des jeunes travailleurs. Or le travail des enfants, très souvent dans ses « pires formes », est endémique dans l'agriculture. Chaque année, 12 000 jeunes meurent au travail. Qui plus est, l'exploitation d'un nombre croissant de femmes n'est pas sans conséquences pour les enfants.

## CHAMPS D'ACTION

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



## SPÉCIAL AFRIQUE

## Dixième Réunion régionale africaine Addis-Abeba, décembre 2003

Le rapport du Directeur général du BIT sur les activités de l'OIT en Afrique 2000-03 présente un certain nombre de projets et programmes de l'OIT en Afrique. Champs d'action en décrit ici quelques-uns qui, certes, témoignent de l'existence d'énormes problèmes mais aussi améliorent le sort des populations.



risque ne soient embauchés ainsi que d'offrir à 500 membres de leur famille, surtout des femmes, une assistance en matière de développement communautaire, d'acquisition de moyens de subsistance et de financement de proximité. Depuis janvier 2003, l'OIT a mis en place des activités analogues en Côte d'Ivoire, au Ghana, en Guinée et au Nigéria dans le cadre du Projet sous-régional de lutte contre les travaux dangereux et l'exploitation des enfants dans l'agriculture commerciale et la culture du cacao en Afrique de l'Ouest.

conflits armés. En collaboration avec le Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction, l'IPEC a lancé un vaste programme sous-régional destiné à prévenir l'enrôlement des enfants dans les conflits armés et à réinsérer les enfants soldats dans la

### Libération des enfants qui travaillent dans la production de cacao

■ Un millier d'enfants pourront bientôt cesser de travailler dans les régions de production de cacao du Cameroun. En septembre, le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) a lancé à cet effet un projet d'une durée de 37 mois, coparrainé par le gouvernement des Etats-Unis, l'ONU et des organisations non gouvernementales. La coordinatrice nationale de l'IPEC, Béatrice Fri Bime, explique que ce projet permettra non seulement de libérer les enfants qui travaillent actuellement dans les plantations de cacaoyers mais aussi d'empêcher que 500 autres enfants à

*Pour tout renseignement, s'adresser au Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC):*  
tél. +4122/799-8181 ;  
fax +4122/799-8771 ;  
e-mail : [ipec@ilo.org](mailto:ipec@ilo.org)

### Les enfants dans les conflits armés

■ On estime que sur tout le continent africain, 120 000 enfants de 7 à 18 ans participent actuellement à des



société. Les pays participants sont le Burundi, le Congo, la République démocratique du Congo et le Rwanda. Ce programme s'adresse non seulement aux combattants armés mais aussi aux garçons et filles qui sont utilisés comme porteurs, messagers, espions ou – pour les filles – « épouses ». La première phase consistera à définir une stratégie concertée.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC):*

tél. +4122/799-8181 ;

fax +4122/799-8771 ;

e-mail : [ipecc@ilo.org](mailto:ipecc@ilo.org)

## Le travail décent au service de la lutte contre la pauvreté

■ L'enquête sur les conditions de vie au Ghana classe quatre Ghanéens sur dix dans la catégorie « pauvres ». La pauvreté se concentre dans l'agriculture de subsistance (60% des pauvres) et l'économie informelle. Depuis janvier 2003, le Programme pilote de l'OIT sur le travail décent aide le Ghana à intégrer l'objectif du travail décent dans les politiques et programmes nationaux. Ce programme, d'une durée de quatre ans, se terminera en 2006. Un programme similaire vise à stimuler la compétitivité du secteur du textile et de l'habillement au Maroc en promouvant le travail décent.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Groupe des politiques nationales (INTEGRATION):*

tél. +4122/799-6437 ;

fax +4122/799-8579



© BIT/ M. Crozet

## Des emplois pour l'Afrique

■ Dans le cadre du suivi du Sommet mondial pour le développement social tenu en mars 1995 à Copenhague, le BIT et le PNUD ont élaboré le Programme « Des emplois pour l'Afrique » pour faire en sorte que les pauvres du continent aient accès à des possibilités d'emploi productif. La première phase de ce programme, qui s'est terminée en 2002, a été marquée par des résultats positifs dans un certain nombre de pays. Grâce à ce programme, l'adoption de politiques en faveur des pauvres et de l'emploi est de plus en plus reconnue comme un cadre indispensable au développement de l'Afrique. A la suite des recommandations de l'évaluation indépendante de la première phase du programme, le BIT a élaboré un cadre stratégique pour la seconde phase, qui a été adopté à la Réunion tripartite sous-régionale sur la Nouvelle Vision « Des emplois en Afrique », tenue les 20 et 21 février 2003 à Addis-Abeba.

*Pour tout renseignement, s'adresser à la directrice régionale pour les programmes extérieurs de l'OIT en Afrique*

tél. +4122/799-6191 ;

fax +4122/799-6056 ;

e-mail : [lude@ilo.org](mailto:lude@ilo.org)

## Amélioration et extension de la protection sociale

■ De 2000 à 2003, plusieurs pays africains ont accompli d'importants progrès dans le domaine de la protection sociale. Les résultats les plus marquants sont les suivants :

- L'Afrique du Sud, le Bénin, le Cap-Vert, l'Égypte, le Ghana, le Kenya, le Lesotho, Madagascar, le Malawi, le Maroc, la Tunisie et la Zambie ont ratifié une ou plusieurs des conventions sur la sécurité et la santé au travail. Ils ont amélioré leur législation ou commencé à utiliser, au niveau opérationnel, de nouveaux recueils de directives pratiques et guides sur la sécurité et la santé au travail.
- L'Afrique du Sud, le Botswana, le Lesotho, le Nigéria, le Swaziland et le Zimbabwe ont élargi le champ couvert par leurs statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Des politiques et programmes visant à étendre ou à améliorer la couverture sociale ont été mis en place dans les pays suivants : Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Cap-Vert, Éthiopie, Gabon, Guinée-Bissau, Nigéria, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone, République-Unie de Tanzanie, Tunisie, Zimbabwe.
- Des enquêtes sur la sécurité socio-économique des personnes ont été menées en Afrique du Sud, Éthiopie et République-Unie de Tanzanie.
- Au Mali, la couverture sociale a été étendue aux exclus et aux pauvres.

*Pour tout renseignement, s'adresser au secteur de la protection sociale:*

tél. +4122/799-6530 ;

fax +4122/799-6157 ;

e-mail : [edprotect@ilo.org](mailto:edprotect@ilo.org)



## Progrès sur la voie d'un dialogue social efficace

■ Une plus forte adhésion aux principes du partenariat, de la bonne foi, du respect mutuel et du respect des accords conclus entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs ainsi que de garantir la liberté syndicale, est perceptible dans plusieurs pays de la région africaine. Avec l'aide du BIT, le Sénégal, par exemple, a adopté une charte sur le dialogue social entre l'Etat, les employeurs et les travailleurs du secteur privé. Cette charte, entrée en vigueur en mars 2003, s'applique à tous les secteurs de l'économie, tant publics que privés, ainsi qu'au secteur informel. Elle énonce une série de règles de conduite pour chacun des trois partenaires, reconnaît explicitement que les travailleurs contribuent de manière décisive aux résultats de l'entreprise et établit un cadre institutionnel de dialogue aux niveaux national et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Secteur du dialogue social :*  
tél. +4122/799-6320 ;  
fax +4122/799-7289 ;  
e-mail : [eddialogue@ilo.org](mailto:eddialogue@ilo.org)

## Les femmes et le travail des enfants

■ En Afrique de l'Est, un nouveau projet du BIT lie l'emploi des femmes à la réduction du travail des enfants en aidant celles-ci à s'organiser et à accroître leur potentiel productif.



© BIT/ M. Crozet

L'objectif global est de multiplier et diversifier les emplois des femmes de façon à réduire progressivement le travail des enfants. Au départ, une recherche a été réalisée pour recenser les femmes ayant des emplois précaires, qui risquaient de retirer leurs enfants de l'école pour qu'ils aident la famille, ainsi que les ménages pauvres à la charge d'une femme.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Département de promotion des questions de genre :*  
tél. +4122/799-6090 ;  
fax +4122/799-7657 ;  
e-mail : [genprom@ilo.org](mailto:genprom@ilo.org)

## Forum sur le travail décent en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique

■ Dans toute la région Asie-Pacifique, le BIT oriente de plus en plus son assistance technique vers l'élaboration par les gouvernements et les

organisations d'employeurs et de travailleurs d'un ensemble coordonné de politiques et programmes nationaux pour le travail décent. Les participants au Forum tripartite sous-régional de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique sur le travail décent, qui s'est tenu du 6 au 8 octobre 2003 à Auckland (Nouvelle-Zélande), ont examiné un important rapport qui décrit les progrès remarquables accomplis dans la promotion de l'Agenda pour le travail décent dans la sous-région (Australie, Fidji, Indonésie, Kiribati, Nouvelle-Zélande, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Iles Salomon, Vanuatu et Timor-Leste).

*Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de l'OIT à Manille :*  
tél. +632/815-2354 ;  
fax +632/812-6143 ;  
e-mail : [manila@ilomnl.org.ph](mailto:manila@ilomnl.org.ph)

## Formation sur les droits au travail pour la Police nationale indonésienne

■ La réforme de la Police nationale indonésienne a débuté en 2000 avec la séparation de la police et des forces armées. En 2002, le parlement a adopté une loi qui oblige les membres des forces de police à respecter et promouvoir les droits de l'homme dans l'exercice de leurs fonctions. En août 2003, le BIT a lancé un projet de coopération technique d'une durée de deux ans, financé par les Etats-Unis, pour familiariser la police indonésienne avec les principes et droits fondamentaux au travail, y compris le droit des travailleurs de créer des syndicats et d'autres mécanismes de règlement des

conflits du travail. En outre, les responsables de ce projet ont étudié la possibilité de mettre en œuvre un grand programme destiné à améliorer les capacités de la police nationale dans le domaine de la prévention de la traite des êtres humains. Etant donné que des questions légitimes d'ordre public peuvent se poser à l'occasion de manifestations, de grèves ou d'autres formes d'action revendicative, la pratique des forces de police d'autres pays face à ce type de problèmes est également examinée dans le cadre du volet formation. Un cours sur les droits au travail sera inclus dans le programme d'enseignement de l'Académie de police et des écoles de formation de la police.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de l'OIT à Manille:*  
tél. +632/815-2354,  
fax +632/812-6143,  
e-mail: [manila@ilomnl.org.ph](mailto:manila@ilomnl.org.ph)

## Action contre le VIH/sida dans le monde du travail

■ A la fin de 2002, environ 130 000 personnes étaient atteintes du VIH/sida en Indonésie et ce chiffre devrait doubler cette année. 90% de ces personnes étaient dans la force de l'âge : entre 20 et 50 ans. Le BIT aide le gouvernement, les employeurs et les travailleurs à réduire l'impact économique et social de la pandémie par le biais de la formation et de conseils sur la prévention, les traitements, la protection sociale et aussi la lutte contre la stigmatisation des malades. A l'issue d'un séminaire national organisé en 2003, les partenaires sociaux ont signé une déclaration par laquelle ils se sont engagés à combattre le



VIH/sida dans le monde du travail. Le BIT aide maintenant les signataires à nouer des relations de partenariat durables avec les secteurs public et privé.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de l'OIT à Manille:*  
tél. +632/815-2354 ;  
fax +632/812-6143 ;  
e-mail : [manila@ilomnl.org.ph](mailto:manila@ilomnl.org.ph)

## Combattre le chômage par la remise en état des infrastructures

■ En réponse à la crise des Iles Salomon, le BIT a lancé au début de l'année 2003, avec le PNUD, un projet de remise en état des infrastructures, financé par le Japon. Grâce à ce projet, 2 180 personnes obtiendront un emploi dans la réfection et l'entretien de 70 km de routes de desserte, 16 ponts de bois et d'acier, des équipements collectifs de loisirs et des installations d'assainissement. Ce projet qui fait appel à des ressources locales et à du personnel local devrait, par un effet multiplicateur, créer indirecte-

ment d'autres emplois et revenus. Il permettra aussi d'améliorer l'accès des habitants de ces îles aux marchés, à l'enseignement primaire et aux soins de santé, à l'eau potable et aux transports ruraux.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de l'OIT à Manille:*  
tél. +632/815-2354 ;  
fax +632/812-6143 ;  
e-mail : [manila@ilomnl.org.ph](mailto:manila@ilomnl.org.ph)

## Elimination des pires formes de travail des enfants aux Philippines

■ L'élimination des pires formes de travail des enfants occupe désormais une place prioritaire dans le Programme de développement national des Philippines. Ce pays a ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants en novembre 2000, et la Commission nationale du travail des enfants a fixé l'objectif de réduire de 75% les pires formes de travail des enfants d'ici à 2015. Le Programme national de lutte contre le travail des enfants (2001-2004) est le cadre général dans lequel s'inscrivent les efforts d'élimination progressive du travail des enfants dans les plantations de canne à sucre, les mines et les carrières, la fabrication de feux d'artifice, la pêche sous-marine, le travail domestique et la prostitution. Environ 22 000 enfants astreints aux pires formes de travail seront prochainement libérés et obtiendront les moyens de mener une existence plus enrichissante : instruction, services de conseils, soins de santé et réinsertion dans leur famille. Et 22 500 autres enfants à risque seront pris en charge pour éviter qu'ils ne travaillent.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau de l'OIT à Manille: tél. +632/815-2354; fax +632/812-6143; e-mail : manila@ilomnl.org.ph

## Timor-Leste devient le 177<sup>e</sup> Etat membre de l'OIT

■ La République démocratique de Timor-Leste (ancien Timor oriental) est devenu le 177<sup>e</sup> Etat membre de l'Organisation internationale du Travail (OIT) après réception à Genève d'une lettre du Premier ministre Mari Bim Amude Alkatiri, qui notifie l'acceptation formelle par son gouvernement des obligations découlant de la Constitution de l'OIT. Timor-Leste, membre de l'Organisation des Nations Unies depuis le 27 septembre 2002, est ainsi devenu membre de l'OIT le 19 août 2003.

## Programme de maîtrise sur les politiques relatives au travail et la mondialisation

■ L'Université de Kassel et la Faculté d'économie de Berlin, en Allemagne, offrent un nouveau programme de Master sur la politique sociale et la mondialisation. En coopération avec le Bureau des activités pour les travailleurs et le Programme Universitas de l'OIT, le mouvement syndical international et des établissements d'enseignement du monde entier, ce programme d'une année offre aux étudiants la possibilité d'analyser les

enjeux de la mondialisation selon une approche multidisciplinaire. Ce programme d'études équipe les étudiants pour aider les travailleurs et leurs organisations à améliorer leur participation au dialogue social, à la vie publique et aux politiques sociales et de l'emploi. La date limite d'inscription est le 15 mars 2004.

Pour tout renseignement et pour obtenir le formulaire d'inscription, consulter le site :

[www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/gjp](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/gjp) ou s'adresser au Bureau des activités pour les travailleurs:

tél. +4122/799 7021 ;

fax +4122/799 6570 ;

e-mail : [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)



© BIT/M. Crozet

Les enfants du centre Kiwohede de Dar es-Salaam, expriment avec un ballon de football géant offert par l'organisation Art for the World, leur soutien pour la campagne « Carton rouge au travail des enfants ». Ce centre, qui travaille en étroite collaboration avec le BIT, s'occupe de la réinsertion d'enfants auparavant prostitués et accueille les orphelins du sida dans son école maternelle.

## L'OIT s'associe à des projets genevois de recherche

■ Le Réseau universitaire international de Genève (RUIG) a approuvé sept projets de recherche présentés par des équipes pluridisciplinaires. Les chercheurs sont des universitaires suisses et des experts d'organisations internationales. L'OIT participe à trois de ces projets : régimes de dialogue social ; mondialisation, migration et droits de l'homme ; et l'emploi et autres dimensions socio-économiques de la riposte aux situations de conflit et de catastrophe naturelle. Une enveloppe globale de 2 millions de francs suisses est disponible pour ces projets.

Pour tout renseignement, s'adresser au RUIG :

tél. +4122/733-2692 ;

e-mail : [harbour@ruig-gian.org](mailto:harbour@ruig-gian.org)

## L'UE déterminée à promouvoir les normes de l'OIT

■ Lors de la réunion organisée par les Global Unions le 9 septembre à Cancun, pendant la Conférence de l'OMC, le commissaire européen chargé du commerce, Pascal Lamy, a affirmé aux syndicalistes présents que l'Union européenne était déterminée à promouvoir le respect des normes fondamentales du travail dans sa politique commerciale. Il a indiqué pour preuves le soutien accru de l'UE au Programme d'assistance technique du BIT et la réforme du Système de préférences généralisé (SPG) de l'UE, qui prévoit le renforcement de ces préférences pour les pays qui respectent les normes fondamentales du travail de l'OIT et des mesures énergiques en cas de violations graves et persistantes.



L'OIT DANS LA PRESSE

# la Repubblica

L'INTERVISTA

Il presidente dell'Oit, Somavia

## “Globalizzazione dal volto umano o sarà la fine”

**TORINO** - Il filosofo Juan Somavia è direttore generale dell'Oit, l'organizzazione dell'Onu che si occupa dei problemi del lavoro e della povertà nel mondo. Somavia ha partecipato nei giorni scorsi a Torino alla Tavola rotonda sulla povertà e l'esclusione sociale promossa dall'Italia in occasione del semestre di presidenza dell'Ue. Il direttore generale ha descritto una situazione preoccupante: «La povertà nel mondo sta aumentando e per combatterla è necessaria una modifica radicale delle politiche degli organismi finanziari internazionali».

### POVERTÀ

Povertà è mancanza di lavoro dignitoso

Signor Somavia, che cosa significa oggi essere poveri? «La povertà oggi è soprattutto la mancanza di un lavoro dignitoso. Nel mondo le persone senza lavoro sono circa un miliardo e ci sono 180 milioni di bambini che lavorano nelle peggiori condizioni immaginabili. Si tratta di una situazione in miglioramento? Purtroppo no. Dagli anni '90 a oggi i livelli di povertà coinvolgono anzi un numero sempre maggiore di persone. Qui è, a mio parere, la causa di questo peggioramento? «Credo che mi si ricerca nelle scelte di alcune organizzazioni internazionali. Da 25 anni a questa parte chi decide la politica economica ha privilegiato soprattutto le scelte finanziarie. Ne è nata una politica orientata essenzialmente al guadagno immediato e non alle creazioni di

strutture industriali in grado di creare lavoro stabile. Si è deciso di aprire al commercio globale senza tenere conto degli effetti che questo avrebbe potuto avere sulle condizioni di vita nei paesi più poveri. Anche perché permangono evidenti ingiustizie».

A quali ingiustizie sta pensando? «Si è consentito ai paesi più forti economicamente di esportare i loro prodotti in quelli più poveri ma in molti casi è impossibile il contrario perché l'economia dei paesi ricchi gode di sovvenzioni che la rendono imbattibile sul piano dei prezzi. Possiamo fare un esempio? «È il caso del latte africano. In Africa non conviene produrre latte perché quello importato dai paesi europei, sovvenzionato con il sistema delle quote latte, costa molto meno».

Quali sono le proposte dell'Oit per contrastare questa tendenza? «Abbiamo bisogno di una globalizzazione più equa, più umana e più giusta. È necessario che i grandi organismi internazionali modifichino le loro scelte in questo senso».

Non sarà facile contrastarli, ognuno di questi organismi persegue interessi molto concreti e immediati. «Non si tratta di fare filosofia. Quello che io pongo non è solo un problema etico o di giustizia sociale. C'è anche una convenienza. Oggi metà della popolazione mondiale vive con due dollari al giorno. Sono tre miliardi di persone che si trovano al limite della sopravvivenza. Potrebbero essere loro invece il motore dell'economia del futuro».

# The Independent Internet Edition

## New guidelines for ship breaking adopted

An international meeting of experts on the ship-breaking industry has taken a decisive step toward safety and health of thousands of workers in the most hazardous job.

suitable for little else than scrap heap, a tripartite meeting held in Bangkok has adopted the new guidelines., an ILO press release said here yesterday. The new guidelines came at a time when the number of ships destined for "recycling" or "breaking" is growing dramatically.

Amid growing global demand for "breaking" or "recycling" of an aging fleet of oceangoing vessels

### TV5.org

TV5 HOME RÉCEPTION CONTACT

## La démolition des "bateaux-poubelles": un marché potentiellement lucrative

**LONDRES (AFP) - 12/11/2003 14h00** - L'arrivée aux chantiers navals d'Hartlepool (nord-est de l'Angleterre) de navires vétustes de l'US Navy alimente la controverse sur l'industrie potentiellement lucrative de la démolition de bateaux, dont certains constituent un

danger pour l'environnement. Entre 600 et 700 gros bâtiments sont détruits chaque année, dont 95% sont envoyés en Inde, en Chine, au Pakistan et au Bangladesh, a expliqué Paul Bailey, expert du Bureau international du travail (BIT) dans le recyclage

et la destruction de vieux navires. Et ce chiffre devrait encore augmenter avec la décision de l'Union européenne de bannir de ses eaux territoriales tout navire à simple coque, condamnant à la casse des bateaux encore récents.

# Mtanzania

ISSN 0883-8878 TOLBO NA ZYSI Jumata, Oktoba 22, 2003 TANZANIA BBT

## Kapuya: Vigogo wageni hawabeshimu sheria

## Pia ailaumu ILO kwa kuwa kigeugeu

na pendo mashulano, arusha

**WAZIRI wa Kazi, Msandeleo ya Vijana za Michezo, Profesa Jama Kapuya, amesema vigogo wageni wanaofanya kazi nchini wamekwama tatizo kubwa kwani hawataki kuheshimu sheria na taratibu za kazi.**

Kapuya aliamba mkutano kati ya Wabunge wa Bunge la Afrika Mashariki (EALA) na Shitika la Kazi Duniani (ILO) juzi kwamba wafanyakazi wageni wamekwama kata kata kuchangia katika mifuko ya hifa dhi za jamii na hawataki kuwa na matawi ya vyama vya wafanyakazi katika mwanenyeo yao ya kazi.

# L'EXPRESS

version internet

de madagascar

## Les femmes marins

Les femmes marins - une espèce rare mais grandissante dans le monde du transport maritime - sont souvent confrontées à des conditions de travail d'une dureté inouïe, comprenant discrimination et harcèlement sexuel, alors même que le secteur maritime tente de s'adapter à la réalité de femmes travaillant aux côtés des hommes. C'est ce qu'illustre une étude qui vient d'être publiée par le Bureau international du Travail (BIT)

**YONHAP NEWS**

**Governing Body of ILO  
Opens November Session Meetings**

GENEVA, Nov 6 (Yonhap) - The executive body of the International Labour Organization (ILO) was to commence its November session meetings here on Thursday, discussing sessions to take against countries that violated international labor agreements.

The 288th meeting of the ILO's Governing Body, which makes decisions on the ILO agenda and budget for next year, is to deal with complaints from labor unions in some countries, including Belarus in east Europe, whose government allegedly violated the freedom of association by interfering with local industrial labor unions.

**THE HINDU**

**Ship-breaking norms - to focus on safety**

CHENNAI Environmentalists and trade unions, who have been campaigning for the introduction of safety and labour standards in ship-breaking at one of the world's largest yards at Alang in Gujarat, have scored a new victory with an international agreement having been reached on evolving guidelines on ship-breaking.

The International Labour Organisation (ILO) reported on Wednesday that a meeting at Bangkok between representatives of five leading ship-breaking nations - Bangladesh, China, India, Pakistan and Turkey - and the ILO, besides the International Metalworkers Federation, the International Maritime Organisation (IMO) and the Secretariat of the Basle Convention (on disposal of hazardous waste), besides resourcepersons from Canada, Germany, Norway, the Republic of Korea, the U.K. and the U.S., adopted new guidelines aimed at improving the safety and health of thousands of workers "who perform one of the world's most hazardous occupations".

**Les Echos**

LE QUOTIDIEN DE L'ÉCONOMIE

**Juan Somavia, partisan  
d'une croissance plus sociale**

De sa haute taille, avec sa chevelure blanche, le directeur général du Bureau International du Travail (BIT) apparaît bien le somnambule de Davos que ce Porto Alegre. Ce Latinien, séduisant comme un nouveau candidat de cinq ans, déclare d'ailleurs que c'est dans le «win» que dans le «off». Par contre, le représentant permanent du Chili auprès de l'ONU plaide pour une mondialisation «plus juste». Avant, ambassadeur de Chili avant la dictature, espagnolisme (trinitatis-dieris) reste attaché à la France, qui la accueille en «75 ans de son exil. Administrateur du modèle social européen, il a reconnu à l'OCI trop nationale des perspectives avec la Déclaration de 1996 relative aux principes et droits fondamentaux du travail. Pour lui, le mouvement latino-américain postulé, avec les syndicats, faire avancer l'agenda international s'il arrive à défendre d'une seule voix le travail décent» tel que le définit l'OIT. Mais il souhaite surtout que les parlementaires s'emparent de débats sur la mondialisation. «L'exemple est la première préoccupation de tous les pays. Le monde doit se doter d'une politique macroéconomique globale de croissance, ce qui implique une convergence créative entre le FMI, la Banque mondiale, l'OMC, l'OIT et les autres organismes pertinents du système des Nations unies, qui, pour l'instant, n'ont pas à déclarer-elle.

**ECONOMIA**

economia@atarde.com.br

**Projeto capacita jovens em quilombos**

OIT anuncia projeto-piloto, em parceria com o governo brasileiro, para a qualificação profissional de negros na Bahia

BERNA PÁRIAS

Jovens negros ficam, no Brasil, o maior contingente de desempregados. Para minimizar esta situação, um projeto piloto será desenvolvido em cinco quilombos, nas várias regiões do País, um deles na Bahia, a ser definido. O projeto deverá começar já em outubro, com um aporte inicial

de US\$ 30 mil dólares e prevê a capacitação e qualificação desses jovens para o trabalho e a cidadania. A medida foi anunciada ontem pelo Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Juan Somavia, que qualifica a questão do emprego para jovens como uma das mais importantes a serem enfrentadas no mundo.

Quilombo - Antiga povoação formada por negros fugidos da escravidão, muitas vezes formam verdadeiros centros de resistência cultural, preservando até os dias de hoje.



**Selon l'OIT, le nombre d'emplois dans l'industrie chimique est en forte augmentation en Extrême-Orient**

Selon un nouveau rapport \* du Bureau International du Travail (BIT), l'emploi dans l'industrie chimique a plus que doublé pendant les deux dernières décennies en Extrême-Orient alors que, dans la même période, le nombre d'emplois dans ce secteur a progressivement diminué dans la plupart des régions du monde.

Après avoir connu un pic en 1991, l'emploi au niveau mondial dans l'industrie

chimique est passé d'un peu plus de 9 millions d'employés à environ 7,9 millions en 1997. Paradoxalement, dans les vingt dernières années, l'emploi a progressé dans la plupart des pays d'Extrême-Orient, passant de 2,4 millions en 1980 à 6,1 millions de personnes travaillant dans ce secteur en 1995. La Chine a même plus que doublé l'emploi dans l'industrie chimique depuis deux décennies, passant de 1,8 million d'employés en 1980 à environ 5,4 millions en 1999.

**The Guardian**

**Women seafarers face tough working conditions**

By Guardian Reporter

Women seafarers face tough working conditions characterised by discrimination and sexual harassment as the maritime field adjusts to the reality of both genders working together, a newly released International Labour Organisation (ILO) study explains.

**El mundo dinero**

**El desempleo se presenta como el principal desafío de Latinoamérica**

EFE

El desempleo, que afecta a 20 millones de trabajadores latinoamericanos, se ha convertido en el "mayor problema político de este tiempo", especialmente para América Latina, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**ÖZGÜR Kocaeli**

**İl İstihdam Kurulu toplantısı bugün**

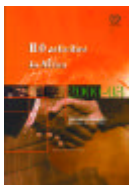
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından organize edilen, "Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikalarının yeniden yapılmasını üzerine pilot proje - Kocaeli" konulu günün ve 1 no'l İl İstihdam Kurulu Toplantısı bugün başlayıyor. Toplantılar bugün ve yarın Oran'da Yücelişi Oteli'nde gerçekleştirilecek. Yıllık Kurumu İl Müdürlüğü'nün hazırladığı Kocaeli İstihdam Raporu da bu toplantılarda ele alınacak.

\*Active Labour Market Policy Workshop in Kocaeli'

# MÉDIATHÈQUE

■ **Barefoot Research : A Workers' Manual for Organizing on Work Security.** Margaret Keith, James Brophy, Peter Kirby, Ellen Roskam, 2002

Depuis sa publication en mars 2002, ce manuel est un succès mondial. Il fait en moyenne l'objet de 3 500 téléchargements par mois sur le site Web du Programme focal du BIT sur la sécurité socio-économique et a été vendu à plus de 3600 exemplaires dans plus de 40 pays. Il a été conçu pour aider les travailleurs à mieux maîtriser leur situation de travail, à mieux protéger leur santé et leur bien-être, et améliorer leur niveau de sécurité de base. Il s'agit d'un guide pratique donnant aux travailleurs, comme aux employeurs, les instruments pour détecter les problèmes de sécurité au travail, s'attaquer aux problèmes considérés du point de vue du travailleur, faire appel aux instruments de recherche présentés, utiliser les résultats pour améliorer la sécurité au travail et s'organiser pour cette sécurité.



■ **Activités de l'OIT en Afrique, 2000-03.** X<sup>e</sup> Réunion régionale en Afrique, Addis-Abeba, décembre 2003. Rapport du Directeur général. BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-214842-8.

15 francs suisses. Existe également en anglais et en arabe.

Le sort de l'Afrique s'est un peu amélioré depuis le début du nouveau millénaire, mais d'énormes problèmes demeurent. Ce rapport, soumis à la X<sup>e</sup> Réunion régionale africaine, doit servir de base à une analyse qui pourrait inspirer les futures activités de l'OIT en Afrique.

Il résume les conclusions de la IX<sup>e</sup> Réunion régionale africaine et présente certains des cadres de développement adoptés par la communauté internationale et l'Afrique pour faire face aux difficultés socio-économiques auxquelles le continent est confronté. Il définit cinq priorités régionales : le dialogue social et les politiques économiques et sociales, la reconstruction après des situations de crise, l'intégration régionale, la réduction de la pauvreté, la prévention et la maîtrise du VIH/sida sur le lieu de travail.

Le rapport décrit les activités entreprises par l'OIT dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent, pour répondre aux nouveaux défis et priorités de développement de l'Afrique.



■ **Gender equality and the extension of social protection.** Rachel Sabates-Wheeler et Naila Kabeer. BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-113746-5. Téléchargeable à l'adresse : [www.ilo.org/coverage4all](http://www.ilo.org/coverage4all)

Quelles que soient les sources d'information, la condition d'infériorité des femmes dans l'emploi est désormais incontestée. La précarisation de l'emploi, la féminisation de la main-d'œuvre et les événements de la vie font en outre que les femmes risquent davantage que les hommes de se trouver exclues de toute protection sociale. Ce document, publié dans le cadre de la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous, évalue les programmes de protection sociale sous l'angle de la couverture sociale qu'ils offrent aux femmes.



■ **Labour Markets in Transition : Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe.** Sandrine Cazes et Alena Nesperova. BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-113723-6.

35 francs suisses.

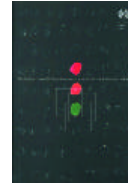
Depuis le démantèlement de l'Union soviétique, les pays en transition ont subi une immense transformation économique et structurelle. Les auteurs de cet ouvrage étudient la réaction des marchés du travail des pays en transition d'Europe centrale et orientale, des Etats baltes et de la Fédération de Russie face à cette transformation et aux conditions posées pour l'adhésion à l'Union européenne.

Se livrant à une analyse transnationale, elles examinent la structure l'emploi par secteur et l'évolution de ses principales caractéristiques : modalités de l'emploi, contrats de travail, emploi formel et informel, etc.



■ **Jobs after War. A critical challenge in the peace and reconstruction puzzle.** Sous la direction de Eugenia Date-Bah. BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-113810-0. 50 francs suisses.

Au sortir d'un conflit armé, la création d'emplois revêt une importance capitale pour faciliter le retour à la paix et la reconstruction. Pourtant, cet aspect est insuffisamment pris en compte tant dans la théorie que dans la pratique. Cet ouvrage examine les problèmes complexes qui se posent dans le domaine de l'emploi à la suite d'un conflit armé et définit une stratégie cohérente pour les résoudre. Le personnel du BIT et des consultants extérieurs proposent ici une analyse complète des questions clés et des solutions concrètes qui ont prouvé leur efficacité.



■ **Helping small businesses prevent substance abuse.** BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-113871-2. 15 francs suisses.

Ce manuel contient des informations concrètes sur le problème de la consommation de produits toxiques au travail et un guide destiné à aider les petites entreprises à mettre en place des mesures de prévention. Il se fonde sur les enseignements tirés de l'expérience de cinq pays qui ont participé au projet pilote du BIT sur la prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie sur les lieux de travail, à savoir l'Egypte, l'Inde, la Malaisie, l'Afrique du Sud et le Zimbabwe. On y trouvera des questionnaires de sondage, un plan d'action et une série d'outils d'autoévaluation.



■ **Les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques.** BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-214140-7.

Ce rapport traite de la conception et de la mise en place de pratiques de flexibilité du travail et de leurs répercussions sur l'emploi, les conditions de travail, la formation professionnelle et le déroulement des carrières dans les industries chimiques. Il passe en revue l'évolution de l'emploi (y compris sur le plan de l'égalité entre les sexes) à l'échelle mondiale et régionale depuis une dizaine d'années. Les aspects traités sont, entre autres : la rémunération, le temps de travail et les congés payés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, les auteurs étudient l'impact des systèmes de travail flexibles sur les relations professionnelles.



■ **A global programme: Investing in employment for poverty reduction and local economic growth.** Programme du Service des investissements à forte intensité d'emplois pour 2003-07. BIT, Genève, 2003. ISBN 92-2-113871-X.

Le but du programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre est de favoriser la création d'emplois productifs et décents dans les pays en développement par le biais de stratégies d'investissement dans les infrastructures, et de contribuer ainsi à la réduction de la pauvreté, au développement économique et au progrès social.

Cette publication décrit le mandat et l'action de l'OIT en ce qui concerne la création d'emplois et la réduction de la pauvreté ainsi que des éléments particuliers du programme, tels que la promotion des petites entreprises du bâtiment, la réforme des procédures de



passation des marchés, la création d'institutions locales pour la planification et l'accès aux ressources sociales et productives ainsi que le renforcement des capacités par des programmes d'enseignement et de formation.



■ **Bulletin des statistiques du travail 2003-3.** BIT, 2003. ISSN 0007-4950. Abonnement annuel: 115 francs suisses. Trilingue: anglais/français/espagnol.

Ce bulletin qui paraît chaque trimestre (en mars, juin, septembre et décembre) fournit les données statistiques les plus récentes sur l'emploi, le chômage, la durée du travail, les salaires et les prix à la consommation. Ce numéro contient un article d'Igor Chernyshev, de l'Unité du développement et de l'analyse des statistiques du Département de l'intégration des politiques, sur les indicateurs statistiques du travail décent. L'un de ces indicateurs est le dialogue social. L'auteur examine plus particulièrement la ques-

tion des grèves et lock-out et conclut qu'à l'heure actuelle la meilleure façon de calculer, aux fins de comparaison internationale, le nombre de journées de travail perdues à la suite d'actions revendicatives en fonction du nombre de personnes actives des pays, consiste à mesurer la proportion de journées non travaillées à cause de grèves et de lock-out (par 1 000 salariés).

## VOTRE VOIX AU TRAVAIL : DES ÉMISSIONS DE RADIO INTERACTIVES SUR LE MONDE DU TRAVAIL



**D**ans le cadre d'une collaboration inédite avec 12 stations de radio d'Afrique de l'Est\*, le Programme focal du BIT sur la promotion de la Déclaration participe à la conception et à la diffusion d'émissions qui suscitent un vigoureux débat sur les questions relatives au monde du travail. Ces émissions interactives permettent de transmettre aux travailleurs, salariés ou non, où qu'ils se trouvent – des grands centres urbains aux villages les plus isolés – des informations d'une importance primordiale pour stimuler la croissance économique et le progrès social.

« Nous recevons énormément d'appels enthousiastes à propos de ces émissions », indique Beat Mutyaba, producteur à CBS Radio, à Kampala. « Les auditeurs veulent parler encore et encore de leur travail. D'ailleurs, une émission que nous avons diffusée sur des syndicats tenus à l'écart d'une usine de textiles, a été reprise par les médias nationaux. Et maintenant, les conditions de travail s'améliorent dans cette usine. »

Des ateliers de formation technique ont été organisés à Nairobi, Dar es-Salaam et Kampala pour améliorer la qualité de la production et les compétences des journalistes et des présentateurs. AFRiNet, agence de production locale, dispense une formation approfondie en Afrique de l'Est et en Afrique de l'Ouest. « Il y a des gens bourrés de talents ici, en Afrique de l'Est. Avec un peu d'apprentissage technique et d'expérience, ils deviendront d'excellents spécialistes des médias », affirme Willy Thomas, directeur de AFRiNET.

« Tout le monde est gagnant », fait observer Sam Nyalla, directeur général de Radio Free Africa en Tanzanie. « On développe les compétences du personnel et en même temps, on traite d'importantes questions sociales. »

Grâce à de meilleures techniques de production et de recherche, le contenu des émissions de radio – et aussi de télévision – s'améliore. Et les stations

réfléchissent déjà à des moyens de parfaire la formule. Après tout, le sens de la Déclaration est bien de parvenir à ce que les gens puissent exploiter tout leur potentiel et réaliser leurs aspirations en travaillant dans des conditions de liberté, de dignité, de sécurité et d'égalité.

Ces émissions révèlent, de la part des stations de radio, une ferme volonté d'améliorer les conditions de travail tout en facilitant la mise en commun des expériences et des réflexions que suscite la transformation rapide du paysage économique. Il appartient désormais aux auditeurs, la population de l'Afrique de l'Est, de saisir cette occasion pour améliorer leur monde du travail.

*\*Ouganda : CBS Radio, Radio Paidha, Voice of Teso, Voice of Toro, Radio Uganda, Voice of Kigezi. Kenya: Kameme, Baraka, Citizen. Tanzanie: Radio Free Africa, Radio Tumbaini, Radio Tanzania.*



*Au Kenya, les ateliers de formation ont enseigné de nouvelles techniques aux journalistes de la radio, telles que l'utilisation d'un lecteur-enregistreur audionumérique pour les interviews.*

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

Les technologies de l'information et le monde du travail:

# INNOVATIONS OU LEURRES?

Sommet mondial sur la société de l'information  
10 - 12 décembre 2003 à Genève

<http://www.wsis.org>



Organisation  
internationale  
du Travail

N° 49, décembre 2003

## NEW TECHNOLOGIES: A DIFFERENT WORKPLACE

"THE CREATION AND LOSS OF JOBS, THE CONTENT AND QUALITY OF WORK... ALL ARE AFFECTED BY THE EMERGING ERA OF DIGITAL GLOBALIZATION."



"MORE THAN HALF THE WORLD'S POPULATION HAS YET TO PLACE A TELEPHONE CALL."

TECHNOLOGICAL CHANGE HAS ENCOURAGED HUGE GROWTH; IT SHOULD BE MATCHED BY DIALOGUE BETWEEN GOVERNMENTS, WORKERS AND EMPLOYERS TO ENSURE DECENT WORK FOR ALL

## FROM THE INDUSTRIAL REVOLUTION TO THE INFORMATION AGE: TRANSFORMING THE WORKPLACE



International  
Labour  
Organization

THE HUMAN FACE OF TECHNOLOGY: THE WORLD OF WORK



ENABLING THE DISABLED; EMPLOYABILITY OVER DISABILITY



CREATING A SAFER WORKPLACE

WORK IN THE INFORMATION SOCIETY SHOULD BE IN SECURE, SAFE AND HEALTHY WORK ENVIRONMENTS