

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT



BUREAU  
international du Travail  
Genève

## LE TRAVAIL FORCÉ AUJOURD'HUI

# Comment l'OIT a fini par se doter d'un drapeau officiel



©BIT/A.Dubois

En 1971, le Bureau n'a pas pu arborer le drapeau portant l'emblème de l'Organisation lors de la visite du Pape à Genève, non pas parce que ce drapeau n'était pas convenable pour la visite d'un chef d'Etat, mais parce qu'il n'était pas officiel et n'existait donc pas d'un point de vue juridique.

Certes, le drapeau de l'OIT était utilisé depuis de nombreuses années, mais il était arboré à des fins purement « décoratives », comme l'a confirmé une lettre du BIT au Flag Research Center, qui se trouve aux Etats-Unis, disant : « L'OIT n'a pas de drapeau... Nous l'utilisons seulement comme ornement dans les salles de réunion, mais il ne peut être utilisé à l'extérieur car aucune mesure n'a été prise en vue de son adoption. »

Le drapeau de l'OIT a été conçu et fabriqué en 1969, à l'occasion du 50<sup>e</sup> anniversaire de l'Organisation, mais n'a jamais été adopté officiellement. Peu de fonctionnaires du BIT et encore moins de personnes de l'extérieur savaient que ce qu'ils considéraient comme le drapeau officiel de l'Organisation – portant comme emblème le symbole du tripartisme approuvé en 1967 par le Directeur général de l'époque, David Morse, emblème qui se détache

sur fond bleu clair – n'avait en réalité rien d'officiel. Ce drapeau ne pouvait donc pas être arboré lors d'événements officiels. Tel ne sera plus le cas à l'avenir, puisque l'OIT a procédé à l'adoption officielle de son drapeau.

Pourquoi le drapeau de l'OIT n'a-t-il été qu'un ornement pendant si longtemps ? La raison remonte à la fondation de l'Organisation des Nations Unies, en 1945. A cette époque, on a considéré préférable que l'OIT et les autres institutions spécialisées n'adoptent pas leur propre drapeau officiel pour éviter que la prolifération des drapeaux ne fasse oublier que toutes les institutions spécialisées font partie du système des Nations Unies. Mais les temps changent et, au fil des ans, différentes institutions des Nations Unies se sont dotées de drapeaux portant leurs emblèmes respectifs afin de se distinguer les unes des autres. Pour que l'OIT ne fasse pas exception, la Conférence internationale du Travail a adopté, en juin, une résolution qui légalise le drapeau. Désormais, le drapeau de l'OIT occupera la place qui lui revient aux côtés de ceux d'autres institutions et, comme eux, représentera les Nations Unies de l'époque moderne.

*Travail*  
Le magazine de l'OIT

Le magazine *Travail* est publié trois fois par an par le Département de la communication et de l'information publique du BIT, à Genève. Aussi publié en anglais, arabe, chinois, danois, espagnol, finnois, hindi, japonais, norvégien, suédois et tchèque.

**RÉDACTEUR :**

Thomas Netter

**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

**ASSISTANTE DE PRODUCTION :**

Corine Luchini

**RECHERCHE PHOTO :**

Marcel Crozet

**GRAPHISME :**

MDP, OIT Turin

**COUVERTURE :**

M. Montesano, MDP, OIT Turin

**ASSISTANTES DE RÉDACTION :**

Shahnaz Radjy, Katherine Lomasney

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 et de l'information publique 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

# Un nouveau rapport du BIT

Le travail forcé appartient-il à une époque révolue ? Une nouvelle étude du BIT, intitulée *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, nous apprend que non seulement il existe encore de nos jours mais qu'il est aussi l'un des problèmes les moins connus de notre temps. Le BIT estime que, sur la planète, 12,3 millions de personnes, dont la moitié sont des enfants, en sont victimes. Cette étude, qui remet en question bien des idées reçues sur le sujet, devrait déclencher une mobilisation mondiale contre le travail forcé.

**Page 4**



© OIT Turin/M. Montecano

## EN COUVERTURE

Nouveau rapport du BIT : *Une alliance mondiale contre le travail forcé* **4**

## ARTICLES GÉNÉRAUX

Filles-soldats  
La difficile réinsertion des combattantes libériennes **8**

Les nouveaux pères  
Le congé de paternité en Norvège **12**

Le prix de l'or  
Le travail des enfants dans les petites industries extractives **16**

Eduquer pour prévenir  
Le VIH/sida sur le lieu de travail dans le nord de la Russie **21**

La microfinance dans le sud-est de l'Europe :  
Comment les petites entreprises participent à la création d'emplois **25**

L'après-AMF : Le commerce mondial du textile à l'aube d'une nouvelle ère **28**

## RUBRIQUES

Planète Travail **31**

Les nouvelles **34**

- 93<sup>e</sup> Conférence annuelle  
CIT 2005: Réflexion sur l'action à mener face aux grands problèmes du monde du travail
- 293<sup>e</sup> session du Conseil d'administration  
Election d'un nouveau Président, adoption du rapport du Comité de la liberté syndicale du BIT
- La sécurité au travail, un objectif universel pour les participants à la Journée mondiale
- Actualités du Programme SOLVE : Comment traiter les problèmes psychosociaux au travail
- Discours du Directeur général au Forum CE-OIT à Turin

Champs d'action **46**

Médiathèque **50**

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 178 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.

# Nouveau rapport du BIT :

## Une alliance mondiale contre le travail forcé

**L**e travail forcé appartient-il à une époque révolue ? Une nouvelle étude du BIT, intitulée *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, nous apprend que non seulement il existe encore de nos jours mais qu'il est aussi l'un des problèmes les moins connus de notre temps. Le BIT estime que, sur la planète, 12,3 millions de personnes, dont la moitié sont des enfants, en sont victimes. Cette étude, qui remet en question bien des idées reçues sur le sujet, devrait déclencher une mobilisation mondiale contre le travail forcé.

Au Pérou, un indigène âgé effectue un travail éreintant dans une ferme isolée en pleine jungle. Les

produits de première nécessité, il doit les acheter à prix d'or dans la coopérative de l'entreprise. Son salaire pour des mois de travail: une paire de chaussures.

En Ouganda, une jeune fille de 14 ans est arrachée à son foyer par l'Armée de résistance du Seigneur pour servir d'« épouse » à un commandant.

Ce ne sont là que deux cas sur les 12,3 millions de personnes qui, dans le monde, sont astreintes à travailler dans des conditions proches de l'esclavage. Cette sinistre réalité est l'objet d'une étude fondamentale, récemment publiée par le Bureau international du Travail (BIT).

Intitulée *Une alliance mondiale contre le travail forcé*<sup>1</sup>, cette étude décrit une économie mondiale tel-



© BIT/K. Cassidy

lement tributaire des bas salaires qu'elle bafoue les droits fondamentaux de millions d'êtres humains en les condamnant à l'esclavage, au servage et à la servitude pour dettes, pratiques qui n'ont rien à envier aux fers d'une autre époque. Pas moins de la moitié de ces millions d'être humains sont des enfants.

Le rapport du BIT donne suite à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, par laquelle gouvernements, employeurs et travailleurs se sont engagés à respecter les valeurs humaines.

On assimile généralement le travail forcé à un labeur long et pénible, effectué dans des conditions très dures et très peu rémunéré. Cela est exact, mais deux autres éléments entrent dans la définition du travail forcé: il doit être exécuté sans le consentement de l'intéressé et sous la menace d'une sanction. Cette dernière peut consister en des violences physiques – coups, torture, sévices sexuels – ou psychologiques – confiscation des papiers d'identité, menace d'expulsion.

Le travail forcé est un fléau universel. Il est certes concentré dans certains secteurs – agriculture, bâtiment, travail domestique, briqueterie, production industrielle dans des ateliers clandestins, commerce du sexe –, mais sévit sur tous les continents et dans presque tous les pays, tous régimes économiques confondus. Et pourtant, paradoxalement, c'est un problème qui « reste l'un des moins connus de notre temps ».

La traite des êtres humains – c'est-à-dire le recrutement et le transport de personnes à des fins d'exploitation économique – est sans doute le phénomène qui attire le plus l'attention bien que, selon le BIT, elle constitue seulement un cinquième du travail forcé dans son ensemble. Son ampleur varie grandement selon les régions. Globalement, la grande majorité des victimes des trafiquants de main-d'œuvre travaille dans les pays en transition et dans les pays industrialisés. Environ la moitié d'entre elles – des femmes et des enfants principalement – sont livrées à l'exploitation sexuelle. Toute cette souffrance génère tout de même des profits considérables, estimés à 32 milliards de dollars par an.

L'intérêt principal de ce rapport tient à ce qu'il remet en question une série d'idées reçues sur la nature du travail forcé, son mode de fonctionnement et la manière de l'éradiquer. La réflexion a été délibérément axée sur la problématique du développement et, notamment, sur la question de la réduction de la pauvreté. Beaucoup pensent en effet que la pauvreté est à l'origine du travail forcé, et que c'est seulement en éliminant la première que l'on pourra se débarrasser du second. Ce faisant, ils passent outre le fait que, dans

bien des cas, c'est en réalité le travail forcé qui crée et perpétue la pauvreté. Alors que ce sont en général les membres les plus démunis et les moins considérés de la société qui sont astreints à ce type de travail, il est rare que leur « emploi » adoucisse leur sort. Au contraire, ils sont condamnés à une besogne fastidieuse, humiliante et exténuante qui les enferme dans l'engrenage de la misère.

En Asie du Sud, par exemple, les membres des basses castes et des tribus autochtones, qui n'ont pas accès aux emplois « normaux », tombent dans la servitude en pensant ainsi desserrer quelque peu l'étoupe de la misère. Mais poussés à s'endetter et ne gagnant rien ou pratiquement rien, ils auront beau s'échine indéfiniment au travail, jamais ils ne pourront rembourser. La dette se transmet alors d'un membre de la famille à un autre et d'une génération à la suivante. Autant dire que pour les enfants et les petits-enfants, le cycle de la pauvreté est implacablement verrouillé.

Les femmes qui se trouvent en pareille situation sont davantage encore à la merci d'employeurs sans scrupules. En Inde et au Bangladesh, par exemple, de jeunes femmes forcées à se prostituer se retrouvent « endettées » vis-à-vis du tenancier de la maison de prostitution, qui leur facture des frais de nourriture, de vêtements et de maquillage. Pour rembourser leur prétendue dette, elles sont obligées de travailler gratuitement une année ou plus.

Une autre manière d'assujettir les travailleurs par l'endettement consiste à leur consentir des avances sur salaire. Au Pakistan, dans les mines de charbon du Baloutchistan, les mineurs empochent des acomptes substantiels qu'ils sont censés rembourser sur leur salaire mensuel. Or le montant de ces acomptes augmente constamment, car les mineurs doivent bien acheter de quoi vivre et parfois aussi parce que l'employeur truque les comptes, ce qui entraîne de longues périodes de servitude pour dettes. Les mineurs qui voudraient partir sont souvent menacés, et parfois punis, de violences physiques.

Cette forme d'exploitation n'est pas l'apanage des pays en développement ni ne caractérise uniquement les systèmes traditionnels de dépendance servile. On assiste en effet à l'émergence de formes inédites d'insolvabilité dans les nations industrielles et dans des branches tout à fait formelles de l'activité économique. Il arrive ainsi que des travailleurs migrants, recrutés en toute légalité, se retrouvent de facto en situation de servitude pour dettes à cause des sommes exorbitantes qu'ils doivent à des agences de recrutement malhonnêtes et aux nombreux intermédiaires auxquels ils ont eu affaire.

Le constat le plus troublant du rapport est certainement celui qui concerne le lien entre le travail forcé



<sup>1</sup> Une alliance mondiale contre le travail forcé, mai 2005, Genève, BIT. [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)





© BIT Photo

>> et la mondialisation. Selon une opinion largement répandue, la montée en puissance du secteur privé, soutenue par la déréglementation des marchés et la libéralisation croissante des échanges, devrait faire reculer le travail forcé. C'est la théorie de l'effet boule de neige. Or les auteurs du rapport nous apprennent que la grande majorité des cas de travail forcé sont imputables, non pas aux pouvoirs publics ni à l'armée, mais à des acteurs du secteur privé.

Le premier rapport global sur le travail forcé, publié en 2001, décrivait la traite des personnes comme « la face cachée de la mondialisation ». Le nouveau rapport va plus loin en montrant que, par bien des aspects, la mondialisation favorise effectivement le travail forcé dans les contextes les plus divers.

Faut-il en conclure que la maltraitance des êtres humains est une conséquence inévitable de l'essor de l'économie mondiale ? Force est de constater que la course à la compétitivité oblige les entreprises à réduire leurs charges par tous les moyens et, dans les cas extrêmes, les amène à recourir au travail forcé. De fait, le BIT donne l'exemple de sous-traitants qui acceptent une rémunération tellement faible par travailleur qu'il leur est impossible de respecter la législation nationale du travail. Dans de nombreux pays, la contrainte de la baisse des coûts s'accompagne de deux autres tendances extrêmement préoccupantes.

La première est celle de l'excédent de travailleurs migrants et des membres de leur famille. Ces déracinés, hantés par la peur de l'expulsion, ont plus à perdre qu'à gagner à dénoncer l'illégalité de leurs conditions de travail.

La seconde est celle de la déréglementation des marchés du travail. La doxa économique a beau prôner le démantèlement du droit du travail, en vue de rendre le régime des accords commerciaux aussi accommodant et flexible que possible, il n'en reste pas moins qu'une réglementation laxiste – pour ne pas dire inexistante – ne peut qu'avoir des conséquences extrêmement dommageables sur le plan social. Lorsque les marchés ne sont plus encadrés, on assiste généralement à la disparition progressive des services d'inspection du travail et, parallèlement, à la prolifération d'entreprises non déclarées fonctionnant en dehors de toute légalité. Résultat : le travail forcé se développe. L'exploitation généralisée des plus démunis et des plus vulnérables ne fait que signer l'échec retentissant des marchés, des institutions et de la réglementation du travail.

Peut-on espérer, dans cet univers à la Zola, que le travail forcé puisse jamais être aboli ? Le BIT répond par l'affirmative. *Une alliance mondiale contre le travail forcé* présente l'exemple de certains pays qui s'attaquent à ce fléau avec les moyens nécessaires : adoption d'une législation rigoureuse assortie des mesures destinées à en assurer l'application, mise en œuvre de programmes de développement axés sur les causes profondes du mal, comme la pauvreté, assistance aux victimes qui peuvent ainsi reprendre leur destin en main.

Mais il faut faire encore beaucoup, beaucoup plus. Avec *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, l'OIT invite les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organismes d'aide au développement, les institutions financières internationales engagées dans la lutte contre la pauvreté et la société civile à élaborer, au cours des quatre années à venir, un plan d'action contre le travail forcé. Et le simple citoyen a lui aussi un rôle déterminant à jouer : aujourd'hui, les consommateurs avertis veulent savoir d'où proviennent les produits qu'ils achètent, et, qu'il s'agisse de sucre ou de chaussures, comment ils ont été fabriqués. Assurément, l'époque où il était encore possible de dissimuler au public certaines phases guère avouables du processus de production sera bientôt révolue.

Juan Somavia, Directeur général du BIT, est convaincu qu'une forte volonté politique et un engagement au niveau mondial permettraient d'éliminer le travail forcé au cours des dix prochaines années et que cela est une nécessité. « Le travail forcé est un fléau qui n'a pas sa place dans le monde d'aujourd'hui », affirme-t-il.

A quelle époque vivons-nous vraiment ? C'est le temps qui le dira.

# Mesurer la souffrance : La comptabilisation du travail forcé

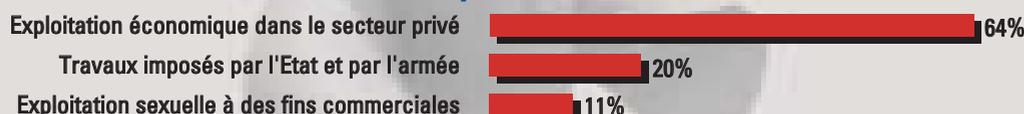
Selon les estimations du BIT, au moins 12,3 millions de personnes dans le monde sont aujourd'hui victimes du travail forcé. La plupart vivent en Asie, où près des deux tiers sont exploitées à des fins économiques par des acteurs privés. Le commerce du sexe représente moins d'un dixième de l'ensemble des cas recensés dans la région. Dans quelques pays comme le Myanmar, 20 pour cent des situations de travail forcé sont imputables à l'Etat.

Un cinquième environ des personnes assujetties au travail forcé sont victimes de trafiquants de main-d'œuvre mais les chiffres varient fortement selon les régions. Le trafic de main-d'œuvre représente moins de 20 pour cent des cas de travail forcé en Asie, en Amérique latine et en Afrique subsaharienne, mais plus de 75 pour cent au Moyen-Orient, dans les pays industrialisés et les pays en transition. C'est dans ces deux dernières catégories de pays que

prédomine l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, dont les victimes sont essentiellement des femmes et des jeunes filles. Il est impossible de donner des chiffres précis par classe d'âge, car les sources n'indiquent que rarement l'âge des victimes ; l'OIT estime toutefois qu'entre 40 et 50 pour cent des victimes sont des enfants.

La ventilation des statistiques est la suivante :

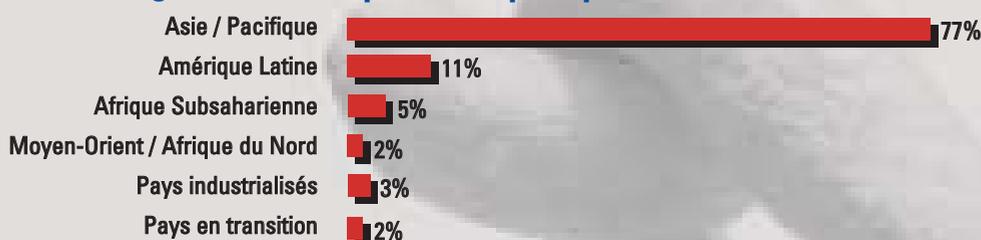
## Principales formes de travail forcé



## Formes de travail forcé relevant du trafic de main-d'œuvre



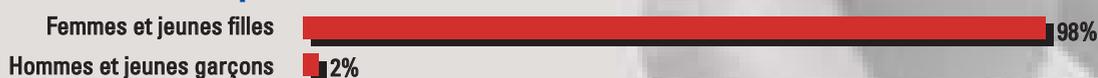
## Régions dans lesquelles se pratique le travail forcé



## Victimes de l'exploitation économique



## Victimes de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales



# Filles-soldats

## La difficile réinsertion des combattantes libériennes



© BIT/Teun Voeten, A.P.

**P**endant l'atroce guerre civile qui a déchiré le Libéria, des milliers de femmes ont pris les armes car, pour elles, la seule alternative était : tuer ou être tuées. Aujourd'hui, la guerre est terminée mais certaines sont encore hantées par la peur et le sentiment d'insécurité. Leur expérience a aidé l'OIT à concevoir des mesures et des programmes adaptés aux difficultés spécifiques des femmes pour faciliter leur réinsertion dans la société. Un reportage de Irma Specht, consultante du BIT.

MONROVIA, Libéria – « Pendant la guerre, les hommes ont un comportement indigne avec les femmes ! »

C'est Ellen qui s'exprime, une jeune Libérienne de 24 ans, qui avait plus de mille femmes sous ses ordres durant la guerre civile qui a déchiré son pays pendant sept ans. En l'écoutant, on comprend ce qui a pu pousser les Libériennes des deux camps à aller au champ de bataille.

« Lorsque je croisais des filles de groupes ennemis, je baissais mon fusil et j'allais à leur rencontre pour leur expliquer pourquoi je me battais », raconte-t-elle avec passion dans un mauvais anglais. « Pourquoi les femmes devraient-elles se battre entre elles ? Nous nous sommes unies pour nous battre contre les hommes. »

Ellen et son armée faisaient partie d'un groupe de rebelles appelé les « Libériens unis pour la réconciliation et la démocratie » (LURD), qui combattait l'armée du chef de guerre Charles Taylor.

Bien que, à l'échelle mondiale, les forces armées comptent entre 10 et 30 pour cent de femmes, les raisons qui poussent celles-ci à s'engager sont assez mal connues. Pour connaître ces raisons, le BIT a récemment lancé au Libéria le premier d'une série de projets de recherche qui seront effectués dans divers pays touchés par la guerre. Ses chercheurs se sont entretenus directement avec des jeunes femmes de moins de 35 ans qui ont participé activement aux combats.

La motivation première de la plupart d'entre elles était de se protéger et de protéger les autres femmes contre le viol et l'assassinat. Des groupes de défense des droits de l'homme comme Amnesty International estiment que le viol est une arme utilisée dans les guerres pour déshumaniser les femmes et leurs communautés. L'OIT entend attirer l'attention de l'opinion publique nationale et internationale sur le déchaînement de la violence sexuelle en temps de guerre et sur ses conséquences.

Ellen s'est engagée à l'âge de 16 ans, après avoir été violée par des hommes qui avaient tué son père et sa mère sous ses yeux. Une autre Libérienne s'est enrôlée après avoir appris qu'une femme qui venait d'accoucher avait été violée avec une telle brutalité qu'elle avait succombé à une hémorragie. Beaucoup de ces femmes n'avaient d'autre alternative que de tuer ou d'être tuées.

L'autre motivation des Libériennes était de prouver qu'elles sont les égales des hommes. On retrouve cette motivation en République démocratique du Congo, où les femmes-soldats sont de plus en plus nombreuses. Tel est le cas de Catherine, jeune combattante de ce pays, qui a grandi avec ses trois frères dans une « famille de guerriers », nourrie par les récits de guerre de son père.

« Je voulais aider les rebelles », explique Catherine. « Je pensais que si mes frères pouvaient le faire, moi aussi j'en étais capable. Je voulais faire comme eux. Quand on est petit, on veut faire comme les grands. Quand on est une fille, on veut faire comme les garçons. »

Au Libéria, la guerre est finie mais les filles et les femmes sont toujours exploitées et maltraitées. Toutes sortes d'obstacles entravent le retour des ex-combattantes à la vie normale, preuve que le comportement des hommes à l'égard des femmes reste souvent indigne même en temps de paix. Bien que la réinsertion des anciens soldats dans la société soit une condition préalable à la consolidation de la paix et à la reconstruction du pays, les programmes auparavant mis en œuvre à cette fin ramenaient généralement les filles à leur condition initiale, sans remédier aux problèmes fondamentaux qui les avaient poussées à rejoindre les rangs des combattants.

La discrimination et la violence à l'égard des femmes restent profondément ancrées dans la société libérienne. La situation est d'autant plus grave qu'après toutes ces années de guerre, la plupart de ces jeunes filles et de ces femmes ne savent plus très bien à quoi ni à qui se raccrocher – bien souvent, leurs parents ont été tués et leurs maisons détruites, et le tissu économique et social du pays est en lambeaux. Néanmoins, beaucoup sont déterminées à s'en sortir.



© BTT/Teun Voeten, A.P.

« Nous nous sommes battues contre les hommes avec des fusils; maintenant, nous n'avons plus de fusil, mais notre combat contre les hommes doit continuer », affirme Ellen. « Notre arme, désormais, sera la plume: c'est le maniement de cette arme que j'essaie maintenant d'enseigner aux filles. »

L'ex-générale Ellen assure encore la protection d'une grande partie des filles qui étaient sous son commandement. En mai 2004, quarante d'entre elles vivaient dans son deux-pièces de Monrovia. Des centaines d'autres, peu disposées à rendre leurs armes, se cachaient dans des villages environnants. Elles ont beaucoup à craindre. Certaines, se considérant encore sous le commandement d'Ellen, n'accepteront d'être désarmées et démobilisées que sur l'ordre de cette dernière.

Quelques-unes ont récemment accepté de rendre leurs armes, mais leur avenir reste plein d'incertitudes. Recevront-elles l'assistance dont elles ont besoin pour pouvoir se réinsérer dans la société et y assumer leur rôle de citoyenne, de mère et d'épouse? Seront-elles acceptées et traitées avec respect? Réussiront-elles à acquérir l'instruction et la formation professionnelle qui leur permettront d'obtenir un emploi correctement rémunéré? Et par ailleurs, quel sera le sort de celles qui ont trop peur de sortir de la clandestinité et de s'inscrire au registre des anciens combattants? Pour l'heure, l'aide à la réinsertion tarde à venir et le marché de l'emploi, ravagé par la guerre, n'offre guère de perspectives.

Tous ces points d'interrogation dissuadent les filles et les femmes de se présenter aux postes de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR). Elles craignent d'y être confrontées aux hommes et redoutent d'être assaillies par les souvenirs de leur vie dans les camps militaires, qu'elles préféreraient effacer de leur mémoire. Nombreuses sont celles qui hésitent à



>> s'inscrire en qualité d'anciennes combattantes car l'établissement de leur carte nécessiterait qu'on les photographie. La crainte d'être étiquetées comme combattantes et d'être par conséquent exclues de la société est sans doute justifiée. En effet, les femmes qui s'affranchissent de leur rôle traditionnel sont souvent rejetées par leur communauté, par les écoles, par les employeurs, voire par leur propre famille, qui se méfient d'elles. Résultat : beaucoup ne bénéficieront pas de l'aide financière du programme de DDR.

Ces femmes ne restent pas pour autant murées dans le silence. C'est en ayant le courage de prendre la parole et de raconter leur histoire qu'elles peuvent conquérir leur autonomie. De plus, des organisations comme l'OIT s'inspirent de leur expérience pour élaborer des mesures et des programmes qui répondent

aux besoins spécifiques des femmes et facilitent leur réinsertion. C'est dans ce but que le Programme focal de réponse aux crises et de reconstruction du BIT (IFP/CRISIS) a décidé de financer un projet de recherche sur l'expérience personnelle des combattantes libériennes. Une fois publié, ce travail sera utilisé pour renforcer l'efficacité du programme d'aide. En outre, il complétera le récent ouvrage de Rachel Brett et Irma Specht (*voir encadré p. 11*), également financé par le BIT, qui recense les raisons pour lesquelles les jeunes s'engagent dans les forces armées et propose des solutions.

Un ancien combattant, homme ou femme, a avant tout besoin d'un travail décent. Le BIT, avec son Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et en collaboration avec l'UNICEF,

### LIBÉRIA : LA PAIX EST DE RETOUR MAIS L'AVENIR RESTE MENAÇANT

**Q**ui sont ces jeunes qui, après des années de guerre, s'efforcent de revenir à une vie « normale » ? Des êtres floués. Des orphelins. Qui ne savent ni lire ni écrire. Qui ont tout enduré. Pendant les années de conflit, certaines factions comptaient jusqu'à 37 pour cent d'enfants, dont bon nombre de fillettes. Une grande partie des 15 000 enfants qui ont participé aux combats sont aujourd'hui entrés dans le monde des adultes : en tant que chômeurs.

Le marché du travail est en effet dans un état catastrophique. Actuellement, seuls 55 pour cent des hommes et 41 pour cent des femmes exercent une activité lucrative. Selon les estimations, qui ne tiennent évidemment pas compte du chômage déguisé ni du sous-emploi, 80 pour cent de la population est sans emploi. La majorité des gens – 77 pour cent environ – travaillent dans le secteur informel, faute d'instruction et de formation et en raison de la faible capacité d'absorption de l'économie locale.

Est-ce à dire que la population est irrémédiablement condamnée au désespoir ? L'OIT et l'UNICEF ont uni leurs efforts pour rompre ce cercle vicieux. Engagée comme consultante dans le cadre du Programme focal de réponse aux crises et de reconstruction du BIT, avec l'appui financier du PNUD et de l'antenne de l'UNICEF au Libéria, Irma Specht a étudié les motivations des jeunes femmes qui se sont engagées dans la lutte armée et a formulé des recommandations précises sur la manière de leur venir en aide.

En outre, dans le cadre de son programme mondial d'aide aux enfants soldats, financé par le ministère du Travail des Etats-Unis, le BIT a analysé le marché du travail et les besoins de formation du Libéria sur la base de sources secondaires et d'une série de travaux de recherche réalisés sur le terrain avec les pouvoirs publics, des institutions des Nations Unies, des ONG locales et internationales, des acteurs du secteur privé et des formateurs. D'après les résultats de cette analyse, le secteur agricole devrait constituer une source importante d'emplois et le bâtiment pourrait fournir un appoint appréciable tant dans les comtés que dans les zones urbaines. Néanmoins, les emplois sont rares et les anciens combattants se heurtent à une âpre concurrence.

Que réserve l'avenir ? Selon M<sup>me</sup> Specht, certains programmes actuellement mis en œuvre donnent des résultats relativement satisfaisants, mais le sort de la jeunesse demeure extrêmement préoccupant. « Cette génération ne sait pas ce que sont une vie normale et un travail normal. Ils sont déçus de leurs dirigeants, vivent dans l'insécurité, boivent ou se droguent, et la plupart des filles ont été violées. Il faut les aider au plus vite à se désintoxiquer et à réintégrer le système éducatif. Cela prendra des années parce qu'ils seront obligés de travailler tout en étudiant. Pourtant, la paix exige que toute la jeunesse libérienne, civile et combattante, se mobilise pour reconstruire le pays. »

## LES JEUNES SOLDATS

Entre 10 et 18 ans, les jeunes ressentent parfois le besoin impérieux d'une liberté authentique; commençant à prendre conscience de ce qu'ils sont et de leur place dans la société, ils remettent en cause les traditions, se cabrent contre les pouvoirs établis et rêvent d'un monde plus juste.

Néanmoins, il n'est pas toujours facile de comprendre pourquoi des jeunes qui ont toute la vie devant eux mettent leur existence en danger en allant combattre dans les rangs de forces armées ou avec des rebelles ? Telle est la question à laquelle s'efforcent de répondre Rachel Brett et Irma Specht dans un ouvrage récemment publié par le BIT sous le titre : *Young Soldiers, Why They Choose to Fight*.

Dans la plupart des conflits armés contemporains, la présence d'enfants parmi les combattants est avérée. Toutefois, bien que la communauté internationale s'intéresse principalement à ceux qui sont enrôlés de force, il faut savoir que des milliers d'autres s'engagent de leur plein gré.

Pour comprendre ce qui peut pousser des jeunes à prendre les armes, Brett et Specht ont interrogé 53 jeunes soldats et ex-soldats des deux sexes, issus des pays les plus divers – Afghanistan, Afrique du Sud, Colombie, Pakistan, République du Congo, République démocratique du Congo, Sierra Leone, Sri Lanka. Elles ont également mené leur enquête au Royaume-Uni, auprès de jeunes membres de groupes paramilitaires irlandais et de l'armée britannique. Tous se sont engagés avant l'âge de 18 ans et tous se considèrent comme des volontaires.

Les propos recueillis bousculent nombre d'idées reçues, notamment en ce qui concerne la « liberté de choix ». Un jeune soldat a par exemple déclaré :

« Je n'ai pas choisi de m'engager. Quand on n'a rien, on se porte volontaire. »

Les autres raisons données, à savoir l'envie de se défendre soi-même, le besoin de revanche, la pauvreté, l'ennui et le chômage, sont tellement répandues de par le monde qu'il y a lieu de se demander si les jeunes soldats occidentaux sont aussi différents des autres qu'on le croit.

Tout le monde pense que la majorité des enfants-soldats sont issus de milieux défavorisés, mais l'étude montre que le problème est bien plus complexe.

En réalité, beaucoup d'enfants pauvres ne s'engagent pas dans l'armée. La décision de s'engager – ou de ne pas s'engager – est déterminée par un ensemble de facteurs interdépendants qui tiennent à l'environnement, au niveau d'instruction, au milieu social, à la culture et à la personnalité même de l'intéressé.

La place des enfants n'est pas sur un champ de bataille. Un jeune soldat

décrit cette expérience comme « extrêmement pénible ». Les auteurs espèrent qu'en sachant pourquoi les adolescents s'enrôlent, ceux qui sont en position d'intervenir sauront comment dissuader d'autres jeunes de prendre le même chemin. L'autre objectif de leur livre est l'amélioration des programmes de réintégration, lesquels devraient s'attaquer sérieusement aux raisons qui ont poussé les jeunes à se joindre à des groupes armés et les empêcher de recommencer.

Cet ouvrage est un hommage au courage de ces jeunes qui ont fait part de leur histoire et de leur réflexions, ainsi qu'à la mémoire de leurs amis et de tous ceux que la mort a empêché d'apporter leur témoignage.



vient de terminer l'évaluation du marché du travail et des besoins de formation du Libéria, sur la base de laquelle seront conçus des programmes de réintégration des anciens soldats des deux sexes. Des programmes d'enseignement accéléré, une formation professionnelle, des projets de création de petites et moyennes entreprises, des stages d'apprentissage et des aides à la création d'entreprise devraient offrir une seconde chance à ces jeunes. Outre l'assistance technique fournie sur le terrain, les programmes de réintégration de l'OIT mettent l'accent sur les notions essentielles de justice sociale, d'insertion sociale, de protection, de durabilité et d'égalité entre les hommes

et les femmes. Seule la compréhension des motivations, des besoins et des préoccupations des individus peut permettre aux institutions compétentes d'aider ceux-ci à surmonter pareilles difficultés.

Plusieurs « filles » d'Ellen sont entre-temps devenues mères, mais elles tiennent toujours à s'instruire et à se former pour accéder à un emploi qui leur assure un revenu. Elles sont même d'autant plus déterminées à obtenir un travail décent et sans danger que ce n'est plus seulement à leurs propres besoins qu'elles devront désormais subvenir, mais également à ceux de leurs enfants.

# Les nouveaux pères

## Le congé de paternité en Norvège

**A**près la naissance d'un enfant, la mère a droit à un congé de maternité, mais qu'en est-il du père ? Ne devrait-il pas lui aussi bénéficier d'un peu de temps libre pour pouvoir s'adapter à la nouvelle situation ? Sur ce plan, la Norvège figure en tête des nations européennes et, de surcroît, le gouvernement propose maintenant de porter de quatre à cinq semaines la durée du congé réservé exclusivement au père.



© BIT/Hase Berntsen

Grâce aux quatre semaines de congé de paternité rémunéré, l'officier de marine Isak Berntsen a pu quitter son navire de guerre pour se livrer à des activités plus paisibles avec sa fille Erle.

NORVÈGE – Dans les sociétés occidentales, les ménages qui tentent de concilier vie familiale et vie professionnelle sont de plus en plus nombreux. Par conséquent, la nécessité d'imaginer des mesures sociales adaptées et de revoir en profondeur la relation entre Etat providence, marché du travail et familles se fait de plus en plus pressante. Les pays scandinaves, dont certains ont institué le congé maternité rémunéré dès le XIX<sup>e</sup> siècle, ont été les premiers à mettre en œuvre des idées aussi avant-gardistes que le droit garanti à la prise en charge des enfants, le congé parental partagé, le congé de paternité et l'allocation de garde d'enfants à domicile.

La plupart des pays de l'Union européenne (UE) accordent eux aussi un congé de paternité rémunéré, dont la durée varie de deux jours en Espagne à deux semaines en France, mais, avec quatre semaines complètes, la Norvège (qui n'est pas membre de l'UE) se situe au premier rang des pays soucieux du bien-être familial.

### Encourager les pères

Selon l'étude publiée récemment par le BIT, *Gender Equality and Decent Work : Good practices at the workplace*, c'est la Norvège qui octroie le plus long congé de paternité rémunéré, lequel s'ajoute aux onze mois de la mère.

Une loi adoptée par ce pays en 1993 fixe à quatre semaines le congé parental réservé au père (« quota paternel »), le but étant d'encourager davantage de pères à s'investir dans l'éducation de leur enfant au cours de la première année. Ces quatre semaines ne sont pas cessibles à la mère et sont perdues si le père ne fait pas valoir son droit.

En Norvège, les droits en matière de congé parental et de compensation salariale sont fixés par la loi. Les dispositions qui régissent le congé parental sont fondées sur le principe de l'égalité des chances, à la fois pour inciter les femmes à entrer ou à rester dans la vie active et pour encourager les hommes à passer davantage de temps à la maison pour s'occuper de

leurs enfants. Tel est le cas d'Isak Berntsen, officier de la Marine royale norvégienne, qui, à 31 ans, se fait une joie de pouvoir consacrer plus de temps à sa fille Erle grâce au « quota paternel ».

« Je suis heureux de pouvoir jouer mon rôle de père de manière plus active pendant que ma fille est encore petite. Nous avons décidé que ma femme resterait à la maison pendant les douze premiers mois, durant lesquels elle percevra une allocation équivalant à 80 pour cent de son salaire. Le quota paternel peut être utilisé à n'importe quel moment pendant la période de congé parental, mais il est perdu si le père ne le prend pas, c'est-à-dire que je dois le prendre maintenant ou jamais. J'ai de la chance de pouvoir me consacrer davantage à ma famille tout en continuant de percevoir l'intégralité de mon salaire. Je suis membre de la Force de réaction de l'OTAN, et je constate que la plupart de mes collègues étrangers ne bénéficient pas des mêmes droits ».

La durée du congé parental a été prolongée pour tenir compte du « quota paternel » de sorte que les femmes n'ont pas été lésées. Le père a droit à ce quota, que la mère reste ou non à la maison après l'accouchement, c'est-à-dire que les deux parents peuvent rester à la maison pendant le congé du père. Toutefois, celui-ci ne peut pas prendre de congé pendant les six semaines qui suivent la naissance.

### Une question d'égalité

Partant de la pratique et des résultats observés dans 25 pays, l'étude du BIT montre comment des gouvernements, des organisations d'employeurs et des syndicats de toutes les régions du monde intègrent le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans leurs institutions, leurs grandes orientations, leurs programmes et leurs activités.

Le gouvernement norvégien mène une politique

active de promotion de l'égalité entre les sexes depuis 1978. La mise en œuvre de cette politique est assurée par l'Unité de l'égalité entre femmes et hommes, qui fait partie du ministère de l'Enfance et de la Famille, par le médiateur pour l'égalité entre les sexes et par le Centre pour l'égalité entre les sexes. Le ministère est également chargé de questions telles que les services de garde d'enfants, les congés parentaux et l'équilibre famille-travail.

En 1978, la Norvège a promulgué une loi sur l'égalité des sexes qui interdit la discrimination fondée sur le sexe dans tous les secteurs de la société et stipule que les institutions publiques sont tenues de veiller au respect de l'égalité entre hommes et femmes dans leurs domaines de compétence respectifs, dans le monde du travail, dans l'enseignement ou dans les services de santé, par exemple. Les dispositions de cette loi ont été renforcées en 2002 par un amendement en vertu duquel les employeurs des secteurs public et privé sont désormais tenus de présenter chaque année un rapport indiquant la proportion de femmes et de cadres féminins qu'ils emploient.

### Résultat : Plus de pères utilisent leur quota

Grâce à cette formule, le nombre de pères qui prennent un congé de paternité a sensiblement augmenté.

De fait, entre 1978, année de l'introduction du congé parental, et 1994, très peu de pères ont fait usage du nouveau droit qui leur était accordé. Mais en 1997, le Service du médiateur pour l'égalité entre les sexes a indiqué que plus de 70 pour cent des pères ayant droit au congé rémunéré l'avaient pris cette année-là, ce qui représentait une formidable augmentation par rapport aux 2,4 pour cent enregistrés en 1992. Depuis lors, comme l'indique le tableau ci-dessous, les chiffres sont restés élevés.



### Nombre de pères ayant utilisé le « quota paternel » en 1997 et 2004

	1997	2004
Nombre total de femmes ayant bénéficié des prestations parentales (dossiers classés)	48 664	46 690
Nombre estimatif de pères ayant droit au « quota paternel »	38 392	37 352
Pères ayant droit au « quota paternel », en pourcentage		
du nombre de naissances ouvrant droit à des prestations parentales pour la mère	78%	80%
Nombre total de pères ayant utilisé le « quota paternel » (dossiers classés)	29 238	33 164
Pères ayant utilisé le « quota paternel », en pourcentage des ayants droit (estimation)	75%	89%

## DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ PARENTAL

**E**n Norvège, conformément à la loi de 1978 sur l'égalité entre les sexes, les dispositions qui régissent le congé parental s'appliquent aux deux parents en toute égalité. En outre, chacun des parents a droit à une année de congé sans solde par enfant, prolongeable jusqu'à deux ans pour les familles monoparentales.

#### Des prestations parentales qui permettent de concilier vie professionnelle et vie familiale

La durée réglementaire du congé parental est de 42 semaines rémunérées à 100 pour cent du salaire ou de 52 semaines rémunérées à 80 pour cent du salaire.

Les parents qui ont droit aux prestations peuvent se répartir entre eux la période de congé rémunéré. Cependant, l'utilisation de certaines semaines est réglementée :

- Les 3 semaines qui précèdent l'accouchement sont réservées à la mère;
- Les 6 semaines qui suivent l'accouchement sont réservées à la mère;
- 4 semaines sont réservées au père (« quota paternel »).

Cela laisse 29 semaines de congé parental qui peuvent être utilisées soit par la mère, soit par le père, soit par les deux.

#### >> Prolongation du congé de paternité

Lors de la révision du budget national, le gouvernement norvégien a proposé de prolonger le congé de paternité d'une semaine, ce qui portera à plus d'un an la durée totale du congé parental ou d'adoption.

Cette mesure s'appliquera aux parents d'enfants nés ou adoptés après le 1<sup>er</sup> juillet 2005. Aux termes de la nouvelle proposition, le congé parental et d'adoption sera prolongé d'une semaine, réservée exclusivement aux pères. La durée totale du « quota paternel » sera donc de cinq semaines.

#### En finir avec la discrimination

- Auparavant, les prestations de paternité et d'adoption de nombreux pères étaient réduites proportionnellement aux droits acquis par la mère. Les pères ne recevaient l'allocation maximale que si la mère de l'enfant avait travaillé au moins l'équivalent de 75 pour cent d'un poste à plein temps.
- Les prestations des hommes dont l'épouse ou la compagne travaillait entre 50 et 75 pour cent étaient réduites en fonction du taux d'activité de la mère.
- Les hommes étaient tellement défavorisés sur le plan financier que beaucoup d'entre eux devaient

se contenter de deux semaines payées à 100 pour cent plutôt que de prendre quatre semaines payées à 50 pour cent. Cette pratique discriminatoire est désormais abolie, l'allocation du père étant aujourd'hui calculée en fonction de son propre revenu d'activité.

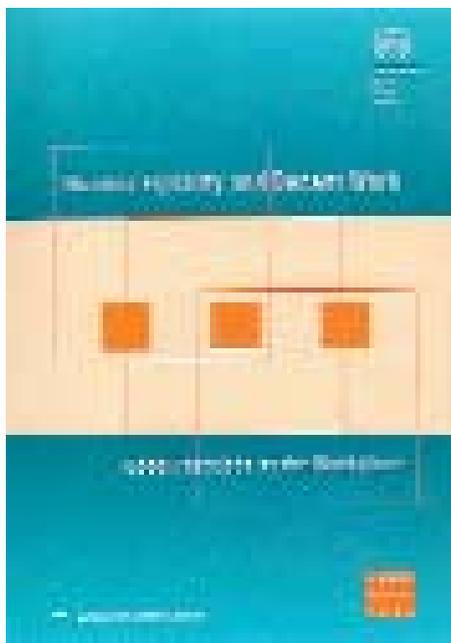
Bien des hommes apprécieront ce petit bonus puisqu'ils toucheront davantage pendant qu'ils sont à la maison avec leur enfant. En effet de nombreux pères percevront une allocation de paternité calculée sur la base de leur propre situation professionnelle. Jusqu'ici, ceux dont l'épouse travaillait à temps partiel subissaient une discrimination et étaient pénalisés sur le plan financier lorsqu'ils prenaient leur congé de paternité.

Ainsi, la durée totale du congé parental et d'adoption passera de 52 à 53 semaines payées 80 pour cent, ou de 42 à 43 semaines payées à 100 pour cent, à condition que ce soit le père qui prenne la semaine supplémentaire. Toutefois, si le père n'a pas droit au « quota paternel » ni à un congé de paternité, la semaine supplémentaire sera octroyée à la mère. Il en sera de même si la mère élève seule son enfant.

## GENDER EQUALITY AND DECENT WORK : GOOD PRACTICES AT THE WORKPLACE

Publié par le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes

**P**artant des pratiques de 25 pays et des résultats obtenus, cet ouvrage montre comment des gouvernements, des organisations d'employeurs et des syndicats de toutes les régions du monde intègrent le principe de l'égalité des sexes dans leurs structures institutionnelles, leur ligne de conduite, leurs programmes et leurs activités. Les exemples de bonnes pratiques sont classés en huit catégories parmi lesquelles la ventilation des données par sexe, la mise en place de partenariats stratégiques, l'adoption d'une approche plurisectorielle de la législation, des politiques et des stratégies et l'utilisation stratégique de l'expertise en matière d'égalité entre hommes et femmes. Destiné à faire naître des idées neuves et à encourager la transposition des bonnes pratiques, l'ouvrage décrit celles-ci phase par phase afin que le lecteur puisse en dégager chacun des éléments, les comparer et retenir les aspects les mieux adaptés à sa situation.



## L'INSTITUTION NORVÉGIENNE DU « QUOTA PATERNEL »

**L**es deux parents ont droit au congé parental ou d'adoption, mais quatre semaines de cette période sont réservées au père, c'est le « quota paternel ». Si le père n'utilise pas ces semaines, il les perd. La mère doit avoir travaillé au moins l'équivalent de 50 pour cent d'un emploi à plein temps.

En cas de partage du congé parental, la loi sur le milieu de travail prévoit que les périodes respectives des parents devront être prises sans interruption, d'abord par la mère puis par le père.

Le « quota paternel » ne peut être utilisé que six semaines au moins après la naissance de l'enfant. En cas d'adoption, les pères peuvent utiliser leur quota à n'importe quel moment du congé correspondant. Sur accord de l'employeur, le « quota

paternel » peut être divisé en plusieurs périodes, mais il doit impérativement être utilisé pendant la période de congé parental ou d'adoption. Si l'employeur y consent, le père peut par exemple prendre un jour par semaine pendant 20 semaines. Il faut dans ce cas que la mère ait congé pendant les quatre autres jours de la semaine. Le père ne peut pas utiliser son quota dans le cadre d'un compte-épargne temps.

Rien n'oblige la mère à reprendre le travail lorsque le père utilise son quota. Si elle le souhaite, elle peut par exemple travailler à temps partiel (avec un compte-épargne temps). Cependant, elle n'a droit qu'à 50 pour cent des prestations parentales pendant cette période.

# Le prix de l'or

## Le travail des enfants dans les petites industries extractives

**C**ette année, la Journée mondiale contre le travail des enfants a attiré l'attention du monde sur la tragédie des enfants qui travaillent dans de petites exploitations minières et des carrières. Selon l'OIT, le nombre de ces enfants serait d'environ un million à travers le monde. Agés de 5 à 17 ans, ils travaillent durement dans des conditions dangereuses, ne vont pas à l'école et n'ont accès à aucun service de santé ni autres services de première nécessité. Des programmes pilotes actuellement mis en œuvre avec le concours de l'OIT et de ses partenaires visent à supprimer le travail des enfants en offrant aux populations locales la possibilité d'échapper à la précarité et d'envisager un avenir meilleur.

CUMAOS, Philippines – D'aussi loin qu'elle se souvienne, Aiza a toujours commencé sa journée plus tôt que les autres pour aller gagner à peine de quoi

vivre dans les mines d'or de Cumaos avec sa sœur et sa mère. C'est sa mère qui lui a appris le travail et maintenant, elle l'enseigne à sa petite sœur de 6 ans. Lorsque sa mère est tombée malade l'année dernière, Aiza a dû quitter l'école et travailler à temps plein pour subvenir aux besoins de sa famille et payer les frais médicaux de sa mère. Le cas d'Aiza n'est qu'un exemple sur les quelque 18 000 enfants qui travaillent dans les petites mines et carrières des Philippines.

L'OIT estime que, dans le monde entier, près d'un million d'enfants travaillent dans de petites exploitations minières et des carrières, activité considérée comme l'une des « pires formes de travail des enfants », selon la définition de la convention n° 182. Le 12 juin dernier, l'OIT et ses partenaires ont organisé la célébration de la Journée mondiale contre le travail des enfants dans différents pays du monde, afin d'attirer l'attention sur le problème et de susciter un effort international en vue de le résoudre une fois



© BIT/E. Gianotti

pour toutes. Pour de plus amples informations, voir les encadrés sur les événements organisés à l'occasion de cette journée, l'histoire des conventions, les programmes en cours et la campagne menée dans les médias français.

### La dure réalité du travail des enfants dans les mines et les carrières

Dans les mines, les enfants descendent dans les entrailles de la terre, rampant à travers des galeries improvisées, étroites et mal éclairées, où l'air est chargé de poussières. Le risque d'accidents fatals est permanent à cause des chutes de pierres, des explosions, de l'effondrement des parois et de l'utilisation de matériel conçu pour des adultes.

Des entretiens réalisés avec 220 garçons et filles qui travaillent dans des mines du Népal ont révélé que les accidents étaient très fréquents. Près de 60 pour cent ont déclaré s'être blessés en travaillant. Ceux qui travaillent dans des mines d'or sont exposés au mercure utilisé pour extraire le métal précieux de la roche, produit toxique qui peut endommager définitivement certains organes et le système nerveux.

Bien souvent, les enfants sont astreints aux mêmes travaux que les adultes. Sous terre, par exemple, ils extraient le minerai, participent aux forages, poussent les chariots, nettoient les galeries et évacuent l'eau. Dans les rivières, ils creusent et plongent à la recherche de sédiments. Dans les gisements miniers, ils concassent des pierres, transportent des minéraux, sélectionnent les pierres précieuses et lavent l'or. Dans les mines qui produisent des matériaux industriels

## HISTORIQUE DES CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL DES ENFANTS

La quasi-totalité des tâches accomplies par les enfants dans les mines et dans les carrières sont dangereuses et peuvent être considérées comme faisant partie des pires formes de travail des enfants. On trouvera ci-après un bref historique des conventions sur le travail des enfants qui sont applicables aux industries extractives.

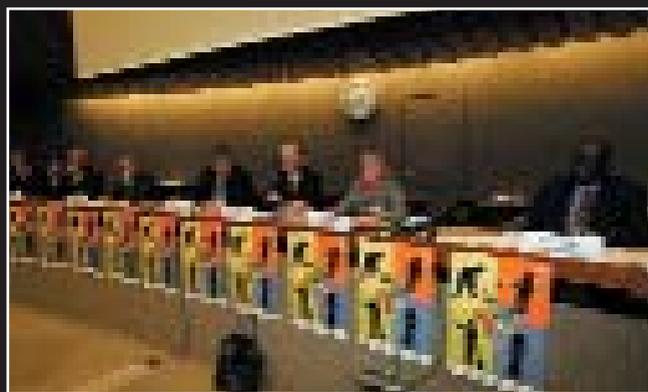
- La convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, définit le terme « mine » comme « toute entreprise, soit publique, soit privée, dont le but est l'extraction de substances situées en dessous du sol et qui comporte l'emploi souterrain de personnes », et l'article 22 dispose que « l'âge minimum ne peut, en aucun cas, être inférieur à 16 ans ».
- La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, qui est devenue l'un des piliers de la lutte contre le travail des enfants, engage chaque Etat partie à « poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ».
- La convention n° 138 définit le travail dangereux comme « tout travail qui de par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ».
- Toutefois, ce n'est qu'après 1999, avec l'adoption de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, qui n'a pas remplacé mais complété la convention n° 138, que les pires formes de travail des enfants ont été identifiées et que des mesures spécifiques visant leur suppression ont été mises en œuvre. En avril 2005, 153 des 178 Etats membres de l'OIT avaient ratifié cette convention, s'engageant ainsi à adopter sans délai des mesures efficaces pour assurer l'interdiction et la suppression des pires formes de travail des enfants âgés de moins de 18 ans.

### « APPEL A L'ACTION »

Les délégations tripartites de travailleurs, d'employeurs et de gouvernements de 15 pays ont marqué cette année la Journée mondiale contre le travail des enfants en signant avec l'OIT des accords par lesquels ils s'engagent à supprimer, dans un délai de 5 à 10 ans, le travail des enfants dans les petites industries extractives. La cérémonie, organisée par l'IPEC, a eu lieu au Palais des Nations à Genève, pendant la Conférence internationale du Travail.

Au cours de cette cérémonie, qui a rassemblé près de 200 personnes, des allocutions ont été prononcées par les représentants du Conseil international des mines et métaux (CIMM), de la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), du Bureau des affaires internationales du travail des Etats-Unis et du réseau CASM (Communities and Small-Scale Mining). Les 15 pays concernés sont le Brésil, le Burkina Faso, la Colombie, la Côte d'Ivoire, l'Equateur, le Ghana, le Mali, la Mongolie, le Nicaragua,

le Pakistan, le Pérou, les Philippines, le Sénégal, la Tanzanie et le Togo. La cérémonie s'est terminée avec la projection d'un film vidéo spécialement réalisé pour l'occasion par le ministre brésilien de la Culture, Gilberto Gil.



© BIT/G. Cabrera

## JOURNÉE MONDIALE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS: DES ÉVÉNEMENTS ORGANISÉS DANS 55 PAYS

Le 12 juin 2005, la Journée mondiale contre le travail des enfants a été célébrée dans plus de 55 pays de toutes les régions du monde. Une grande partie des événements organisés à cette occasion avaient pour but de faire mieux comprendre la nécessité de supprimer le travail des enfants dans la petite exploitation de mines et de carrières.

Des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs ainsi que des organisations non gouvernementales ont pris part à ces événements qui ont consisté aussi bien en la présentation de la situation tragique des enfants mineurs qu'en des rassemblements et des

débats. Des conférences de presse ont été organisées sur les sites de petites exploitations minières dans lesquelles travaillent des enfants. Ailleurs, des enfants ont peint des tableaux, écrit des poèmes, composé des chansons et participé à des carnivals, des festivals et des spectacles de cirque pour attirer l'attention sur le problème du travail des enfants.

Parmi les événements marquants de cette journée, il convient de mentionner la vaste campagne médiatique organisée au Pérou à propos de l'élimination du travail des enfants dans les mines de Santa Filomena ; l'organisation par l'OIT et ses partenaires d'une chaîne humaine de 10 000 personnes dans la ville de Dhaka, au Bangladesh ; le lancement en Inde d'une campagne qui durera un mois pour réclamer la suppression du travail des enfants dans les fabriques d'allumettes et de feux d'artifice ; et des performances artistiques fondées sur la méthodologie SCREAM, tenues dans différents pays parmi lesquels l'Italie, l'Espagne et la Jordanie.

Pour la liste complète des événements organisés à travers le monde, consulter le site [www.ilo.org](http://www.ilo.org).



>> comme la glaise, le charbon et le sable, les enfants – souvent des filles – transportent de lourdes charges sur leur tête et sur leur dos, parfois par une chaleur caniculaire.

Aux abords des mines et dans leur famille, des enfants préparent les repas des mineurs, vont chercher l'eau et s'acquittent d'autres tâches domestiques. En dehors de leurs foyers, il n'est pas rare qu'ils travaillent dans les bars et les restaurants, voire qu'ils se prostituent.

#### Aspects économiques et sociaux

Dans les pays où elle existe, la petite exploitation de mines et de carrières a généralement un impact social et économique non négligeable. En Bolivie, l'extraction minière représente environ 40 pour cent des devises étrangères provenant de l'exportation de minéraux. Plus de 30 pour cent des exportations de



produits miniers et 85 pour cent des emplois créés dans ce secteur proviennent de coopératives minières et autres petites mines qui fonctionnent grâce au travail de familles entières, y compris les enfants et les adolescents.

Beaucoup de problèmes liés à la petite industrie extractive et au travail des enfants s'expliquent par la nature informelle de ces activités et par le fait qu'elles ont lieu dans des régions isolées. L'exploitation minière informelle est une activité extractive qui échappe à tout contrôle et qui est le plus souvent effectuée par des membres de la famille ou des proches, sans permis ni autorisation officielle.

« Plus les activités minières sont isolées et informelles, plus les enfants sont susceptibles d'y être associés », explique Norman Jennings, spécialiste de l'industrie minière au BIT. « Les grandes sociétés minières n'emploient pas d'enfants. »

L'utilisation des enfants dans les mines est étroitement liée à la pauvreté qui règne dans les bassins miniers isolés, où il est difficile de trouver d'autres emplois. Qui plus est, le travail des enfants est souvent considéré comme faisant partie du processus de socialisation. Ainsi, les communautés minières de la Bolivie, de l'Équateur et du Pérou considèrent que dès l'âge de 14 ans les garçons sont capables de travailler avec les adultes. Le travail accompli par les enfants est

généralement considéré comme une « aide » et non comme un travail. De même, les autres tâches confiées aux enfants, telles que les soins aux animaux, le débitage du bois et les travaux des champs ne sont pas reconnues par les parents comme du travail. Une étape sera franchie vers la suppression du travail des enfants dans les mines et dans les carrières lorsque les parents prendront conscience que leurs enfants exécutent un véritable travail.

L'une des caractéristiques des petites industries extractives est l'implication de tous les membres de la famille. L'aide apportée par les enfants à leur famille est souvent importante, aussi bien en terme de travail effectué qu'en terme de revenu. Néanmoins, beaucoup d'enfants qui travaillent dans des mines ou des carrières ne sont pas rémunérés et, lorsqu'ils le sont, perçoivent des salaires généralement inférieurs à ceux des adultes.

### **Supprimer le travail des enfants dans les mines et les carrières**

Est-il possible de mettre fin au travail des enfants dans les industries extractives ? Se fondant sur les résultats encourageants de différents projets conçus à cette fin, l'OIT répond par l'affirmative.

L'approche intégrée est la seule manière de résoudre durablement le problème du travail des enfants. >>

## **LA CAMPAGNE FRANÇAISE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS**

**A**vec le concours du gouvernement et des partenaires sociaux français, l'OIT a lancé une campagne nationale d'information sur le travail des enfants. Cette campagne a consisté, essentiellement, en affichage dans le métro et le RER et sur les panneaux lumineux de la Ville de Paris et de la Région Ile-de-France. Elle s'inscrit dans le cadre de la Journée mondiale contre le travail des enfants, célébrée le 12 juin de chaque année depuis 2002 pour sensibiliser le public au problème du travail des enfants et faire connaître l'action entreprise par les gouvernements et les partenaires sociaux pour y mettre fin.

La campagne a bénéficié du parrainage de plusieurs ministères et des mandants de l'OIT. Son lancement a eu lieu dans les locaux du ministère de l'Emploi, en présence du ministre, Jean-Louis Borloo. Elle avait pour but de permettre à l'opinion publique de mieux connaître les réalités, les causes et les conséquences du travail des enfants, mais aussi de faire prendre la mesure des résultats obtenus depuis la création du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC).

Elle a été relayée par des articles dans la presse nationale et régionale, y compris dans les organes des syndicats français et d'autres partenaires. Elle a été également diffusée dans les milieux scolaires et universitaires ainsi que par le biais des réseaux de la Région Ile-de-France et du ministère de l'Éducation nationale. L'affiche et le spot TV de la campagne ont été conçus gratuitement par une agence publicitaire française et diffusés grâce au soutien de la mairie de Paris et du réseau de transport. *(Pour de plus amples informations, consulter le compte rendu exhaustif de la campagne à l'adresse: [www.ilo.org](http://www.ilo.org), sous la rubrique Magazine Travail).*



>> « Les mesures directes doivent s'accompagner d'une action visant à renforcer les capacités au niveau local et à améliorer le cadre juridique et structurel », affirme Guy Thijs, directeur des opérations du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants. « La lutte contre le travail des enfants doit englober des aspects tels que les services de santé et les services sociaux, la protection juridique, l'éducation, la création de sources de revenu et d'emplois de substitution pour les familles de mineurs ainsi que la sensibilisation de la population. »

Selon Guy Thijs, « pour obtenir des résultats optimaux, il faut la collaboration des différents acteurs concernés. Les autorités, aussi bien nationales que locales, les sociétés minières et les syndicats devraient joindre leurs forces à celles des responsables de programmes de lutte contre la pauvreté et contre le travail des enfants dans les régions minières. »



© BITTE, Gianotti

### MONGOLIE : ABOLITION DU TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES MINES D'OR

**P**armi les 100 000 personnes qui travaillent dans les mines d'or informelles de la Mongolie, 10 à 15 pour cent sont des enfants. Cela est dû à la montée du chômage dans le pays et au tarissement des sources de revenu en milieu rural.

En 2003, l'OIT a lancé avec la Fédération des employeurs mongols et d'autres partenaires un projet destiné à supprimer le travail des enfants dans les mines d'or par une approche intégrée du développement. Le projet aide la population à se doter d'une association locale afin d'améliorer les conditions de travail et d'obtenir des machines qui effectueront les tâches les plus dangereuses accomplies par les enfants, de mettre en place des programmes de sensibilisation et de concevoir de nouvelles activités génératrices de revenu pour les adultes afin que les enfants n'aient plus à travailler.

Ce projet a déjà permis non seulement d'améliorer considérablement les relations entre les autorités locales, les mineurs informels et les sociétés minières ainsi que d'informer les mineurs de la région des questions de sécurité et de santé au travail, mais aussi d'inscrire d'anciens enfants mineurs à des programmes d'enseignement spécialement conçus à leur intention et de leur dispenser une formation technique.

A Zamaar Soum, par exemple,

37 enfants âgés de 6 à 15 ans ont commencé à suivre un programme d'enseignement interactif qui les place dans un environnement sain et stimulant pour l'apprentissage. Outre les matières conventionnelles, ce programme couvre des sujets tels que le travail des enfants, la santé et la sécurité au travail, le développement personnel et les conditions de travail.

Les 40 adolescents âgés de 16 à 19 ans qui ont travaillé dans les mines de Zamaar Soum ont intégré le collège technique des mines d'Erdenet, ce qui leur a permis d'échapper à un travail lourd et dangereux tout en les préparant à un emploi décent et sans danger. La Fédération des employeurs mongols et ses partenaires étudient actuellement la possibilité d'offrir d'autres formations aux anciens enfants mineurs et participent à la création de services de placement pour le jour où ces enfants quitteront l'école et se présenteront sur le marché du travail.

« Nous prenons des mesures concrètes, comme l'organisation d'un enseignement non scolaire pour les enfants qui travaillent sur les sites miniers et de cours de formation professionnelle pour les plus âgés afin qu'ils puissent obtenir des emplois plus sûrs dans les sociétés minières », indique Kuyag Ganbaatar, de la Fédération des employeurs mongols.



© BITTYvideo

# Eduquer pour prévenir

## Le VIH/sida sur le lieu de travail dans le nord de la Russie

**A** Mourmansk, ville du nord de la Russie, un homme sur 100 et une femme sur 200, dans la tranche des 20-29 ans, sont séropositifs. A l'heure actuelle, 1 385 personnes sont inscrites au Centre régional de prévention et de lutte contre le sida. En décembre 2004, l'Organisation internationale du Travail et le ministère du Travail des Etats-Unis ont lancé un programme de formation à la prévention du VIH/sida dans le monde du travail.

MOURMANSK – Olga Bogdanova, du Bureau régional de l'OIT à Moscou, s'est entretenue avec Vladimir Kostrov, secrétaire exécutif de la Commission interministérielle de lutte contre la toxicomanie et le commerce de substances illicites, Viktor Zubov, directeur général adjoint de la compagnie portuaire de Mourmansk, Yurii Savakov, directeur adjoint du Conseil syndical de la région de Mourmansk, et Stanislav Zenov, coordinateur régional du projet.

*Travail : Quels sont les programmes de lutte contre le VIH/sida actuellement mis en œuvre dans la région de Mourmansk ?*

**Vladimir Kostrov :** Il y a le programme du Centre régional de prévention et de lutte contre le sida et aussi le Programme SOS, qui consiste en une série de mesures prises pour lutter contre la toxicomanie chez les jeunes et qui existe depuis 1978. Par la suite, la région s'est dotée d'un programme séparé qui centralise le financement de toutes les activités relatives au VIH/sida. En ce qui concerne le projet de l'OIT, je ne le comparerais même pas à nos propres programmes. C'est un projet qui vise à prévenir la maladie sur le lieu de travail ainsi que la stigmatisation et la discrimination dont font l'objet les personnes contaminées par le VIH. L'initiative de l'OIT est d'une importance capitale et arrive à point nommé. Il est certain que les futurs programmes locaux et régionaux tiendront compte des résultats de ce projet et s'en inspireront largement.

*Travail : Existe-t-il déjà dans la région une expérience de collaboration avec les entreprises dans le domaine de la prévention du VIH ?*

**Vladimir Kostrov :** Bien sûr. Le Centre de prévention et de lutte contre le sida de Mourmansk collaborait régulièrement avec les entreprises du secteur de la pêche à l'époque où le VIH a commencé à sévir chez les marins. A la fin des années 1990, les programmes ont été ciblés sur les toxicomanes, et la question de la prévention dans le monde du travail est quasiment tombée dans l'oubli.

*Travail : Le projet de formation à la prévention du VIH/sida sur le lieu de travail a-t-il des chances d'être plus efficace que les programmes déjà mis en œuvre dans la région ?*

**Vladimir Kostrov :** Ce sont deux types de programmes totalement différents, qui ne sont donc pas comparables. Les anciens programmes reposaient sur une approche classique et plutôt conservatrice. Le projet de l'OIT, lui, reflète l'état actuel des connaissances et fait appel aux méthodes les plus modernes. Nous préparons en ce moment une enquête pour évaluer le niveau d'information des salariés des entreprises concernées. Les résultats de cette enquête seront examinés par un conseil consultatif régional. Puis, avec des experts de l'OIT, nous mettrons au point des brochures d'information et des affiches, et déciderons des aspects sur lesquels insister lors de réunions et de débats avec les salariés.



>> Travail : *Votre entreprise, qui pèse lourd non seulement dans l'économie régionale mais aussi dans l'économie nationale, participe au projet de formation à la prévention du VIH/sida dans le monde du travail. Quelle est l'ampleur du problème dans votre port commercial ?*

Viktor Zubov : Les autorités portuaires ne considèrent pas le VIH comme un problème urgent. Cela vous étonne ? Voyez-vous, le nombre de séropositifs parmi nous est si bas que nous n'avons aucune raison de considérer cette épidémie comme un problème. A vrai dire, je crois que nous n'avons pas un seul cas de contamination par le VIH/sida.

Travail : *Mais alors, pourquoi participez-vous au projet ?*

Viktor Zubov : Nous ne voulons pas que le VIH/sida frappe un jour à notre porte. Nous tenons à ce que nos salariés soient informés. Nous avons ici d'excellents travailleurs, dont la vie et la santé ont pour nous beaucoup de prix ; et puis, il y a la nouvelle génération, très prometteuse.

Travail : *Avez-vous un règlement concernant l'infection par le VIH/sida ?*

Viktor Zubov : Non. Nous avons décidé de ne pas exiger que les membres de notre personnel soient examinés par une commission médicale ni qu'ils se soumettent à des tests de dépistage. Nous ne leur demandons pas non plus une attestation de non-séropositivité lors de l'embauche. Nous voulons que ceux qui ont contracté le VIH se sentent à l'aise ici car ce sont des personnes comme tout le monde, confrontées à une situation difficile.

Travail : *M. Savakov, partagez-vous le point de vue de M. Zubov ?*

Yurii Savakov : En ce qui nous concerne, il est tout à fait évident que les travailleurs malades sont souvent exposés à diverses formes de discrimination, tant de la part de la direction de l'entreprise que de leurs collègues. Officiellement, nous n'avons été saisis d'aucune plainte, mais moi je sais que des travailleurs séroposi-

## LE NOUVEAU SITE DE L'OIT/SIDA SUR L'INTERNET

L'OIT tient à mettre à la disposition de ses mandants la documentation et le soutien pratique nécessaires pour comprendre ce que représente le VIH/sida dans le monde du travail et combattre l'épidémie à partir du lieu de travail. C'est pourquoi l'OIT/SIDA a modifié la conception de son site Internet de façon à le rendre plus facile à consulter et plus interactif.

On trouvera sur ce nouveau site un guide pour l'action à mener sur le lieu de travail, qui propose un plan en dix étapes allant de la collecte d'informations à l'élaboration d'une politique générale et à la mise en place d'un programme concret de lutte contre le VIH/sida. On y trouvera également une base de données sur les mesures d'ordre juridique et politique prises dans différents pays en ce qui concerne le VIH/sida et le monde du travail, des exemples de programmes et de politiques adoptés sur des lieux de travail, des documents de référence disponibles en plusieurs langues et la liste des projets de coopération technique exécutés par l'OIT/SIDA dans chaque pays concerné. Des profils de pays seront ajoutés au fur et à mesure.

Au centre de l'écran, la rubrique des nouvelles présente les questions d'actualité concernant l'OIT/SIDA et contient le service permanent d'information sur le VIH/sida et le monde du travail de World Labour News. Le site propose d'autres sources d'information telles que les résultats de travaux de recherche, une base de données sur la législation et l'action des pouvoirs publics et une documentation classée par sujet.

Il est possible de s'inscrire sur le site pour être tenu informé par e-mail de l'actualité de l'OIT/SIDA et de ses activités.



## L'ÉPIDÉMIE DE VIH/SIDA EN RUSSIE

**D**ans le monde entier, plus de 42 millions de personnes vivent déjà avec le virus de l'immunodéficience humaine (VIH). Au moins 26 millions d'entre elles sont des travailleurs âgés de 15 à 45 ans, c'est-à-dire des personnes qui sont dans la force de l'âge et dont la capacité de travail est au plus haut niveau.

La Russie est l'un des pays dans lesquels l'épidémie de VIH/sida se propage le plus rapidement : le nombre de personnes infectées y a été multiplié par 40 entre 1997 et 2003. Selon certains experts, ce nombre est supérieur à 860 000, ce qui équivaut à la population entière de la région de Mourmansk. Des études récentes de la Banque mondiale montrent que si la maladie continue de se propager au rythme actuel, et si 10 pour cent de la population adulte du pays deviennent séropositifs d'ici à 2010, le PIB de la Russie chutera de 10,5 pour cent d'ici à 2020.

tifs ont été contraints de démissionner « de leur propre chef ». Il ne s'agit, certes, que de cas isolés mais ils existent, et cela me préoccupe énormément. Il y a déjà plusieurs années que les syndicats s'inquiètent de la rapidité à laquelle l'épidémie se propage.

*Travail : Face au sida, quelle devrait être la politique d'une entreprise en matière de ressources humaines ?*

**Yurii Savakov :** Il faut interdire tout dépistage obligatoire et encourager le dépistage volontaire. Si l'on apprenait qu'un travailleur était touché par le VIH/sida, il faudrait que chacun l'aide. Il ne devrait pas y avoir la moindre discrimination.

*Travail : Pourquoi l'OIT, qui aurait pu rester dans la région de Moscou, est-elle venue aussi dans votre région du nord ?*

**Stanislav Zenov :** D'après ce que je sais, les représentants de l'OIT consultent les partenaires sociaux avant de sélectionner telle ou telle région pour y réaliser un projet-pilote. Dans la Fédération de Russie, la région de Mourmansk a montré qu'elle appliquait bien l'esprit et la lettre du partenariat social. Je pense que cet aspect a pesé sur la décision.

*Travail : Quelles difficultés avez-vous déjà rencontrées ?*

**Stanislav Zenov :** Pratiquement aucune, ce qui est assez surprenant. Je craignais que les employeurs ne soient plus sceptiques à propos du projet, mais mes craintes étaient heureusement injustifiées. J'ai été frappé de constater que l'initiative de l'OIT était accueillie avec enthousiasme tant par la direction que par les syndicalistes. Le conseil consultatif régional a été constitué et il est opérationnel. Un groupe d'experts travaille avec le comité consultatif. La prochaine grande étape consistera à mener des enquêtes dans les entreprises participantes, ce qui permettra de savoir à quel point les travailleurs sont informés sur les problèmes liés à la propagation du VIH.

*Travail : Quels résultats espérez-vous ?*

**Stanislav Zenov :** Une fois connus les résultats des enquêtes, nous pourrons nous atteler à un travail concret dans les entreprises pilotes. Le plus important, c'est l'information. Lorsque les gens connaissent les dangers, ils sont protégés.



Yurii Savakov.

© BIT

## DIRECTIVES COMMUNES DE L'OIT ET DE L'OMS SUR LE VIH/SIDA

**A** lors que la pandémie de VIH/sida ne cesse de s'aggraver, l'OIT estime que les 100 millions de travailleurs du secteur de la santé qui soignent des malades porteurs du virus, sont exposés quotidiennement à des dangers qui menacent leur vie et leur carrière. C'est pourquoi, en juin dernier, lors de la 293<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT, l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) ont adopté des directives de portée mondiale concernant le traitement des personnels qui ont contracté la maladie et les mesures à prendre pour éviter la transmission du virus.

Ces directives communes préconisent l'observation des principes suivants : prévention et limitation des risques de transmission ; information, éducation et formation sur les dangers auxquels sont exposés les soignants ; protection spéciale des femmes, proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans le sec-

teur de la santé. « Nous devons veiller à ce que les agents sanitaires séropositifs bénéficient, sur leur lieu de travail, des meilleurs soins et de tous les conseils dont ils ont besoin, à la fois pour préserver leur propre santé et pour qu'ils puissent continuer à soigner les autres », a déclaré le docteur Lester Wright, commissaire adjoint au département des services pénitentiaires de l'Etat de New York, qui a présidé la réunion d'experts tripartite.

L'impact du VIH/sida sur les personnels de santé est d'ores et déjà considérable. Le service sanitaire d'Afrique du Sud, par exemple, signale que 14 pour cent de son personnel (surtout des infirmières) ont succombé au sida entre 1997 et 2001. Au Botswana, la maladie aurait entraîné la mort de 17 pour cent des agents sanitaires entre 1999 et 2005 – chiffre qui pourrait atteindre 40 pour cent d'ici à 2010 si le personnel sanitaire ne reçoit pas le traitement voulu.



© BIT/ML Crozet

# La microfinance dans le sud-est de l'Europe

## Comment les petites entreprises participent à la création d'emplois

L'expérience des pays occidentaux montre que la microfinance, en facilitant la création de petites entreprises viables, peut être un précieux outil de lutte contre le chômage. L'OIT se propose de mettre cette expérience à profit dans trois pays du sud-est de l'Europe, par le biais d'un projet qui aide ces pays à faire de la microfinance l'un des leviers de leur politique de l'emploi. La mise en œuvre de ce projet cette année vient fort à propos puisque les Nations Unies ont proclamé 2005 « Année internationale du microcrédit ».

BUDAPEST – Le chômage reste un problème majeur des pays du sud-est de l'Europe, où les difficultés liées au passage d'une économie centralisée de type socialiste à une économie de marché ont été exacerbées par d'autres facteurs – réticence des investisseurs face à l'instabilité encore observée après les conflits qui ont déchiré l'ex-Yougoslavie et problème de l'éloignement et des difficultés de liaison avec les principaux marchés occidentaux, par exemple. De plus, ces pays disposent rarement des ressources budgétaires nécessaires pour élaborer et appliquer tout un train de mesures de lutte contre le chômage.

Un projet de l'OIT intitulé *Social Finance for Support to Self-Employment 2004-2005*, financé par le gouvernement français, vise à créer les conditions favorables à la mise en œuvre de programmes nationaux dont l'objectif sera de fournir un capital de départ à des entrepreneurs potentiels au chômage. Les responsables du projet, qui ont constitué des équipes en Bulgarie, en Roumanie et en Serbie, se sont inspirés des succès obtenus en France, dans d'autres pays d'Europe occidentale ainsi qu'aux États-Unis et au Canada, où la microfinance fait partie de la « boîte à outils » qu'utilisent les gouvernements pour lutter contre le chômage.

« On mesure chaque jour un peu plus l'importance de la microfinance dans la lutte contre la pauvreté »,

déclare Severine Deboos, spécialiste de la finance sociale au bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe centrale et orientale à Budapest. « L'OIT détient un avantage comparatif par sa capacité à mobiliser les divers acteurs, notamment les gouvernements et les partenaires sociaux et à les inciter à établir des liens entre les aspects sociaux et économiques de la microfinance », ajoute-t-elle.

« Si l'on donne aux chômeurs la possibilité de monter leur propre affaire en leur offrant le soutien financier et des conseils nécessaires, on constate que le taux de survie de leurs entreprises est très proche de celui des autres jeunes entreprises », explique M<sup>me</sup> Deboos. En France, par exemple, le taux de survie des affaires créées par des chômeurs est de 67 pour cent, chiffre plus élevé que celui de la plupart des jeunes entreprises. Ce taux a ensuite tendance à décroître légèrement, mais il reste proche de la moyenne, même après deux ou trois ans. L'expérience d'autres pays confirme que la microfinance constitue un outil précieux dans la lutte contre le chômage. »

### Travail en réseau

Dans le cadre du projet de l'OIT, une équipe spéciale a été constituée dans chaque pays avec des représentants des institutions publiques compétentes – généralement les ministères du Travail, de l'Economie et des Finances, la banque centrale et d'autres administrations, comme les agences de l'emploi ou les services chargés du développement des petites et moyennes entreprises (PME). Les partenaires sociaux, et dans la mesure du possible les institutions de microfinance (IMF) et le secteur bancaire, participent également aux travaux de l'équipe. Le but est de permettre aux acteurs concernés de s'impliquer pleinement dans les programmes proposés et de faciliter la formation d'alliances entre des institutions qui n'auraient sinon guère l'occasion de collaborer. Les réunions ont lieu à intervalles réguliers, tous les trois mois.



## 2005 : ANNÉE INTERNATIONALE DU MICROCRÉDIT

L'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé l'année 2005 « Année internationale du microcrédit ». Pendant cette année, un vaste éventail de programmes ont été mis en place au sein du système des Nations Unies, dans le but de mieux faire connaître le microcrédit et la microfinance ainsi que de stimuler l'inventivité des gouvernements, des bailleurs de fonds, des organisations internationales, des ONG, du secteur privé et des institutions de microfinance tout en amenant à nouer des partenariats entre eux. La microfinance a déjà contribué à améliorer la qualité de vie de millions de pauvres en leur ouvrant l'accès à divers services – crédit, épargne, assurance, transferts de fonds, etc. –, dont ils n'auraient sinon jamais pu bénéficier.

Ces services restent toutefois loin d'être accessibles à tous. Lors du lancement de l'année du microcrédit, Juan Somavia, Directeur général du BIT, a en effet rappelé que seuls 10 pour cent des pauvres en bénéficiaient aujourd'hui.

« Le microcrédit permet de réduire la pauvreté et présente donc un intérêt considérable pour l'OIT, dont le mandat est axé sur la lutte contre la pauvreté. Le microcrédit crée des emplois, favorise l'emploi indépendant, permet de se procurer des moyens de subsistance et aide les entrepreneurs à développer

leur activité, ce qui leur permet par la suite d'engager à leur tour du personnel. Il peut également devenir une composante importante du filet de sécurité sociale et joue un rôle décisif dans l'autonomisation des femmes », a expliqué M. Somavia.

L'OIT entend utiliser son programme de finance sociale pour renforcer les liens entre la microfinance et le travail décent. Dans les pays auxquels elle apporte une assistance en vue de l'application de normes fondamentales du travail portant, par exemple, sur l'abolition du travail forcé et du travail des enfants, les programmes de microfinance ont joué un rôle décisif. Ces programmes permettent en effet d'assurer la continuité du revenu familial lorsqu'un enfant cesse de travailler pour aller à l'école, ils permettent aux travailleurs pauvres d'accéder au crédit et leur évitent ainsi de tomber dans la servitude pour dettes, ils viennent en aide aux femmes qui risqueraient de tomber entre les mains de trafiquants de main-d'œuvre et, enfin, ils aident les travailleurs migrants à sécuriser leurs envois de fonds et contribuent à ce que ces fonds servent à créer des activités qui génèrent des revenus.

*Pour tout renseignement, consulter le site [www.yearofmicrocredit.org](http://www.yearofmicrocredit.org)*



Selon Radmila Bukurimic-Katic, ministre déléguée au ministère du Travail et de l'Emploi, l'équipe mise en place en Serbie est en train d'achever la mise au point de son plan d'action visant à mettre la microfinance au service de la création d'entreprises, et une proposition dans ce sens sera prochainement soumise à l'approbation du gouvernement. Dans ce pays, il est également prévu d'élaborer un programme spécial de microfinance à l'intention des employés de la Société nationale des chemins de fer, dont beaucoup seront licenciés dans le cadre du plan de restructuration.

« Nous avons un gros problème de chômage. De nombreuses personnes en sureffectif ont perdu leur travail », déclare M<sup>me</sup> Katic. De fait, selon les statistiques officielles de la Serbie, le taux de chômage a atteint 18,4 pour cent en 2004. M<sup>me</sup> Katic indique que le ministère des Finances et le ministère de l'Economie ont lancé récemment un appel d'offres pour des prêts de l'Etat destinés à aider des chômeurs à créer leur propre entreprise. Cette initiative a suscité un très vif intérêt, près de 7 000 personnes ayant sollicité cette aide. « Le budget n'a toutefois permis de venir en aide qu'à 1 500 personnes. Nous espérons que les bénéficiaires du nouveau programme de microfinance seront plus nombreux. »

« La Roumanie a obtenu des résultats satisfaisants dans le domaine de la microfinance, et lorsqu'un programme sera en place, les IMF locales mettront leur savoir-faire à profit dans le cadre de nouveaux programmes d'emploi financés par le ministère du Travail », déclare Maria Doiciu, membre de l'équipe roumaine. Sa société de conseil a apporté une aide appréciable à la création d'IMF en Roumanie, dans le cadre d'un programme financé par les Etats-Unis.

« Les réductions d'effectif sont fréquentes dans les entreprises roumaines ; elles entraînent généralement le licenciement de 10 à 15 pour cent des travailleurs », fait-elle observer. « Parmi ceux-ci, au moins 15 pour cent aimeraient monter leur propre entreprise, surtout les jeunes et ceux qui travaillent dans des activités tertiaires telles que les transports. C'est moins souvent le cas pour les travailleurs de la chaîne de montage, qui tentent généralement de retrouver un emploi semblable à celui qu'ils occupaient précédemment », ajoute-t-elle.

Il est difficile d'obtenir des chiffres sur la viabilité des entreprises roumaines qui ont vu le jour grâce à la microfinance, mais M<sup>me</sup> Doiciu estime que les premiers résultats sont encourageants. A la faveur d'un projet récemment réalisé dans la ville de Brassov, 33 des 189 travailleurs licenciés par une entreprise locale ont

pu démarrer leur propre entreprise grâce à la microfinance. Six mois plus tard, les 33 entreprises en question étaient encore en activité. « C'est très important car cela signifie que toutes ces personnes ont désormais un emploi », constate-t-elle.

### Mise en place de partenariats

Comme l'ont souligné les participants à la session que le Conseil d'administration a tenue en mars 2005, l'OIT possède un certain nombre d'atouts grâce auxquels elle peut jouer au niveau mondial un rôle décisif dans le domaine de la microfinance. En effet, outre le fait que l'Agenda pour le travail décent comporte ses propres objectifs en matière de microfinance, l'Organisation sait comment mettre en œuvre des projets de microfinance dans un cadre fondé sur le respect des droits, comment venir en aide aux pauvres qui travaillent, et, surtout, elle sait mobiliser les partenaires sociaux pour les associer à ses activités. Les syndicats tendent de plus en plus à considérer la microfinance comme un moyen de protection des travailleurs en cas de licenciement ou de faillite de l'entreprise; les employeurs ont quant à eux été largement favorables aux efforts déployés par l'OIT pour établir des partenariats avec les banques et les institutions financières internationales.

Syndicats et employeurs participent pleinement aux activités des équipes spéciales constituées dans la région, ce qui les pousse à acquérir de nouvelles compétences et les amène également à modifier leurs points de vue. C'est ainsi par exemple que les syndicats

des travailleurs du rail ont, dans un premier temps, envisagé la restructuration dans une optique traditionnelle, c'est-à-dire en se préoccupant avant tout d'obtenir des indemnités de licenciement aussi élevées que possible. Mais ils n'ont pas tardé à s'intéresser aussi à la microfinance et aux possibilités qu'elle leur offre d'aider leurs membres à obtenir un revenu durable pour l'avenir.

Au début, certains pays se sont montrés réticents à l'idée de consentir des prêts à des chômeurs. « Les ministères des Finances et les banques, par exemple, n'étaient guère favorables à un projet qui inciterait la population à emprunter », rappelle M<sup>me</sup> Deboos. « Mais ils ont vite compris que leurs craintes n'étaient pas fondées, car ce ne sont ni des prêts à la consommation ni des crédits destinés à ces systèmes de placement pyramidal qui avaient autrefois posé des problèmes dans la région. » En effet, les services financiers destinés à la création d'entreprise soutiennent des activités qui génèrent des revenus et constituent de ce fait un précieux outil de développement économique.

L'action menée par l'OIT dans la région en vue de promouvoir les programmes de microfinance a bénéficié d'un vigoureux coup de pouce en février 2005, date à laquelle l'Union européenne a décidé de faire de la microfinance un instrument privilégié de la lutte contre le chômage. Beaucoup de responsables politiques de la région ne sont pas encore au courant de cette décision, mais l'information commence à circuler. « On s'intéresse de plus en plus à ce type de projets », affirme M<sup>me</sup> Deboos.



*Le microcrédit aide de jeunes créateurs d'entreprise à mener à bien leur projet.*

# L'après-AMF

## Le commerce mondial du textile à l'aube

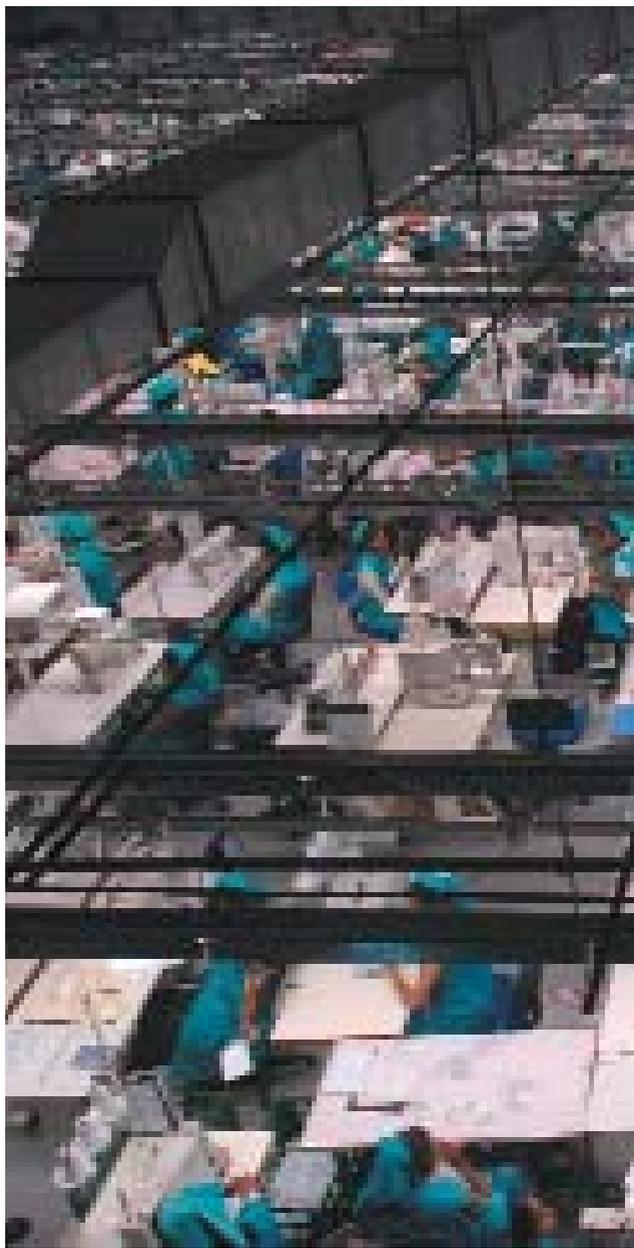
**P**endant les six mois qui ont suivi la disparition du système de quotas qui avait été maintenu en vigueur après l'abolition de l'Accord multifibres (AMF), les interrogations concernant l'impact social et économique des nouvelles règles du jeu ainsi que leurs conséquences pour l'emploi dans le secteur du textile ont suscité bien des débats. La nouvelle donne va-t-elle créer ou supprimer des emplois dans les pays en transition, les pays en développement et les pays développés ? Telle est la question à laquelle l'OIT s'efforcera de répondre en octobre 2005, dans le cadre d'une réunion où des délégués tripartites, attachés à la mise en œuvre d'une mondialisation équitable, essaieront de déceler les perspectives qui se profilent pour l'avenir.

GENÈVE – Au cours des mois qui ont précédé le 1<sup>er</sup> janvier 2005 – date à laquelle le système de quotas qui régissait depuis 40 ans le commerce du textile et de l'habillement devait définitivement prendre fin – les spéculations sur « l'après-AMF » sont allées bon train. Ce changement aurait-il un impact social et économique ? Des conséquences pour l'emploi ? Allait-on assister à la disparition d'emplois et, si tel devait être le cas, quels seraient les pays touchés ? Sur l'échiquier du commerce international du textile, quels pays allaient-ils sortir vainqueurs, ou affaiblis ?

Ces questions, et bien d'autres, sont encore sans réponse. Cependant, alertée par les inquiétudes des pays producteurs, des travailleurs et des entreprises du monde entier, l'OIT a décidé d'organiser une réunion tripartite afin d'examiner les premières conséquences économiques et sociales de l'expiration du système de quotas mis en œuvre dans le cadre de l'AMF.

Cette réunion se déroulera du 24 au 26 octobre prochains, au siège de l'OIT à Genève. Elle sera animée par la volonté de promouvoir une mondialisation équitable dans le secteur du textile et de l'habillement. Deux grands thèmes seront au cœur des débats : l'élaboration de stratégies en faveur du travail décent dans le monde entier, ainsi que la promotion du dialogue social sur les conséquences de la disparition du système de quotas et les perspectives ouvertes par un tel

changement. En outre, les participants témoigneront de leur propre expérience et expliqueront de quelle manière ils aident – et continueront d'aider – leurs mandants à s'adapter à cette évolution. Au terme de la réunion, les conclusions des participants et leurs éventuelles recommandations seront soumises au Conseil d'administration du BIT.



# d'une nouvelle ère

Les gouvernements des pays suivants ont été invités : Bangladesh, Brésil, Burkina Faso, Cambodge, Chine, Egypte, Etats-Unis, France, Haïti, Inde, Italie, Kenya, Lesotho, Madagascar, Maroc, Mexique, Philippines, République dominicaine, Roumanie, Sri Lanka, Turquie et Viet Nam. Les employeurs et les travailleurs seront représentés respectivement par

quinze délégués. Des observateurs de la Banque mondiale, de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de l'Union européenne, de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), du Centre du commerce international, du Bureau inter-



© BIT/K. Cassidy

>> national des textiles et des vêtements ont également été invités.

Un rapport du BIT, actuellement en cours de préparation en vue de la réunion, proposera une évaluation des premiers effets de la suppression des quotas sur le monde du travail, examinera également les principaux changements survenus pendant le premier trimestre 2005 et passera en revue les initiatives prises dans le monde avec l'appui de l'OIT en vue de promouvoir la compétitivité des entreprises tout en maintenant des conditions de travail décentes.

### Un équilibre précaire

Depuis plus de quarante ans, le secteur du textile et de la confection ne cesse de se mondialiser et ses circuits deviennent de ce fait de plus en plus interdépendants; dans un tel contexte, l'AMF contribuait, par bien des aspects, au maintien d'un certain équilibre. Mis en place en 1974, l'AMF régissait les échanges mondiaux de textiles et de vêtements par le biais d'un système complexe de quotas, établi par des pays industrialisés soucieux de protéger leur production contre la concurrence étrangère. Les exportateurs de vêtements ont donc sillonné la planète à la recherche de pays qui n'avaient pas encore épuisé leurs quotas, ce qui a contribué à la création de millions d'emplois dans des pays où l'exportation de textiles était encore peu développée, voire inexistante.

L'AMF ne constituait toutefois qu'une solution temporaire, l'objectif étant d'intégrer le secteur dans le régime de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT) au bout de dix ans en supprimant le système des quotas en quatre étapes, ce qui fut chose faite le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

### Evaluer les possibilités

Le document de travail intitulé *Labour implications of the textiles and clothing quota phase-out*, publié en janvier 2005 par le BIT, constitue la première tentative d'appréciation de l'impact de la suppression des quotas de l'AMF. Il montre com-

ment les pays exportateurs (Bangladesh, Chine, Etats-Unis, Inde, Pakistan, Philippines, République dominicaine, Roumanie, Union européenne) se sont préparés au changement avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Il ressort de ce document que les pays d'Asie du Sud pourraient s'en sortir mieux que d'autres grâce à leurs atouts en termes de capacité de production, de main-d'œuvre et de rentabilité. En outre, les choses pourraient commencer à changer dans les pays dont l'industrie du textile et de la confection n'était pas des plus modernes et était fortement tributaire des quotas. Ces pays s'en remettent désormais à leur ingéniosité pour compenser leur déficit d'infrastructure et gérer cette transition avec souplesse, tout en restant aussi compétitifs que possible. C'est ainsi, par exemple, que la Thaïlande s'efforce de faire de Bangkok un des hauts lieux de la mode en Asie, et que le Cambodge s'emploie avec détermination à améliorer les conditions de travail.

Selon les auteurs, la disparition des quotas pourrait entraîner un recul de l'emploi, en particulier dans les pays qui les appliquaient – le BIT s'attend à une baisse comprise entre 1 et 2,5 pour cent d'ici à 2018. Cependant, la prolifération des filières internationales d'approvisionnement pourrait renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs des entreprises concernées et, par voie de conséquence, améliorer les conditions d'emploi des travailleurs de l'ensemble du secteur.

Ces conclusions restent toutefois hypothétiques, et seul le temps révélera le véritable impact de la suppression des quotas sur le commerce mondial du textile. L'OIT estime cependant que des stratégies économiques et sociales cohérentes seront nécessaires aux échelons national et international, pour faire face aux conséquences sociales de cette nouvelle situation et, surtout, d'une aussi intense concurrence internationale. La réunion d'octobre offrira aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de toutes les régions du monde une occasion idéale de collaborer à l'édification d'une mondialisation équitable.

Pour tout renseignement concernant cette réunion, consulter le site : [www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/textile/iloact.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/textile/iloact.htm)

Sources : [www.ilo.org/public/english/dialogue7sector/papers/textile/wp224.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue7sector/papers/textile/wp224.pdf) et [www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb293/pdf/gb-5.pdf](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb293/pdf/gb-5.pdf)



## PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

Grâce à l'Internet, les organisations et entreprises peuvent désormais communiquer instantanément avec la planète entière. Toutefois, cet envol dans le cyberspace a aussi donné naissance à des situations et des pratiques inédites qui échappent bien souvent au regard. Partout dans le monde, on constate que la surveillance est entrée dans les mœurs des dirigeants d'entreprise, qui n'hésitent pas à recourir aux logiciels de sécurité et aux installations vidéo pour contrôler les messages électroniques, séances de navigation sur la Toile, appels téléphoniques et autres formes de communication de leurs salariés. Cette nouvelle manière de faire a déclenché partout dans le monde un très vif débat sur le respect de la vie privée. Planète Travail s'est intéressé aux moyens de surveillance mis en œuvre sur le lieu de travail.

## Au-delà de l'écran : contrôle et surveillance

■ Ce qui se passe aujourd'hui sur les lieux de travail, saturés de technologie, n'étonnerait guère George Orwell, auteur, il y a plus de 50 ans, de notre dernière contre-utopie. En 2001 déjà, dans un article intitulé « Qui a du courrier ? », *Travail* (n° 40, août 2001) constatait que le courrier électronique et l'usage de l'Internet étaient de plus en plus contrôlés. Depuis, la surveillance des communications effectuées au bureau s'est encore renforcée, ce qui autorise certains spécialistes de l'Internet à affirmer que nous sommes désormais en passe de sortir de la société de l'information, cet âge d'or qui s'ouvrirait à nous grâce aux technologies les plus sophistiquées, pour entrer dans la société de la surveillance, où ces mêmes technologies seront au service d'une dictature de la transparence. De fait, nombre d'em-

ployés en sont à se demander si le roman d'Orwell, *1984*, ne décrit pas à la lettre leur réalité quotidienne.

■ Pure exagération ou réalité ? Le nombre des enquêtes en ligne consacrées à ce sujet semble indiquer que les propriétaires des ordinateurs tiennent de plus en plus à connaître le contenu des fichiers téléchargés ou du courrier électronique envoyé par les utilisateurs. Désir bien compréhensible, puisque les résultats de leur entreprise sont en jeu. Des études révèlent en effet que beaucoup d'employés se livrent pendant les heures de travail à un éventail d'activités assez impressionnant – promenades sur la Toile, consultation de « blogs », jeux électroniques, achats en ligne, réservations de voyages, visite de sites « délassants », vérification des investissements, voire jeux d'argent – qui ne font pas forcément partie de leur description de poste ni ne contribuent à accroître les bénéfices de l'entreprise. Que les employeurs veulent savoir si leurs salariés sont en train de jouer ou de travailler semble donc parfaitement légitime, mais soulève une question délicate : Où passe la frontière entre le respect des libertés individuelles et les responsabilités de l'employé envers son l'entreprise ?

■ Une étude nous apprend qu'aux Etats-Unis plus de 70 pour cent des internautes adultes se sont, au moins une fois,

connectés à l'Internet pendant les heures de travail pour des motifs personnels, et que 76 pour cent des entreprises effectuent un pointage des sites web consultés par leurs employés. Si l'Internet favorise l'égalité en termes de communication et s'il est en train de « mondialiser » la gestion de l'information, son égalitarisme se vérifie également au peu de cas qu'il fait du statut hiérarchique des travailleurs. C'est ainsi que des courriers électroniques adressés à des « amis » ont coûté leur poste à quelques directeurs généraux, et qu'un nombre bien plus important de salariés ont perdu le leur pour avoir utilisé la messagerie électronique à mauvais escient ou à des fins personnelles. (CNET *news.com*).

■ L'enquête 2005 sur la surveillance et le contrôle électroniques, publiée conjointement par l'e-Policy Institute et l'American Management Association, révèle que 26 pour cent des 526 entreprises américaines étudiées ont licencié des travailleurs à des fins dissuasives pour usage abusif de l'Internet et 25 pour cent pour usage abusif de la messagerie électronique. Désormais, ceux qui pensaient pouvoir utiliser le courrier électronique ou l'Internet en toute impunité devront y réfléchir à deux fois – et cela vaut pour les employeurs comme pour les employés, tous statuts hiérarchiques confondus. De plus en plus de tra-



© OIT Tumin/L. Flore



>> vailleurs savent que quelque part, quel qu'un est – ou pourrait être – en train de surveiller, à leur insu et par dieu sait quel procédé, leurs connexions Internet, leur courrier électronique, voire leurs moindres tapotements sur le clavier, d'écouter ou d'enregistrer leurs appels, ou encore de surveiller leurs déplacements et de contrôler leur identité (AMA, mai 2005).

■ La préservation de la vie privée sur le lieu de travail est-elle menacée ? Et d'ailleurs, devrait-il exister une « vie privée » sur le lieu de travail ? Comment savoir précisément ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas lorsque nous utilisons l'équipement sophistiqué mis à notre disposition par le bureau ? Qui est le propriétaire des appareils que nous utilisons et des informations que nous traitons ? Autant de questions qui méritent d'être considérées d'un œil neuf, à l'heure où la ligne de démarcation entre les composantes publique et privée de la communication dans le monde du travail suscite bien des interrogations.

■ L'enjeu est considérable : une étude réalisée par une entreprise américaine de logiciels de sécurité permettant de surveiller les connexions Internet et les conversations téléphoniques des employés, cite une étude indépendante selon laquelle les administrateurs de réseau auront cette année plus de 35 millions d'utilisateurs à gérer et 14 milliards de périphériques seront connectés à l'Internet d'ici à 2010. Sur la base des connexions Internet de quelque 53 millions de travailleurs, l'entreprise estime à 138 milliards de dollars le coût de toutes les heures passées « en ligne » aux Etats-Unis seulement. (Cette entreprise nous apprend également que 30 pour cent des demandes entre collègues ont pour objet le téléchargement de matériel pornographique, et que 70 pour cent des visites de sites pornographiques ont lieu pendant les heures de travail, entre 9 et 17 heures).

■ C'est la raison pour laquelle certains chefs d'entreprise ont décidé de renforcer la surveillance des communications de leurs salariés, surtout dans les pays indus-

trialisés. Cette tendance est confirmée par l'étude de l'AMA de 2005 : 76 pour cent des 526 entreprises américaines étudiées contrôlent le courrier électronique, les appels téléphoniques et l'usage de l'Internet). Environ 65 pour cent d'entre elles utilisent des logiciels spécialisés pour bloquer l'accès à des sites jugés « indésirables » par leurs services de l'informatique. De plus, 36 pour cent des employeurs surveillent les manipulations effectuées sur le clavier, le temps de frappe et le contenu des messages, 50 pour cent conservent et « épiluchent » les fichiers électroniques et 55 pour cent font de même avec les messages reçus ou envoyés.

■ L'AMA précise toutefois que la plupart des employeurs ont la correction de signaler à leurs employés la surveillance dont ils font l'objet : 80 pour cent informent leurs salariés qu'ils sont au courant de chacune de leurs communications électroniques, 82 pour cent que l'entreprise stocke et examine les fichiers, 86 pour cent que le courrier électronique est sous surveillance et 89 pour cent que les connexions à l'Internet sont contrôlées. Nancy Flynn, directeur exécutif de l'e-Policy Institute, considère que le courrier électronique des travailleurs, leurs « blogs » et le contenu des sites qu'ils consultent constituent des archives d'entreprise qui sont l'équivalent informatique des preuves ADN.

■ Une partie des entreprises interrogées ont admis qu'elles recouraient aux nouvelles technologies pour contrôler la qualité du travail et les activités de leurs employés.

Certaines utilisent des technologies de pointe pour contrôler l'identité des salariés. Cinq pour cent utilisent un logiciel de géolocalisation GPS pour localiser les téléphones cellulaires, 8 pour cent pour pister les véhicules de l'entreprise et 8 pour cent pour vérifier l'identité des travailleurs. En revanche la mise en place de dispositifs biométriques est plus lente : 5 pour cent pour les empreintes digitales, 2 pour cent pour la reconnaissance faciale et 0,5 pour cent pour l'iris.

■ L'enquête sur la surveillance du courrier électronique et de l'Internet dans le monde du travail, réalisée en 2004 par l'AMA et l'e-Policy Institute, révèle qu'un employeur sur cinq a dû, sur injonction du tribunal et d'une commission de contrôle, communiquer le contenu de son courrier électronique, et que 13 pour cent des employeurs se sont retrouvés au tribunal à cause de procès déclenchés par les messages électroniques de leurs salariés. (La loi de 1986 sur la confidentialité des communications électroniques interdit aux employeurs d'intercepter les communications de leurs salariés, mais cette interdiction s'applique uniquement au téléphone, et non pas au courrier électronique.) « La notion de vie privée au travail est dans une large mesure illusoire », reconnaît un expert. « A l'ère des bureaux paysagés ou partagés, des ordinateurs en réseaux et du télétravail, il devient bien difficile, et surtout peu réaliste, de croire encore à la notion d'espace privé. Les outils de travail appartiennent aux employeurs, et juridiquement, ces derniers ont des droits sur le travail produit par les salariés qui les utilisent. »

■ Il est indéniable que les employeurs sont de plus en plus soucieux de s'assurer que l'employé utilise le matériel mis à sa disposition pour son travail et non pas pour des communications personnelles, voire carrément pour des jeux. Une étude menée à l'échelon mondial auprès des principaux responsables de la sécurité informatique par CIO magazine et PricewaterhouseCoopers en 2004, intitulée *The global state of information security*, indique que les objectifs les plus fréquemment retenus



© OIT/Turner/L. Fiore

dans les stratégies de sécurité sont : l'utilisation judicieuse de l'Internet (46 pour cent), l'utilisation judicieuse de la messagerie électronique (56 pour cent), la gestion de l'utilisateur (69 pour cent), la gestion de la sécurité du réseau (55 pour cent) et la gestion de la sécurité du système (52 pour cent). L'étude s'appuie sur les réponses de plus de 8 000 spécialistes de la sécurité informatique provenant de 62 pays.

■ S'il est bien compréhensible que certains employeurs s'inquiètent de la perte de temps et d'argent occasionnée par l'utilisation de l'Internet ou des outils de communication de l'entreprise à des fins privées, certains employés rétorquent que contrairement à l'intention initiale, la surveillance du lieu de travail risque de nuire aux résultats de l'entreprise car elle fait baisser la productivité des travailleurs, n'est pas bonne pour le moral et accroît le stress professionnel. D'après les résultats d'un sondage réalisé en 2004 par le Syndicat de la fonction publique de l'Ecosse auprès de ses 230 membres, dont la plupart travaillaient dans le secteur privé, les effets cumulés de la surveillance sur le personnel ont engendré une baisse de la productivité du travail. Plus de la moitié des personnes interrogées ont déclaré que cette pratique était « humiliante et stressante », et souffraient d'angoisse tandis que 17 pour cent étaient en proie à une dépression. D'autres se sont plaints d'insomnies ou avaient dû prendre un congé de longue maladie. (*unison-scotland.org*, janv. 2004).

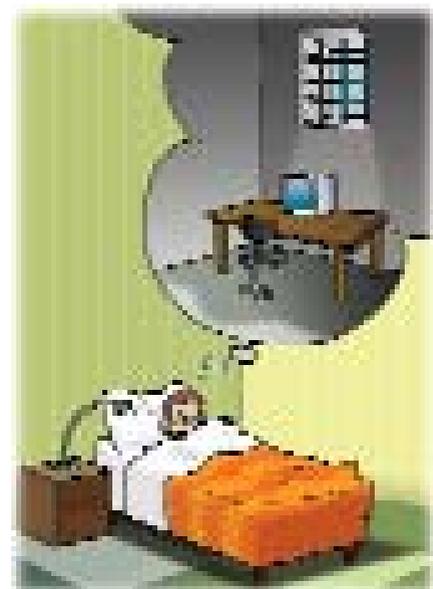
■ Mais où sont les limites dans ce domaine ? Quelques récentes affaires fortement médiatisées, mettant directement en cause des cadres supérieurs semblent indiquer que les pouvoirs publics commencent à surveiller les surveillants. C'est ainsi que l'ancien directeur général et quatre anciens employés d'une importante compagnie de télécommunications finlandaise ont été accusés d'avoir enfreint la législation sur le respect de la vie privée parce qu'ils avaient ordonné la surveillance des appels téléphoniques et des messages électroniques du personnel. Entre 1997 et 2001, les contrô-

leurs ont découvert que les appels téléphoniques et le courrier électronique de 80 salariés, dont certains étaient soupçonnés de renseigner les médias sur des conflits au sein de la direction, avaient été espionnés à maintes reprises. Le but n'était pas de vérifier le contenu des appels ni des messages mais seulement l'identité des auteurs. La loi finlandaise sur le respect de la vie privée dispose que seule la police, sur décision judiciaire, a le droit de mettre quelqu'un sur écoute. (*ABC News*, mai 2005).

■ Il arrive que le haut de l'échelle aussi soit puni pour avoir exercé un contrôle sur les échelons inférieurs. L'exemple le plus souvent cité est celui d'un directeur général très connu aux Etats-Unis, qui a récemment été licencié pour avoir envoyé des messages électroniques particulièrement suggestifs à une collègue avec laquelle il était censé entretenir une relation particulière – ce qui a été sanctionné, en l'occurrence, ce n'est pas la liaison amoureuse mais la « terminologie », jugée déplacée et contraire au code de conduite de l'entreprise. (*Wall Street Journal*, mai 2005).

■ Parfois, le lien entre activités professionnelles et activités extra-professionnelles est pour le moins ténu, et les motifs de licenciement le sont encore plus. En novembre 2004, une employée d'une grande compagnie aérienne des Etats-Unis a été licenciée pour avoir placé des images « indésirables » dans le journal web anonyme où, sous le pseudonyme de « Reine du ciel », elle évoquait son travail d'hôtesse de l'air. Son licenciement n'ayant été accompagné d'aucune mise en garde ni d'aucune explication, elle a porté plainte pour discrimination auprès de la Commission américaine de l'égalité des chances dans l'emploi. Cette affaire a suscité un très vif débat sur le conflit d'intérêts, le droit du travail et la liberté d'expression sur les sites web personnels.

■ Au Royaume-Uni, les entreprises souhaitant surveiller leurs employés seront bientôt obligées d'en informer ces derniers. Un code déontologique publié par la



© OTT Turin/L. Fiore

Commission de l'information du Royaume-Uni fournit aux entreprises des directives très précises sur les obligations auxquelles les assujettit la législation britannique sur la protection des données et les droits de la personne. Ces directives « visent à concilier les besoins des employeurs et les droits des employés », explique la Commission. Et d'ajouter : « En réalité, il y a très peu de circonstances dans lesquelles une surveillance secrète se justifie. » Parallèlement, la Confédération des syndicats britanniques (TUC) a placé sur son site web une série de questions/réponses concernant les mesures de surveillance et l'Internet. (*BBC News*, mai 2005).

■ En Australie, une nouvelle loi pourrait prochainement interdire aux employeurs de la Nouvelle-Galles du Sud de surveiller les messages électroniques et les connexions Internet de leurs salariés à l'insu de ces derniers. Selon un porte-parole du Syndicat des travailleurs australiens, l'adoption de cette loi équilibrerait les droits des employeurs et ceux des salariés. Faisant observer que le courrier électronique est aujourd'hui l'équivalent du téléphone et que, dans l'ensemble, les salariés estiment que leurs appels ne devraient pas être systématiquement écoutés, il considère qu'il devrait en être de même pour l'usage de l'Internet. (*News24.com*, mai 2005).

## 93<sup>e</sup> Conférence annuelle

### CIT 2005: Réflexion sur l'action à mener face aux grands problèmes du monde du travail

Quelque 3 000 représentants de gouvernements et d'organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé à la 93<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, durant laquelle ils ont réfléchi aux mesures à prendre pour éliminer le travail forcé, créer des emplois pour les jeunes, améliorer la sécurité au travail et s'attaquer à ce

que le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a appelé « une crise mondiale de l'emploi ». On trouvera ci-après une présentation générale des résultats de la session.

GENÈVE – « Confrontés comme nous le sommes à une crise mondiale de l'emploi, caractérisée par une croissance du PIB chiffrée à des milliards de dollars

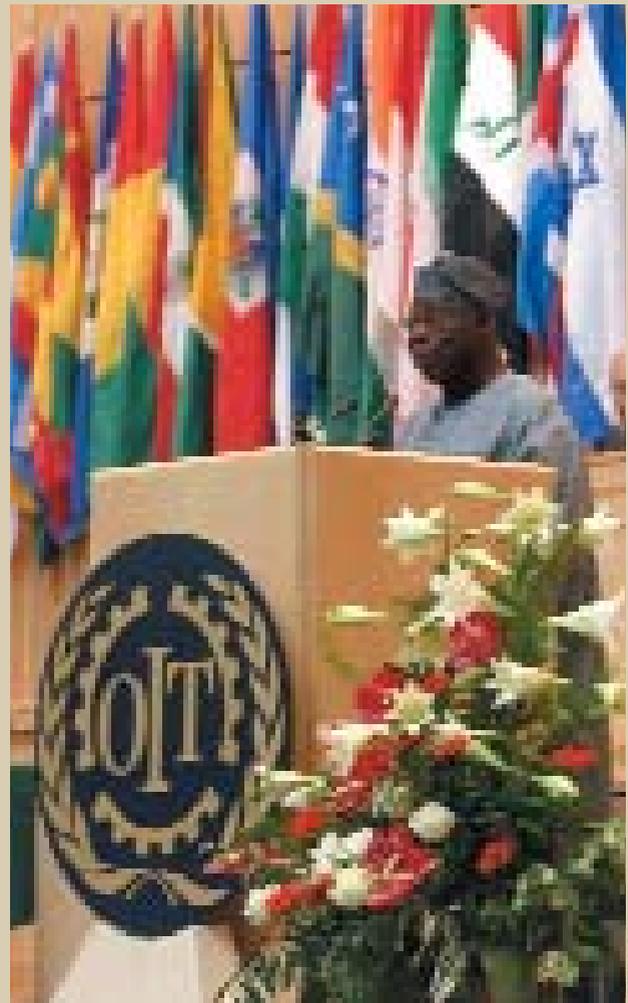
#### LE PRÉSIDENT OLUSEGUN OBASANJO DÉCLARE QUE LE « TRAVAIL DÉCENT ET L'ANNULATION DE LA DETTE SONT NÉCESSAIRES POUR BÂTIR UNE NOUVELLE AFRIQUE »

**L**e Président du Nigéria, Olusegun Obasanjo, a exhorté les partenaires de développement de l'Afrique à s'allier à celle-ci pour faire de l'Agenda du travail décent de l'OIT un objectif mondial et a fait observer que la création d'emplois était aujourd'hui « au cœur » des politiques économiques et sociales du continent.

« Il serait aussi souhaitable que le Sommet du Millénaire + 5 suive l'exemple de l'Union africaine et envisage sérieusement de faire du travail décent un objectif mondial », a déclaré M. Obasanjo, qui est également le président en exercice de l'Union africaine. « Chacun comprend que les emplois que nous essayons de créer doivent être des emplois dignes et gratifiants si nous souhaitons qu'ils aient les effets désirés. C'est ici que l'Agenda de l'OIT pour le travail décent prend tout son sens », a-t-il ajouté.

Le Président de la République fédérale du Nigéria a également lancé un appel pressant en faveur de l'annulation de la dette des pays à faibles revenus : « Nous voulons très sincèrement entreprendre des réformes, nous voulons trouver des voies nouvelles vers la croissance et le développement, mais sans allègement de la dette, tout cela est impossible. »

« J'appelle instamment nos partenaires à établir des calendriers précis pour l'accroissement de leur aide publique au développement afin d'atteindre l'objectif de 0,7 pour cent du PIB. Je les appelle à envisager sérieusement les diverses propositions novatrices qui ont été formulées pour accroître le montant des ressources à consacrer au développement », a-t-il souligné. « L'allègement de la dette permettrait de libérer des ressources vitales pour le développement, mais il n'apportera pas le minimum de ressources financières nécessaires pour accélérer le progrès vers la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement », a-t-il insisté devant quelque 3 000 représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. « Un développement durable authentique dans ces pays exige une réduction importante de l'endettement et l'annulation de la dette. »



© BIT/M. Crozet

## LE PRÉSIDENT BOUTEFLIKA APPELLE DE SES VŒUX UNE MONDIALISATION À DIMENSION SOCIALE

**S'**adressant aux participants à la Conférence, Abdelaziz Bouteflika, Président de la République algérienne démocratique et populaire, a déclaré que le prochain Sommet des Nations Unies qui, en septembre 2005, examinera la suite donnée à la Déclaration du Millénaire, devrait relancer les efforts de la communauté internationale pour conférer une dimension sociale à la mondialisation.

« J'ose, comme tant de citoyens du monde, nourrir l'espoir que le prochain sommet qu'accueillera l'Organisation des Nations Unies ... saura donner une impulsion plus forte à la solidarité internationale qui se doit de bâtir une mondialisation à dimension sociale, dont l'enjeu n'est rien d'autre que la préservation de la paix et de la sécurité internationales », a affirmé M. Bouteflika lors d'une séance spéciale de la Conférence internationale du Travail.

Rappelant que « la mondialisation qui avance à grands pas soulève de fortes appréhensions dans le monde » et évoquant le « piège de la mondialisation » ainsi que le « manque de travail » généralisé, le chef de l'Etat algérien a également plaidé en faveur d'un emploi décent pour tous afin de donner, a-t-il préci-

sé, « à la globalisation son indispensable dimension humaine ».

Selon le Président Bouteflika, le Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD), dont il est l'un des pères fondateurs, et le message émis l'année dernière par l'Union africaine lors de son Sommet extraordinaire sur la pauvreté et l'emploi vont dans le sens d'une « mondialisation à visage humain ». Appelant de ses vœux un modèle de développement « humain et moderne », le Président a déclaré qu'un tel modèle « n'aura de sens que si tout est mis en œuvre pour assurer le droit à un emploi décent pour toutes les personnes en âge et capables de travailler ».



© BIT/M. Crozet

alors que les emplois sont créés au compte-gouttes, nous devons réunir autant de bonnes idées que possible pour orienter notre action dans la direction voulue », a déclaré Juan Somavia dans son discours de clôture de la Conférence. « La crédibilité de la démocratie et de l'économie de marché est en jeu. Cette session, qui a été un riche laboratoire d'idées pour la recherche des moyens de faire du travail décent un objectif universel, a été à la hauteur des attentes. »

La réunion annuelle des 178 Etats Membres de l'OIT a effectivement été un véritable laboratoire d'idées. Les sujets à l'ordre du jour allaient de la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés à l'application des normes du travail au Bélarus, en Colombie et dans d'autres pays, en passant par l'examen des résultats des mesures prises en vue d'abolir le travail forcé au Myanmar. En outre, les délégués ont fait le point sur la question du temps de travail et discuté de la manière d'équilibrer flexibilité

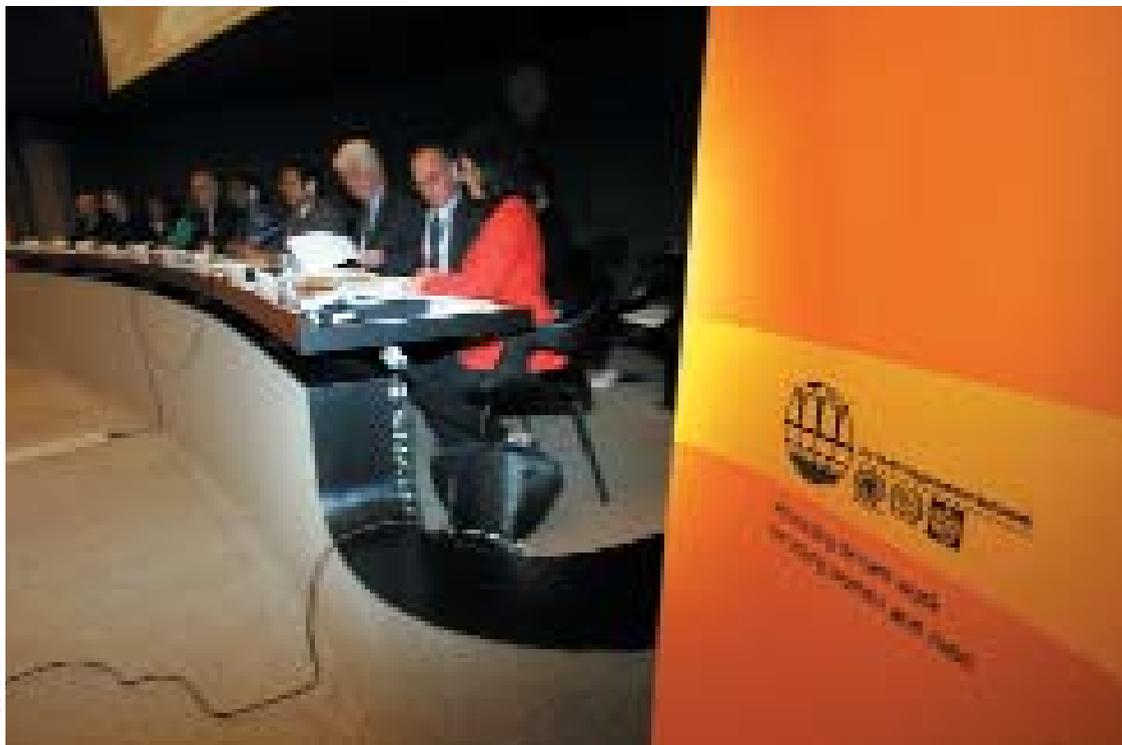
et protection de la sécurité, de la santé et de la vie de famille des travailleurs.

Deux personnalités invitées ont insisté sur la nécessité de redresser le cours de la mondialisation et sur l'importance du travail décent. Abdelaziz Boute-



### LES PÊCHEURS ATTENDRONT 2007

**E**n l'absence de quorum pour le vote d'un projet de convention sur le travail dans le secteur de la pêche, la Conférence a prié le Conseil d'administration d'inscrire la question à l'ordre du jour de la Session de la Conférence de 2007 en conservant le rapport qui lui a été soumis cette année. La troisième discussion aura lieu durant la même session.



© BIT/G. Cabrera

>> flika, Président de la République algérienne démocratique et populaire et président en exercice de la Ligue arabe, a formé le vœu que le sommet des Nations Unies sur la Déclaration du Millénaire, qui se tiendra en septembre 2005, contribue à la l'édification d'une « mondialisation à dimension sociale ». Olusegun Obasanjo, Président de la République fédérale du Nigéria et président en exercice de l'Union africaine, a invité les partenaires de développement de l'Afrique à faire de l'Agenda de l'OIT pour un travail décent un objectif universel.

La Conférence était présidée par Basim Khalil Alsalim, ministre du Travail du Royaume hachémite de Jordanie. Elle avait élu à la vice-présidence Andrew J. Finlay (Canada) pour les employeurs, Hilda Anderson (Mexique) pour les travailleurs et Galo Chiriboga Zambrano, ministre du Travail et de l'Emploi de l'Equateur, pour les gouvernements.

La Conférence internationale du Travail réunit chaque année plus de 3 000 délégués : chefs d'Etat, ministres du Travail et dirigeants des organisations de travailleurs et d'employeurs de la majorité des 178 Etats membres de l'Organisation. Chaque Etat membre a le droit d'y déléguer quatre représentants – deux du gouvernement, un pour les travailleurs et un pour les employeurs – qui peuvent s'exprimer et voter de manière indépendante. Le rôle de la Conférence annuelle de l'OIT est d'adopter les normes internationales du travail et d'en contrôler le respect, d'approuver le budget de l'Organisation et d'élire les membres du Conseil d'administration. Depuis 1919, elle sert de cadre à d'importants débats internationaux sur les questions sociales et le monde du travail.

## Temps forts de la Conférence

- La Conférence a adopté un **programme et budget** de 594,31 millions de dollars pour la période biennale 2006-07. Cette somme représente une légère augmentation de 1,1 pour cent en valeur réelle pour répondre à de nécessaires investissements institutionnels et diverses dépenses extraordinaires. Le nouveau programme et budget est axé sur le travail décent, objectif global supposant une action au niveau local, national, régional et international, y compris des programmes par pays. Ce programme renforce les quatre objectifs stratégiques de l'OIT : promouvoir les normes et les principes et droits fondamentaux au travail, augmenter les perspectives de travail décent et les sources de revenu des hommes et des femmes, élargir la couverture et améliorer l'efficacité de la protection sociale et consolider le tripartisme et le dialogue social. Il contient en outre des initiatives concernant le travail décent pour les jeunes, la responsabilité sociale des entreprises, les zones franches d'exportation et l'économie informelle.
- Confrontés à des niveaux records de chômage des jeunes ces dernières années, les délégués de plus de 100 pays ont réfléchi aux moyens d'offrir des *emplois décents* aux jeunes et au rôle que devrait assumer à cet égard la communauté internationale. Dans son rapport final, la Commission de l'emploi des jeunes de la Conférence a conclu que le

## QUESTIONS EXAMINÉES PAR LA COMMISSION DE L'APPLICATION DES NORMES

**Au titre des efforts déployés par l'OIT pour mettre un terme au travail forcé au Myanmar, la commission a pour la cinquième fois consacré une séance spéciale à l'application par ce pays de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, suite aux mesures prises en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.**

Constatant que la situation ne s'est pas améliorée de manière significative et que le travail forcé persiste dans ses pires formes, la commission s'est dite particulièrement alarmée par l'intention déclarée du gouvernement de poursuivre ceux qu'il accuse de présenter de fausses plaintes de travail forcé et par les mesures d'intimidation dont les plaignants feraient l'objet. Parmi les autres problèmes qui doivent être résolus de toute urgence, la commission a mentionné les graves allégations de travail forcé restées sans réponse ainsi que les questions de la liberté de mouvement du chargé de liaison et de la délivrance de visas pour renforcer la présence de l'OIT au Myanmar.

La commission estime que la position « attentiste » adoptée depuis 2001 par la majorité des membres de l'Organisation ne peut plus durer ; elle a enjoint aux gouvernements et aux organisations de travailleurs et d'employeurs de revoir immédiatement les relations qu'ils entretiennent avec le Myanmar, notamment par le biais des investissements directs ou par le canal d'entreprises publiques et militaires, et de faire rapport au Conseil d'administra-

tion en novembre. Selon l'évolution de la situation au Myanmar, le Conseil devrait alors être prêt à prendre de nouvelles mesures, plus radicales.

La Commission de l'application des normes a inscrit ses conclusions sur le Myanmar dans un paragraphe spécial pour défaut persistant d'application de la convention n° 29. En outre, considérant que la persistance du travail forcé était indissociable de l'absence totale de liberté syndicale, elle a estimé que les fonctions du chargé de liaison devraient inclure une assistance au gouvernement afin que ce dernier honore pleinement les obligations qu'il a contractées en vertu de la convention n° 87.

A propos de la liberté d'association au Bélarus, la commission a relevé que le gouvernement n'avait pas pris de mesures tangibles pour se conformer aux recommandations de la commission d'enquête de l'OIT. N'ayant pas encore connaissance d'un plan d'action sur la liberté d'association, la commission a préconisé l'envoi d'une mission de l'Organisation pour aider le gouvernement et évaluer la suite donnée aux recommandations de la commission d'enquête.

Outre cette séance spéciale, la commission a examiné 25 autres cas individuels portant sur la liberté syndicale, le travail forcé, la discrimination, le travail des enfants, la politique de l'emploi, les inspections du travail et les salaires.

plan d'action de l'OIT pour promouvoir l'emploi devait être concret et fondé sur la recherche, sur la sensibilisation, sur la défense des droits des jeunes travailleurs en conformité avec les normes internationales du travail et sur l'assistance technique. Les délégués ont reconnu que les possibilités d'emploi décent pour les jeunes devront croître substantiellement, en particulier dans les pays en développement où vivent 85 pour cent du milliard de jeunes recensés dans le monde. La commission a également encouragé le BIT à poursuivre le rôle moteur qu'il joue dans le Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN) du Secrétaire général de l'ONU, et à étendre ce réseau à d'autres pays, développés et en développement.

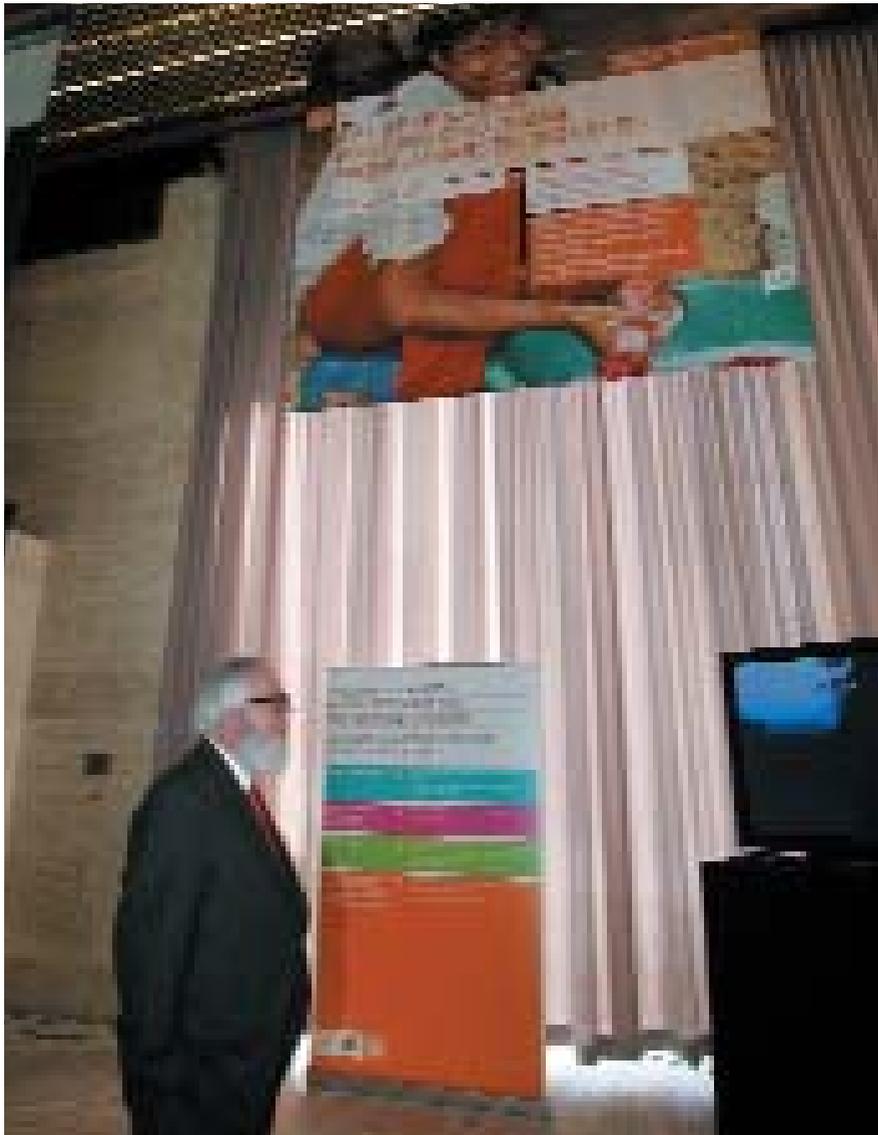
- La Commission de la sécurité et de la santé a étudié un *cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail*. Les délégués ont décidé que ce cadre devrait être établi par une convention complétée par une recommandation. Les instruments proposés inciteraient les gouvernements à accorder un haut rang de priorité à la sécurité et à la santé au travail et préconiseraient la protection des travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles sur la base du principe

de la prévention, par le biais d'une approche systématique de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que l'élaboration de programmes nationaux et l'amélioration permanente des systèmes nationaux de sécurité et de santé au travail.

- L'étude d'ensemble dont était saisie cette année la Commission de l'application des normes portait



## Foire de la connaissance à la CIT 2005



© BIT/G. Cabrera

Pour la première fois, le BIT a tenu cette année une *Foire de la connaissance* durant la Conférence internationale du Travail afin de faire connaître les mesures efficaces prises par l'OIT et ses mandats pour promouvoir le travail décent dans l'économie informelle. L'organisation de cette foire répond à l'appel lancé lors de la Conférence internationale du Travail de 2002, en faveur d'une plus grande visibilité de ces mesures. Installée dans le hall d'entrée des délégués, la *Foire de la connaissance* a permis de diffuser, dans un espace centralisé, l'information et la documentation requises par les

gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Et surtout, elle a permis aux délégués de mieux se familiariser avec les programmes et activités de l'OIT concernant le travail décent et le secteur informel à travers le monde.

La foire a été organisée par le Département de l'intégration des politiques et d'autres services du BIT, avec le concours des bureaux de l'OIT en Afrique, dans les Amériques, en Asie et en Europe. Une version Internet de la foire et un cédérom qui en reprendra les aspects importants sont en cours d'élaboration.

En quoi consistait la *Foire de la connaissance* ?

- Une **exposition** de documents visuels qui illustraient les bonnes pratiques recensées dans le monde, concernant le contexte dans lequel l'action est menée, l'organisation et l'extension de la représentation des travailleurs, la création de débouchés et d'emplois, l'amélioration des conditions de travail et la protection sociale. Cette exposition se trouve maintenant au siège de l'OIT.
- Un **espace multimédia** dans lequel était présenté un « modèle de changement » de l'économie informelle, centré sur l'objectif de l'emploi décent pour tous; le film de l'OIT *Un emploi à tout prix?* en anglais, français et espagnol, ainsi que des vidéos sur différents projets de l'OIT.
- Un **journal** de la foire, publié en anglais, en français, en espagnol, contenant des reportages sur d'autres activités visant à promouvoir le travail décent dans l'économie informelle.
- Trois **séances de questions-réponses** avec :
  - les Vices-présidents employeur et travailleur du Conseil d'administration, qui ont réaffirmé leur volonté de respecter les conclusions de la CIT 2002 et ont parlé de la gouvernance et de la représentation ;
  - des universitaires qui ont parlé de l'économie informelle en tant que construction théorique et en tant que concept opérationnel pour la coopération technique ;
  - des membres du personnel du BIT et des mandats de l'OIT qui ont parlé du travail dans l'économie informelle.
- Une **exposition des publications** du BIT sur le sujet et leur présentation par des membres du personnel.
- La **présentation de la base de données** sur l'économie informelle, qui peut être consultée aux adresses suivantes : [www.ilo.org/dyn/dwresources/iebrowse.home](http://www.ilo.org/dyn/dwresources/iebrowse.home), [www.ilo.org/integration](http://www.ilo.org/integration) et [www.ilo.org/infeco](http://www.ilo.org/infeco).

# Journée mondiale contre le travail des enfants



© BIT/G. Cabrera

La quatrième Journée mondiale contre le travail des enfants (12 juin) a été marquée par un appel de la Conférence en faveur de l'abolition, dans un délai de 5 à 10 ans, du travail des enfants dans l'un des secteurs les plus dangereux du monde : les petites exploitations minières et les carrières. Cet « appel à l'action » vise à libérer les

enfants de 5 à 17 ans, dont le nombre est estimé à 1 million au bas mot, qui sont aujourd'hui astreints à un travail extrêmement pénible et dangereux dans de petites mines et carrières du monde entier. Pour une information détaillée, voir la section du présent magazine consacrée au travail des enfants.

>> sur le *temps de travail*. Tout en reconnaissant que les normes internationales du travail qui limitent le temps de travail restent nécessaires pour réguler la concurrence entre pays dans le contexte de la mondialisation, la commission a déclaré que les conventions nos 1 et 30 de l'OIT ne reflétaient plus les réalités du monde moderne et étaient de plus en plus perçues comme trop rigides. Les délégués ont souligné la nécessité de trouver un équilibre entre la flexibilité, d'une part, et la protection la sécurité, de la santé et de la vie de famille des travailleurs, d'autre part. Ils ont aussi souligné l'importance de la réglementation, de la négociation collective et du dialogue social. Le Conseil d'administration sera saisi d'un document synthétisant les débats et décidera alors de la suite à leur donner.

- Au cours d'une séance spéciale, tenue en plénière, les délégués ont procédé à des échanges de vues approfondis sur la situation des personnes prises

au piège du *travail forcé* dans le monde – 12 millions en tout, dont 2,4 millions sont victimes de la traite des êtres humains. Ils ont affirmé que le travail forcé constituait une atteinte à la dignité humaine et approuvé l'appel du Directeur général du BIT à la création d'une Alliance mondiale pour lutter contre un problème d'ampleur mondiale. Les débats avaient pour base un rapport global publié dans le cadre du suivi de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par l'OIT en 1998. Application de la législation, campagnes de sensibilisation, renforcement des capacités des gouvernements et des partenaires sociaux, réinsertion des victimes, alliances locales et internationales et programmes de coopération technique inscrits dans la durée sont les principaux moyens retenus pour abolir le travail forcé dans le monde. Le Conseil d'administration du BIT examinera un plan de lutte contre le travail forcé, fondé sur le rapport et les débats de la Conférence à ce sujet.

Pour de plus amples informations sur les sujets ci-dessus, consulter l'espace média du site de l'OIT à l'adresse : [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

# 293<sup>e</sup> session du Conseil d'administration

## Election d'un nouveau Président, adoption du rapport du Comité de la liberté syndicale du BIT

\* *Le Conseil d'administration est l'organe exécutif du BIT. Il se réunit trois fois par an, à Genève. Il prend des décisions concernant la politique du BIT et adopte le programme et budget des 178 Etats membres de l'Organisation.*



© BIT/M. Crozet

Le Conseil d'administration du BIT\* a élu à sa présidence Carlos A. Tomada, ministre argentin du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, pour l'année 2005-06. Différentes autres questions étaient inscrites à l'ordre du jour de sa 293<sup>e</sup> session, parmi lesquelles l'examen du rapport du Comité de la liberté syndicale.

M. Tomada, juriste doté d'une longue expérience des relations du travail et de la négociation collective, exerce ses fonctions actuelles en Argentine depuis mai 2003. Sir Leroy Trotman, secrétaire général du

Syndicat des travailleurs de la Barbade et porte-parole du groupe des travailleurs au Conseil d'administration a été réélu à la vice-présidence de ce groupe. Daniel Funes de Rioja, président du département de la politique sociale du Syndicat argentin de l'industrie et président du groupe des employeurs de l'Organisation des Etats américains de 1995 à 1998, a été réélu à la vice-présidence du groupe des employeurs.

### Liberté syndicale

Le Conseil d'administration a adopté le 337<sup>e</sup> rapport du Comité de la liberté syndicale du BIT. Lors de la session qu'il a tenue au cours des mois de mai et de juin, le Comité a examiné 35 cas. Il est actuellement saisi de 120 cas en tout.

Le Comité a attiré plus particulièrement l'attention sur les cas de violation de la liberté syndicale au Cambodge, en Colombie, dans la République islamique d'Iran, au Myanmar et au Zimbabwe.

En ce qui concerne le Cambodge, le Comité a estimé que les assassinats, à quatre mois d'intervalle, de deux dirigeants syndicaux, Chea Vichea et Ros Sovannareth, étaient extrêmement

préoccupants. Il regrette profondément que le Cambodge n'ait fourni que des informations partielles à propos du meurtre de Chea Vichea et qu'il n'ait présenté aucun rapport détaillé sur les mesures adoptées pour déterminer les responsabilités dans le meurtre de Ros Sovannareth. Le Comité a exhorté le gouvernement du Cambodge à ouvrir, sans plus attendre, des enquêtes indépendantes afin d'identifier non seulement les auteurs mais aussi les instigateurs de ces crimes, et de punir les responsables.

A propos du cas concernant la Colombie, qui est examiné depuis 1995, le Comité déplore le climat d'impunité qui entoure les nombreux meurtres et actes de violence commis à l'encontre des dirigeants syndicaux. Il estime que l'impunité alimente inévitablement le climat de violence qui imprègne tous les

secteurs de la société et favorise l'anéantissement du mouvement syndical.

Le Comité a prié le gouvernement de prendre d'urgence les mesures nécessaires pour assurer la poursuite des enquêtes déjà commencées et pour mettre un terme à l'intolérable situation d'impunité. Donnant suite à une requête du Comité, le gouvernement de la Colombie a invité le Président du Comité à se rendre dans le pays pour rencontrer toutes les parties concernées.

Le Comité a par ailleurs adopté des conclusions provisoires sur le cas de la République islamique d'Iran où, à deux reprises, des heurts avec les forces de sécurité ont abouti à l'arrestation et au procès de dirigeants syndicaux. Il a demandé au gouvernement, d'une part, de veiller à ce que toutes les charges retenues contre les organisateurs et les participants de la Marche de la Journée du travail soient immédiatement retirées, et, d'autre part, de lui faire connaître les chefs d'accusation.

Le Comité a poursuivi l'examen du cas du Myanmar concernant l'absence d'un cadre législatif réglementant l'exercice de la liberté syndicale, l'absence totale d'organisations reconnues de travailleurs ainsi que l'arrestation et le placement en détention de

syndicalistes et de travailleurs qui ont formulé des revendications sociales. Le Comité a exhorté le gouvernement du Myanmar à adopter de véritables mesures en vue d'assurer dans les meilleurs délais le respect de la liberté syndicale en droit et en pratique, et lui a rappelé qu'il pouvait bénéficier pour ce faire de l'assistance technique du Bureau international du Travail.

Le Comité s'est à nouveau penché sur le cas du Zimbabwe, dont le dossier fait notamment état d'allocutions d'arrestations et de détentions arbitraires, de pression sur les syndicats, de harcèlement et de licenciements de militants qui exerçaient légitimement leurs activités syndicales. Se référant à l'expulsion d'une mission de syndicalistes en visite dans le pays, le Comité a estimé tout à fait légitime qu'une organisation syndicale cherche conseil et appui auprès d'autres mouvements syndicaux bien implantés dans la région pour défendre ou développer les organisations syndicales nationales. Le Comité a demandé au gouvernement de bien vouloir permettre, à l'avenir, pareilles missions d'entraide et relevé avec une profonde préoccupation que la situation des syndicats au Zimbabwe ne connaissait aucune évolution et avait peut être même empiré.

## LE NOUVEAU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION : « L'EMPLOI EST LE MOTEUR DU DÉVELOPPEMENT »

**L**e nouveau Président du Conseil d'administration, Carlos A. Tomada, a déclaré que l'emploi devait être considéré comme un élément important de la stabilité démocratique et de la lutte contre la pauvreté. Lors d'un entretien accordé au magazine *Travail*, M. Tomada a déclaré que le lien entre emploi, démocratie et pauvreté constituera le thème principal du prochain Sommet des Amériques, qui aura lieu en novembre dans la ville de Mar del Plata en Argentine.

« La croissance économique, la répartition des revenus et la cohésion sociale sont possibles grâce au travail décent », a déclaré M. Tomada lorsqu'il a été élu Président de la session de 2005-06 du Conseil d'administration. Le ministre argentin de l'Emploi et de la Sécurité sociale a déclaré que l'un des objectifs de son mandat à la tête de l'organe exécutif du BIT serait de « déployer tous les efforts possibles pour placer l'emploi décent au cœur de l'agenda de tous les pays ».

Il a insisté sur le fait que « l'emploi est le moteur du dévelop-

pement et devrait être considéré comme l'un des piliers de la croissance économique ».

Le ministre a déclaré que la nécessité de créer davantage d'emplois et des emplois de meilleure qualité avait souvent été au centre des politiques des pays latino-américains au cours de ces dernières années. C'est l'une des raisons pour lesquelles le Quatrième Sommet des Amériques sera consacré à la création d'emplois pour combattre la pauvreté et renforcer la gouvernance démocratique.

Ce Sommet, qui se tiendra les 4 et 5 novembre dans la ville balnéaire de Mar del Plata, rassemblera des dirigeants politiques d'Amérique du Nord, d'Amérique centrale, d'Amérique du Sud et des Caraïbes. Selon le ministre, beaucoup de pays de la région ont déjà des taux élevés d'exclusion sociale et d'appauvrissement et ce n'est qu'en apportant une solution à ces problèmes « que nous parviendrons à installer durablement la démocratie ». (Pour un compte rendu détaillé des vues exprimées par le nouveau Président, voir l'article publié à l'adresse [www.ilo.org](http://www.ilo.org), juillet 2005)

# La sécurité au travail, un objectif universel pour les participants à la Journée mondiale

Les statistiques de l'OIT indiquent que le nombre de décès et de lésions liés au travail augmente chaque année. Un phénomène qui s'explique, en partie, par la rapidité de l'industrialisation dans certains pays en développement. En outre, les maladies professionnelles sont devenues un risque majeur. Cette année, lors de la Journée mondiale du 28 avril pour la sécurité et la santé au travail, des voix se sont élevées dans le monde entier pour réclamer des lieux de travail sûrs.

S'inscrivant dans le prolongement de la Journée dédiée à la mémoire des travailleurs victimes d'accidents du travail, célébrée le 28 avril depuis 1989 par les syndicats américains et canadiens et observée aujourd'hui par le mouvement syndical dans plus de 100

pays, la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail a été organisée pour la première en 2003 par l'OIT afin d'attirer l'attention sur la nécessité de réduire les décès, les lésions et les maladies liés au travail.

Cette année, les bureaux et les mandants tripartites de l'OIT de plus de 100 pays ont célébré cette journée en organisant des manifestations, des conférences et des événements médiatiques tandis qu'à Genève, l'OIT et l'Organisation mondiale de la santé s'unissaient pour souligner la nécessité croissante de promouvoir une culture mondiale de la prévention dans le domaine de la sécurité au travail. A cette occasion, le secteur du bâtiment et des travaux publics, qui enregistre le taux le plus élevé d'accidents, a fait l'objet d'une attention particulière.

Un timbre postal a été édité et présenté lors de la cérémonie d'ouverture de la Journée mondiale en Algérie. A Erevan, en Arménie, un événement destiné à promouvoir le partenariat social a présenté la création de la première commission de sécurité bipartite au niveau de l'entreprise, résultat d'une initiative de terrain appuyée par l'OIT en vue d'améliorer la santé et la sécurité au travail. En Thaïlande, un message vidéo du Premier ministre a été diffusé sur les chaînes de télévision et à la radio dans l'ensemble du pays.

« La prévention commence par la volonté de placer la sécurité et le bien-être des travailleurs au cœur de la politique, à tous les échelons. Tel est le point de départ de l'action visant à réduire le risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles », a déclaré Juan Somavia, Directeur général du BIT, dans le discours qu'il a prononcé à l'occasion de la Journée mondiale. « Nous devons avoir pour objectif de créer une culture préventive de la sécurité et de la santé. La sécurité doit devenir un réflexe sur tous les lieux de travail. »

Selon de nouvelles estimations de l'OIT, les accidents et les maladies professionnelles responsables de la mort de deux millions de personnes environ chaque année, semblent en augmentation du fait de l'industrialisation rapide dans certains pays en développement. Jukka Takala, Directeur du Programme focal sur la santé et la sécurité au travail et sur l'environnement (SafeWork) souligne que l'aggravation du phénomène s'explique par le fait que dans les nouveaux pays en développement, les travailleurs sont souvent originaires des campagnes, connaissent mal les règles de sécurité et manquent de formation dans ce domaine. « La

© BIT/M. Crozet



plupart d'entre eux n'ont jamais travaillé sur des équipements lourds et certains ont rarement ou jamais été confrontés à des risques industriels comme ceux que présente l'électricité. Par conséquent, ils ne se méfient pas du danger », explique J. Takala. « Pourtant, ce sont des risques inhérents aux emplois auxquels peuvent prétendre les travailleurs faiblement qualifiés des pays en voie d'industrialisation rapide. »

On estime à environ 60 000 le nombre d'accidents mortels qui se produisent chaque année sur les chantiers de construction, ce qui représente 17 pour cent de tous les accidents du travail mortels. En outre, les travailleurs du bâtiment sont exposés à une série de risques sanitaires dus au contact avec la poussière d'amiante, des particules de silice cristalline et autres produits chimiques dangereux.

Selon une étude récente de l'OIT sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ces dernières provoquent chaque année le décès de 1,7 million de travailleurs, soit quatre fois plus que les accidents du



*Le timbre-poste édité en Algérie.*

travail. Ces maladies sont les cancers, provoqués par l'exposition à des substances dangereuses, les maladies musculo-squelettiques, les maladies respiratoires et les maladies contagieuses provoquées par l'exposition à des agents pathogènes.

## Actualités du Programme SOLVE: Comment traiter les problèmes psychosociaux au travail

Le Programme SOLVE a été mis en œuvre il y a cinq ans par le Programme focal de l'OIT sur la santé et la sécurité au travail pour résoudre les problèmes psychosociaux au travail. Il existe aujourd'hui dans plus de 40 pays et le matériel didactique a déjà été traduit dans huit langues. Syndicats et employeurs apprécient l'approche intégrée et interactive de ce programme.

GENÈVE – Pour les travailleurs, les problèmes psychologiques peuvent se solder par des maladies, des blessures, la stigmatisation, l'isolement et même la mort. En outre, ils peuvent avoir un impact considérable sur l'employeur – absentéisme, accroissement du nombre d'accidents, recul de la productivité, augmentation des frais d'assurance et baisse de moral.

Lancée en 2001, la méthode SOLVE consiste en un ensemble de mesures et de matériels éducatifs permettant de traiter de façon intégrée les problèmes du stress, de la consommation de drogues et d'alcool, de la violence, du VIH/sida et du tabagisme. Les respon-

sables du programme soulignent que ces problèmes font peser de graves menaces non seulement sur les travailleurs mais également sur les résultats de l'entreprise, et considèrent qu'ils peuvent être résolus en milieu professionnel, grâce à une étroite collaboration entre les travailleurs et la direction.

« Ces problèmes ont un effet cumulatif et ne peuvent être abordés isolément. Ils sont liés entre eux et par conséquent les mesures destinées à les résoudre doivent être, elles aussi, liées entre elles », explique le docteur David Gold, du Programme SafeWork de l'OIT.

Initialement conçu pour s'appliquer à n'importe quelle branche d'activité, le Programme SOLVE a été spécialement adapté aux secteurs de la santé, de l'aviation civile et de la fonction publique. De nouvelles versions sont en cours d'élaboration pour les travailleurs de l'urgence, le secteur maritime et l'enseignement public.

Les participants reçoivent un manuel très complet dont les éléments leur sont présentés dans le cadre d'une formation interactive de quatre jours qui a pour but de mieux faire comprendre les liens de réciprocity entre les cinq problèmes de santé et la nécessité d'aborder ces problèmes dans le cadre d'une approche



>> intégrée. Depuis le lancement du programme, plus de 75 cours ont été dispensés à 1 000 participants originaires de 45 pays différents. Des infrastructures de mises en œuvre du Programme SOLVE ont été créées dans 40 pays.

L'une des particularités les plus appréciées de la méthode SOLVE est l'accent mis sur la coopération entre la direction et les travailleurs dans le traitement des problèmes psychosociaux.

Une récente session organisée à Montréal dans le cadre du programme d'assistance commun d'Air Canada et de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'Aérospatiale (AIMTA) a permis d'illustrer la méthode. La formation comprenant des séances de « renversement des rôles » au cours desquelles des représentants syndicaux ont joué le rôle de dirigeant et le vice-président chargé des ressources humaines celui d'un représentant syndical. Lors de l'évaluation de ces

séances, les deux parties ont déclaré que l'exercice leur avait permis de mieux comprendre l'autre.

Grâce aux différents mécanismes d'évaluation, on a pu relever que les participants s'inspiraient aussi du Programme SOLVE pour adapter la méthode à l'évolution des problèmes psychosociaux.

« L'une des difficultés vient du fait que les questions psychosociales au travail sont complexes et en constante évolution. Toutefois une meilleure adaptation à l'émergence de nouveaux défis est possible si l'on se fonde sur une approche globale », déclare R. Thomas Buffenbarger, président international de l'AIMTA. « C'est pourquoi nous apprécions que le Programme SOLVE mette l'accent sur la participation conjointe de la direction et des syndicats pour que les solutions apportées soient complètes, et nous nous félicitons que cela se fasse dans un esprit de dialogue et de coopération. »

Le docteur Anomi Jayasinghe, médecin chef de la compagnie aérienne de Sri Lanka, est du même avis. « Pour une entreprise, avoir un personnel en bonne santé est un atout. Et comme la méthode SOLVE contribue à améliorer la santé, le moral et la motivation des travailleurs, elle peut être utilisée pour définir l'image et la mission de l'entreprise. »

© BIT/M. Crozet



## Discours du Directeur général au Forum CE-OIT à Turin

TURIN – De hauts responsables du Bureau international du Travail (BIT) et de la Commission européenne (CE) se sont rencontrés au Centre de Turin au mois de mai dernier pour réfléchir aux moyens qui pourraient permettre aux travailleurs du monde entier de tirer un meilleur parti des avantages du commerce international. Juan Somavia, Directeur général du BIT, Peter Mandelson, Commissaire au commerce extérieur de la Commission européenne et J. K. Adda, ministre de la Main-d'œuvre, de la Jeunesse et de l'Emploi du Ghana ont été les principaux orateurs.

Ce forum avait pour toile de fond l'écart de plus en plus grand entre croissance de la production et croissance de l'emploi. En 2004, les 5 pour cent de croissance de la production mondiale ont de loin dépassé une croissance de l'emploi qui ne s'est établie qu'à 1,7 pour cent, confirmant le déclin du ratio emploi/croissance de la production qui s'est amorcé depuis une dizaine d'années. Entre 1991 et 2005, la production mondiale et la population active ont aug-

menté respectivement de 55 et 24 pour cent, alors que l'emploi ne s'est accru que de 22,8 pour cent. Résultat : le chômage déclaré a augmenté de 45 pour cent et l'économie informelle a continué à se développer.

L'un des aspects fondamentaux sur lesquels ont insisté les participants est la nécessité d'investir et de renforcer les capacités pour accroître l'efficacité des politiques et institutions économiques et sociales des pays. Il est en effet nécessaire de mesurer l'impact des politiques commerciales sur l'emploi et les conditions de travail, d'accroître le contenu de la croissance en emplois et de faciliter l'adaptation au changement grâce à des mesures de lutte contre le chômage, sans quoi les plus faibles et les plus pauvres risquent de rester en marge de la mondialisation.

« Nous avons besoin de mesures économiques et sociales et aussi de mesures de protection de l'environnement, qui nous permettent d'optimiser les avantages de l'intensification des échanges, de réduire les coûts au minimum et de répartir équitablement le

poids et les dividendes de l'intégration internationale au sein des pays et entre eux », a déclaré Somavia.

M. Mandelson a approuvé : « La politique commerciale ne doit pas remplacer la politique sociale mais, gérée correctement, la libéralisation des échanges peut engendrer une croissance durable, combattre la pauvreté et améliorer les conditions de vie et de travail », a-t-il affirmé.

Enrique Baron-Crespo, président de la Commission du commerce international du Parlement européen et ancien président du parlement, a présidé le Forum. John Monks, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES) et François Périgot, président de l'Organisation internationale des employeurs, ont présenté les vues des syndicats et des employeurs.



© OIT, Turin/A. Ramella

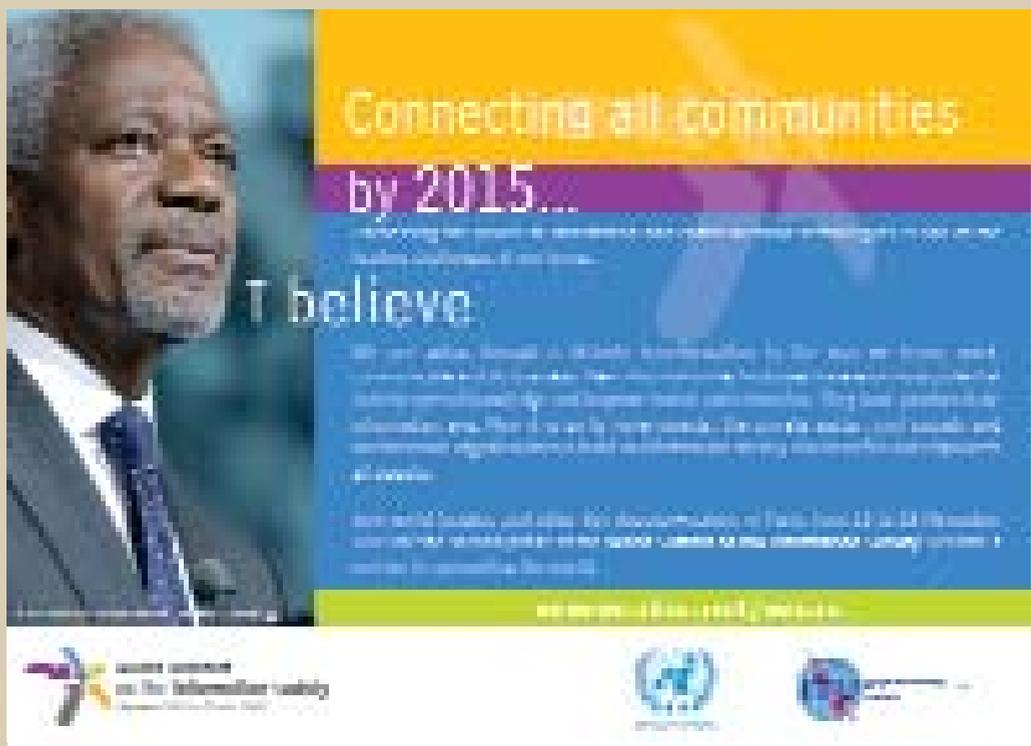
## FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOYABILITÉ DANS LE SECTEUR DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

L'OIT se propose de lancer un programme d'action destiné à améliorer les compétences et l'employabilité dans les services de télécommunications, pour donner suite au Sommet mondial sur la société de l'information, qui a eu lieu en 2005 à Tunis. Ce programme sera mis en œuvre en 2006 et 2007 dans des régions comme l'Afrique de l'Ouest et l'Europe orientale, où entreprises et travailleurs doivent s'adapter à un marché qui se développe très rapidement.

Le but est d'aider les Etats membres de l'OIT à réduire la fracture numérique en pratiquant le dialogue social et en transférant des compétences à l'Afrique, par exemple. Le programme consistera en des recherches sur les compétences et l'employabilité, des conseils sur la politique à mener et des activités de formation.

L'OIT recensera les meilleures pratiques de ses Etats membres en matière de compétences et d'employabilité dans le secteur des télécommu-

nications et apportera aux partenaires sociaux une assistance en vue de renforcer leur capacité à adopter ces pratiques. Dans le contexte des restructurations ou du remplacement des travailleurs qui prennent leur retraite, elle insistera sur la nécessité de prendre des mesures spéciales pour protéger les intérêts du personnel féminin, des jeunes et des travailleurs temporaires.



## CHAMPS D'ACTION

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



### Participation de l'OIT au rapport 2005 sur les Objectifs du millénaire pour le développement

■ L'OIT, par l'intermédiaire de son Bureau de statistique (STAT) et de l'Equipe des tendances de l'emploi (TRENDS) a pris une part importante à la rédaction du rapport 2005 des Nations Unies sur les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), qui vient tout juste d'être publié. Le rapport a été élaboré en réponse au vœu de l'Assemblée générale

de voir évalués périodiquement les progrès vers la réalisation des huit OMD à travers le monde. Le suivi des résultats obtenus en matière de développement est fondé sur un ensemble de 48 indicateurs statistiques définis à cette fin. Voir : <http://unstats.un.org/unsd/mi/pdf/MDG%20Book.pdf>.

■ En tant que membre du Groupe d'experts interorganisations de l'ONU, l'OIT a pour mission de compiler et d'analyser l'ensemble général de données (au niveau national, régional et mondial) relatives aux deux indicateurs spécifiques qui ont trait au monde du travail :

Indicateur 11 – Part des femmes dans l'emploi non salarié du secteur non agricole

Indicateur 45 – Taux de chômage des 15-24 ans, pour chaque sexe et total

Cette action permet également a) de mieux comprendre les liens essentiels entre le travail décent et la réduction des inégalités de genre sur les marchés du travail dans le cadre de l'Objectif 3, *Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomi-*

*sation des femmes*; ainsi que b) de placer l'emploi décent et productif au cœur de l'élaboration des politiques visant à *Mettre en place un partenariat mondial pour le développement* (Objectif 8) afin de promouvoir une mondialisation équitable.

■ La participation de l'OIT au processus de suivi global a également permis de mettre en évidence les liens importants entre le travail décent et les autres objectifs. L'OIT insiste sur le fait que la réalisation de l'Objectif 1, *Réduire l'extrême pauvreté et la faim*, suppose que les 535 millions de travailleurs pauvres à travers le monde trouvent un emploi décent et productif qui leur permette, ainsi qu'à leur famille, de se hisser au-dessus du seuil de pauvreté de 1 dollar E.-U. par jour. S'agissant de l'Objectif 2, *Assurer l'éducation primaire pour tous*, la promotion de l'éducation de base et des compétences professionnelles permettrait de multiplier les possibilités d'emploi et les sources de revenu. Les meilleures conditions de vie des travailleurs adultes permettraient alors aux enfants, filles et garçons, d'aller à l'école et d'y apprendre davantage, sans avoir à travailler pour gagner leur vie.

■ Pour ce qui est de l'Objectif 6, *Combattre le VIH/SIDA, le paludisme et d'autres maladies*, l'OIT a indiqué que les pays touchés avaient perdu 28 millions de travailleurs, femmes et hommes, en 2005. Ce chiffre pourrait s'élever à 48 millions d'ici à 2010 et atteindre 74 millions d'ici à 2015, aggravant les inégalités entre les sexes, le travail des enfants et sapant une protection sociale d'ores et déjà inadéquate. Pour atteindre l'Objectif 7, *Assurer un environnement durable*, il faudrait créer des emplois de sorte que les habitants des bidonvilles puissent améliorer



Objectif 1 : Réduire l'extrême pauvreté et la faim.



© BIT/M. Crozet

Objectif 2 : Assurer l'éducation primaire pour tous.

leurs conditions de vie et renforcer leurs infrastructures. Pour les économies du monde entier, la mondialisation représente à la fois une chance et une menace. Dans le souci de créer un monde du travail meilleur, l'OIT continuera de saisir les opportunités et de s'atteler aux nombreux problèmes qui se posent.

Pour tout renseignement concernant l'indicateur 11, contacter le Bureau de statistique de l'OIT, e-mail: [stat@ilo.org](mailto:stat@ilo.org) et site Internet: [www.ilo.org/stat](http://www.ilo.org/stat), et l'Equipe des tendances de l'emploi pour l'indicateur 45, e-mail: [kilm@ilo.org](mailto:kilm@ilo.org) et site Internet: [www.ilo.org/trends](http://www.ilo.org/trends).

## Les pays de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique tracent le chemin du progrès vers l'emploi décent

■ Du 5 au 8 avril 2005, des représentants de gouvernements, d'organisations d'employeurs et de travailleurs d'Australie, de Fidji, d'Indonésie, de Kiribati, de Nouvelle-Zélande, de Papouasie-Nouvelle-Guinée, des Philippines, de Samoa, des îles Salomon, du Timor-

Leste et de Vanuatu ont participé à la 2<sup>e</sup> Réunion tripartite sur le travail décent de la sous-région de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique, à Melbourne, en Australie. La réunion a abordé des questions de première importance telles que celles de l'amélioration de la protection sociale pour les travailleurs et leur famille; de la réduction du taux de chômage, des jeunes en particulier; de l'élargissement des activités économiques informelles et de l'impact de la mondialisation. La discussion a fait apparaître les préoccupations prioritaires des mandants de la sous-région tout en traçant les lignes directrices de l'action future de l'OIT. La réunion a également dressé le bilan de l'action menée par l'OIT à la suite du tsunami et d'autres situations d'urgen-

ce, comme celle créée par le VIH/sida qui a des répercussions sur l'emploi et les conditions de vie de la population dans la région.

Un des résultats tangibles de la réunion a été le lancement de nouveaux projets de coopération technique dans le domaine du VIH/sida et celui de la sécurité et de la santé au travail. Une séance spéciale a été organisée pour les nouveaux membres de l'OIT (Kiribati, Samoa, îles Salomon, Timor-Leste et Vanuatu) en avril 2005 afin de permettre aux représentants d'apprendre davantage sur l'OIT et de tirer parti de tout l'éventail de ses services.

Pour tout renseignement, contacter le Bureau de l'OIT à Manille: tél. +632/580-9900; fax +632/580-9999 ou e-mail: [manila@ilomnl.org.ph](mailto:manila@ilomnl.org.ph).

## Fusion des instruments de l'OIT relatifs au travail maritime

■ Le Bureau international du Travail a entrepris la tâche ambitieuse de regrouper l'ensemble des 60 instruments relatifs au travail maritime en un



© BIT/P. Lissac

seul instrument, en tenant compte des recommandations faites en janvier 2001 par la Commission paritaire maritime de l'OIT. Cette fusion a pour but de mieux adapter le système de protection contenu dans les normes existantes aux préoccupations des travailleurs concernés. Elle s'inscrit dans la logique de ce secteur mondialisé qui évolue rapidement et vise à améliorer la faculté d'adaptation du système de façon que les armateurs et les gouvernements soucieux de fournir des conditions de travail décentes ne paient pas un tribut trop lourd en garantissant cette protection. Une clarté et une cohérence plus grandes, une faculté d'adaptation plus efficace et un domaine d'application plus large sont les objectifs à atteindre.



© BIT/M. Crozet

Avant la session maritime de la Conférence internationale du Travail, qui se tiendra en février 2006, la Réunion tripartite intersession sur le suivi de la Conférence technique maritime préparatoire qui s'est déroulée à Genève du 21 au 27 avril 2005 est parvenue à un consensus sur les principales questions en suspens concernant le projet de convention.

*Pour tout renseignement, contacter le Département des activités sectorielles (SECTOR):*  
tél. +4122/799-7513;  
fax +4122/799-7296  
ou e-mail: [sector@ilo.org](mailto:sector@ilo.org).

## Lancement de la troisième vague de projets relatifs au VIH/sida

■ Parmi les nouveaux pays dans lesquels l'OIT met en œuvre des programmes d'éducation en matière de VIH/sida sur le lieu de travail, financés par le ministère du Travail des Etats-Unis (USDOL), l'Indonésie est le premier à lancer des opérations. Les autres pays qui suivront sont le Burkina Faso, le Cameroun, la Chine, le Malawi, Sri Lanka et Trinité-et-Tobago, ce qui portera à 23 le nombre total de pays visés par le programme VIH/sida de l'OIT/USDOL. Les autres pays sont la Barbade, le Belize, le Bénin, le Botswana, le Cambodge, l'Éthiopie, le Ghana, le Guyana, l'Inde, la Jamaïque, le Lesotho, le Népal, la Russie, l'Afrique du Sud, le Swaziland et le Togo.

*Pour tout renseignement, contacter le Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail:*  
tél. +4122/799-6486;  
fax +4122/799-6349  
ou e-mail: [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org).

## L'OIT/SIDA et l'OPEP élaborent des politiques de sensibilisation au VIH/sida sur le lieu de travail

■ L'OIT/SIDA et le Fonds de l'OPEP pour le développement international élaborent actuellement un projet de mise en œuvre des politiques et des programmes relatifs au VIH/sida sur le lieu de travail dans certains pays d'Afrique, d'Amérique latine et des Caraïbes. Le projet aidera à renforcer les capacités des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs du

monde entier à concevoir et à mettre en œuvre des programmes et des politiques d'ensemble sur le lieu de travail en ce qui concerne la prévention, la prise en charge (y compris, si possible, le traitement) et la protection des droits. Les pays participants de l'Afrique subsaharienne sont la Guinée-Conakry, la Guinée-Bissau, le Kenya, Madagascar, le Mozambique, le Sénégal, la Sierra Leone et le Zimbabwe. En Amérique latine, les pays participants sont la Bolivie, le Paraguay, le Pérou et le Suriname.

*Pour tout renseignement, contacter le Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail:*  
tél. +4122/799-6486;  
fax +4122/799-6349  
ou e-mail: [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org).

## Programme d'éducation au VIH/sida sur le lieu de travail dans la région de Moscou

■ En Russie, le taux de croissance de cas reconnus d'infection au VIH/sida est à présent l'un des plus élevés au monde: en 2003, le taux de VIH/sida était 40 fois supérieur à celui de 1997. Financé par le ministère du Travail des Etats-Unis, le Programme d'éducation au VIH/sida sur le lieu de travail de l'OIT a pour but de contribuer à la prévention du VIH/sida dans le monde du travail, à renforcer la protection sur le lieu de travail et à limiter ses conséquences néfastes sur le développement social, l'emploi et la croissance économique. La première réunion du Conseil consultatif du projet pour la région de Moscou s'est tenue le 7 avril dans les locaux de l'Administration régionale de Moscou. Le nouveau programme de l'OIT est mis en œuvre en partenariat avec le ministère russe de la Santé et du Développement social et les partenaires sociaux. Avec la région de Mourmansk, Moscou est l'une des régions pilotes du programme. Dans la région de Moscou, plusieurs entrepri-

ses pilotes de différents secteurs bénéficieront d'une assistance en matière d'élaboration de politiques non discriminatoires relatives au VIH/sida.

*Pour tout renseignement, contacter le Bureau de l'OIT à Moscou:*  
tél. +7(095)/933-0810;  
fax +7(095)/933-0820  
ou e-mail: [moscow@ilo.org](mailto:moscow@ilo.org).

## Conditions de travail dans le secteur de l'habillement au Cambodge

■ Le projet de l'OIT, *Amélioration des conditions de travail dans les usines du Cambodge*, a publié son dixième rapport de synthèse sur les conditions de travail dans les usines textiles dans le pays. Le rapport contient une présentation générale des progrès réalisés par les 26 usines mentionnées dans les 2<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> rapports de synthèse, en ce qui concerne la mise en œuvre des suggestions faites par les contrôleurs de l'OIT en vue d'améliorer les conditions de travail. D'après le Comité consultatif du projet, «la majorité des usines dont il est fait état dans le rapport ont réalisé de solides progrès en matière d'amélioration des conditions de travail. Le Comité consul-



tatif du projet regrette qu'un petit nombre d'entreprises n'aient déployé que des efforts limités, particulièrement dans les domaines de la sécurité et de la santé. En raison de l'accession du Cambodge à l'OIT, de l'abolition des contingents d'importation, de l'expiration de l'Accord commercial entre les Etats-Unis et le Cambodge, nous sommes convaincus que des normes de qualité élevée régissant les conditions de travail et les relations professionnelles dans la totalité de ce secteur sont aujourd'hui, plus que jamais, de la plus grande importance. »

## Samoa devient le 178<sup>e</sup> Etat membre de l'OIT

■ L'Etat indépendant de Samoa est devenu le 178<sup>e</sup> Etat membre de l'OIT à la suite de la réception d'une lettre par laquelle le Premier ministre de ce pays, Tuilaepa Sailele Malielegaoi, a déclaré accepter officiellement, au nom du gouvernement, les obligations découlant de la Constitution de l'OIT. La qualité d'Etat membre de Samoa est devenue effective le 7 mars 2005. Ce pays est membre des Nations Unies depuis le 15 décembre 1976.

## L'OIT au Parlement européen

■ Au mois de mars, l'OIT a participé à deux auditions du Parlement européen. La première, tenue le 15 mars, avait trait aux aspects sociaux de la migration et leurs liens avec l'emploi. L'OIT a expliqué que ses instruments internationaux, ses directives et ses études donnaient une idée de l'approche qu'il convenait d'adopter dans la lutte contre la discrimination et l'aide à l'intégration des migrants. Deux projets de coopération entre l'OIT et l'Union européenne ont été examinés. Le premier vise à utiliser la migration des travailleurs comme instrument au service du développement de la zone de coopération Euro-méditerranée – Afrique du Nord ainsi

qu'en Afrique de l'Est et de l'Ouest. Le deuxième projet vise à lutter contre la discrimination à l'égard des migrants dans l'Union européenne (UE) par le biais de la coopération entre partenaires sociaux et en mettant en exergue des exemples d'intégration réussie. L'OIT a pris part à une seconde audition le 17 mars sur la question du travail des enfants, en vue de la préparation d'un nouveau rapport du Parlement européen sur les politiques et les programmes d'action de l'UE dans ce domaine. Elle a fait une présentation générale de la situation actuelle en matière de travail des enfants et a expliqué que la lutte contre ce type d'exploitation nécessite à la fois de réduire la pauvreté et de promouvoir l'éducation pour tous.

*Pour tout renseignement, contacter le Bureau de l'OIT pour l'Union européenne et les pays du Benelux:*  
tél. +3202/736-5942;  
fax +3202/735-4825  
ou e-mail: [brussels@ilo.org](mailto:brussels@ilo.org).

## Conditions d'emploi et de travail dans une Europe élargie

■ Une conférence internationale sur les conditions de travail et d'emploi dans une Union européenne (UE) élargie a été organisée par l'OIT avec le concours de la Commission européenne, les 14 et 15 avril 2005 à Bruxelles. La conférence s'est penchée en particulier sur les travaux de recherche de l'OIT et d'un groupe d'experts concernant l'évolution des conditions de travail et d'emploi dans l'UE. L'étude est axée sur les changements survenus dans les nouveaux Etats membres et leur impact sur la vie des travailleurs et de leur famille. Plusieurs exemples concrets au niveau de l'entreprise ont été présentés.

*Pour tout renseignement, contacter le Bureau de l'OIT pour l'Union européenne et les pays du Benelux:*  
tél. +3202/736-5942;  
fax +3202/735-4825  
ou e-mail: [brussels@ilo.org](mailto:brussels@ilo.org).

## MÉDIATHÈQUE



■ **Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical ideas from global experience**

Catherine Hein, juin 2005. ISBN 92-2-115352-5. 35 francs suisses ou 26 euros.

Ce livre présente les mesures concrètes que prennent des pays, des collectivités et des entreprises de toutes les régions du monde pour aider les travailleurs à mieux équilibrer leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités familiales.

Partant d'informations concernant différents pays, l'auteur examine les raisons économiques et sociales qui justifient de telles mesures, dans l'intérêt tant des gouvernements que des partenaires sociaux. Elle passe ensuite en revue tout l'éventail des mesures prises à l'échelon national et à l'échelon local pour atténuer le conflit travail-famille. Ce faisant, elle insiste sur le rôle du gouvernement, à qui il incombe de déterminer le cadre législatif et d'orienter l'action ainsi que de stimuler le dialogue. Un chapitre est consacré aux mesures et pratiques qui favorisent la prise en compte de la famille dans les lieux de travail.



■ **Glossary of Labour Law and Industrial Relations**

Gianni Arrigo et Giuseppe Casale, 2005. ISBN 92-2-115731-8. Ouvrage relié : 50 francs suisses ou 33 euros.

On trouvera dans cet ouvrage un état des lieux complet de la législation du travail et de la problématique des relations du travail, et notamment des aspects concernant la mondialisation et les normes internationales du travail. D'une consultation facile, ce guide établit des comparaisons entre, d'un côté, les normes internationales du travail et, de l'autre, les directives, résolutions et règlements de l'Union européenne.



■ **The Fundamentals of Minimum Wage Fixing**

François Eyraud et Catherine Saget, juillet 2005. ISBN 92-2-117014-4. 30 francs suisses ou 20 euros. A paraître en français.

Cet ouvrage retrace la longue et turbulente histoire du salaire minimum à travers les institutions et les pratiques de différents pays. Les auteurs ont mis à profit la riche base de données de l'OIT sur les dispositions législatives et les mécanismes de fixation

du salaire minimum dont sont dotés plus de 100 pays du monde entier. Ils passent en revue les grands sujets de controverse concernant les effets du salaire minimum sur d'importantes variables économiques telles que l'emploi, l'inégalité salariale et la pauvreté.



■ **Food at Work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases**

Christopher Wanjek, juin 2005. ISBN 92-2-117015-2. Ouvrage relié : 60 francs suisses ou 40 euros.

Une bonne alimentation, comme d'autres aspects très importants de la sécurité et de la santé au travail, est indispensable pour garantir la productivité des travailleurs, les salaires, la sûreté du lieu de travail et la sécurité de l'emploi – qui figurent au premier rang des préoccupations des syndicats, des travailleurs, des employeurs et des gouvernements. Cet ouvrage très fourni propose une multitude de solutions applicables à différents lieux de travail. Il démontre que veiller à ce que les travailleurs aient accès à des aliments nutritifs, sûrs et d'un coût abordable en leur laissant le temps de prendre une pause repas confortable, dans des conditions adéquates, est non seulement important sur le plan social et faisable sur le plan économique, mais aussi rentable pour les entreprises.



■ **Guarantee Funds for Small Enterprises: A manual for guarantee fund managers**

2004. ISBN 92-2-116033-5. 30 francs suisses ou 12,95 euros.

La constitution de fonds de garantie pour les petites entreprises peut faciliter l'accès de celles-ci au crédit bancaire et inciter les institutions financières à élargir leur marché. La réussite de ces fonds dépend dans une large mesure de la manière dont ils sont conçus. C'est pourquoi ce manuel donne des conseils utiles sur les incitations et les sanctions et sur la manière dont ces fonds doivent être régis. Il traite aussi des questions très délicates de la mise en commun des risques, des critères d'admission, de la dotation en personnel et des systèmes de contrôle.



■ **Collection of Pension Contributions: Trends, issues and problems in Central and Eastern Europe**

2004. ISBN 92-2-116262-1. 35 francs suisses ou 24 euros.

Cet ouvrage décrit les mesures récemment prises en Croatie, Hongrie, Pologne, Roumanie et Slovaquie pour améliorer la perception des cotisations de retraite. A propos de la restructuration des régimes nationaux de sécurité sociale de ces pays, l'étude examine la manière dont ceux-ci élaborent leur politique sociale et les résultats de l'appli-

cation des réformes prévues par la loi. Ce travail, qui inspirera d'autres pays qui envisagent de procéder à des réformes de ce type, permet de bien comprendre l'expérience récente et les résultats obtenus dans des pays voisins qui connaissent les mêmes problèmes.



■ **Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Ethiopia, Kenya and Tanzania. An overview report.**

Lois Stevenson et Annette Stonge, 2005. ISBN 92-2-117005-5. 25 francs suisses ou 18 euros.

Le Forum de la Banque africaine de développement (BAD), qui a eu lieu en juin 2003 à Addis-Abeba, avait pour thèmes : le rôle des femmes chefs d'entreprise dans le développement du secteur privé, la réduction de la pauvreté et la croissance et le développement durable. Ce rapport contient la documentation de base sur laquelle se fondent les études de pays réalisées par l'OIT et la BAD sur les femmes chefs d'entreprise de l'Éthiopie, du Kenya et de la Tanzanie. On y trouvera une réflexion sur l'intérêt mondial que suscite le phénomène et des précisions sur la méthode utilisée pour réunir les informations présentées ainsi qu'une analyse de la situation des femmes chefs d'entreprise de ces pays.

Et aussi :

■ **Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Kenya**

Lois Stevenson et Annette Stonge, 2005. ISBN 92-2-116820-4. 25 francs suisses ou 18 euros.

■ **Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Tanzania**

Lois Stevenson et Annette Stonge, 2005. ISBN 92-2-117009-8. 25 francs suisses ou 18 euros.

■ **Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Ethiopia**

Lois Stevenson et Annette Stonge, 2005. ISBN 92-2-117007-1. 25 francs suisses ou 18 euros.



■ **Working Time Laws: A global perspective**

Deirdre McCann, 2005. ISBN 92-2-117323-2. 20 francs suisses ou 14 euros.

Depuis quelques années, la législation sur la durée du travail est au centre des débats internationaux sur la compétitivité et la productivité, la santé et la sécurité, l'équilibre travail/famille, l'égalité des sexes et la fonction des normes du travail à l'ère de la mondialisation. Cette analyse comparative de la législation qui régit le temps de travail dans une centaine de pays n'avait pas été réalisée depuis plus de dix ans. Elle

porte sur des aspects tels que la durée normale et la durée maximum de la journée de travail, les heures supplémentaires, les pauses et les congés annuels.



■ **Positive Action : Reducing poverty through social dialogue. A training manual for trade unions**

Rosalind Harvey sous la direction de Raghwan, 2005. ISBN 92-2-116177-3. 20 francs suisses ou 13 euros.

Ce manuel de formation s'adresse aux syndicats qui élaborent, mettent en œuvre et évaluent le document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) de leur pays. Conçu sur la base de l'expérience acquise lors de l'élaboration de DSRP au Cambodge et au Viet Nam entre 2002 et 2004, il sera utile non seulement aux pays qui en sont au stade initial de l'élaboration de leur DSRP mais aussi à ceux qui l'ont déjà adopté.



■ **Positive Action : Reducing poverty through social dialogue. A guidebook for trade unions and employers' organizations**

Rosalind Harvey sous la direction de Chang-Hee Lee, 2005. ISBN 92-2-

116151-X. 20 francs suisses ou 13 euros.

Les DSRP constituent désormais un important mécanisme de prise de décisions pour la formulation d'une politique sociale et économique axée sur la réduction de la pauvreté dans les pays en développement. Ce guide a été conçu pour aider les syndicats et les organisations d'employeurs à participer activement à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des DSRP. Bien qu'il s'inspire de l'expérience acquise par le BIT dans le cadre de l'aide apportée au Cambodge et au Viet Nam mais aussi à d'autres pays asiatiques, il sera utile à tout pays engagé dans le processus DSRP tant les leçons tirées sont concrètes et universelles.



■ **Working and Employment Conditions in New EU Member States Convergence or diversity ?**

Sous la direction de Daniel Vaughan-Whitehead, 2005. ISBN 92-2-117139-6. 50 francs suisses ou 35 euros.

Cet ouvrage, qui est le fruit du travail d'éminents spécialistes des conditions d'emploi et de travail, fait le point sur la situation des dix nouveaux Etats membres de l'Union européenne (UE) dans ce domaine, un an après leur adhésion. En outre, il établit des comparaisons avec d'autres pays membres de l'UE et propose une réflexion sur les tendances de fond qui se dessinent dans une Europe élargie.



■ **Employers' Organizations Taking the Lead on Gender Equality Case Studies from 10 countries**

2005. ISBN 92-2-117277-5. 25 francs suisses ou 17 euros.

L'égalité des hommes et des femmes est une question importante pour la société. Dans le monde entier, des employeurs ont contribué à rapprocher la situation des femmes qui travaillent de celles de leurs collègues masculins. Ce guide décrit, exemples à l'appui, les différents moyens utilisés à cet effet par des employeurs et leurs organisations.



■ **HIV/AIDS + Work : A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors**

Juin 2005. ISBN 92-2-117134-5. 20 francs suisses ou 13 euros.

Ce manuel a été conçu pour aider les inspecteurs du travail à affronter le problème du VIH/sida et à mettre en application le *Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail*, que l'OIT a adopté en juin 2001. Cet ouvrage, fondé sur la méthode de l'apprentissage actif, pourra être utilisé pour animer des séminaires, comme document de référence et comme guide pour l'élaboration d'une politique. Il propose de nombreuses activités pédagogiques et études de cas ainsi que des modèles de lois, de politiques et de conventions collectives.

■ **Revue internationale du Travail**

Vol. 144 (2005), numéro 2

Ce numéro de la *Revue* est consacré à deux thèmes, l'emploi des jeunes et le travail des enfants, qui font chacun l'objet de deux articles. Dans le premier, Gianni Rosas et Giovanna Rossignoli présentent des données essentielles pour comprendre la situation de l'emploi des jeunes tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement: évolution démographique, évolution de l'emploi et du chômage et autres tendances du marché du travail.

Ils analysent ensuite les mesures susceptibles d'améliorer l'employabilité des jeunes et les avantages du travail aux jeunes, non seulement pour les individus mais aussi pour l'économie et la société. A la lumière de cette analyse, ils préconisent des politiques intégrées, orientées vers la création d'emplois, afin que les jeunes puissent bénéficier d'un travail décent correctement rémunéré, assorti d'une protection adéquate.

En effet, comme le montrent Alexandre Kolev et Catherine Saget dans l'article suivant, qui examine le cas du sud-est de l'Europe, les jeunes travailleurs ne sont pas seulement victimes du chômage. Dans

cette région, non seulement leur taux de chômage est deux fois et demie plus élevé que dans l'Union européenne, mais encore une très grande partie d'entre eux sont sous-employés, exercent des activités informelles qui ne leur offrent aucune protection ou, découragés, ont abandonné toute recherche d'emploi. Leur situation est parfois aggravée par des facteurs de discrimination comme l'appartenance ethnique, le sexe, le niveau d'instruction ou l'origine sociale. Partant des données chiffrées, les auteurs analysent la nature, les causes et les conséquences des handicaps dont souffrent les jeunes sur le marché du travail et concluent en traçant les contours de mesures préventives et correctrices qui seraient nécessaires pour compléter une politique macroéconomique créatrice d'emplois.

Dans le troisième article, Ranjan Ray et Geoffrey Lancaster examinent les conséquences du travail des enfants sur la scolarité. Le travail est-il systématiquement préjudiciable à la scolarité des enfants de 12 à 14 ans ou ne l'est-il qu'au-delà d'une certaine durée ? Pour répondre à cette question, les auteurs analysent, sur la base de données recueillies dans sept pays, les effets du

travail des enfants sur la fréquentation et les résultats scolaires ainsi que sur des variables telles que le temps consacré aux études et le taux d'alphabétisation, en prenant soin de tenir compte du risque d'endogénéité du travail des enfants comme variable explicative. Les résultats sont péremptores : dès la première heure de travail, le préjudice est significatif.

Dans le dernier article de ce numéro, Niels-Hugo Blunch, Amit Dar, Lorenzo Guarcello, Scott Lyon, Amy Ritualo et Furio Rosati comparent deux des principales sources de données utilisées pour étudier la nature et l'étendue du travail des enfants, à savoir les enquêtes de ménages de la Banque mondiale et les enquêtes menées dans le cadre du Programme d'information statistique et de suivi du BIT sur le travail des enfants. Ils passent en revue les points forts et les points faibles de chacun de ces instruments à partir de deux enquêtes menées en Zambie, en 1998 par la Banque mondiale et en 1999 par le BIT. Ils confrontent non seulement les questionnaires d'enquête, mais aussi les résultats chiffrés et les leçons à tirer de l'analyse de ces résultats sur le plan de l'action.

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



12,3 millions

de travailleurs forcés

plus de

2,4 millions

sont victimes de trafic

32 milliards

de dollars de profit réalisés

par les trafiquants

UNE ALLIANCE MONDIALE

CONTRE

LE TRAVAIL FORCÉ



Bureau  
international  
du Travail

éliminer le travail forcé

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