

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT



Bureau
international
du Travail
Genève



**S'AFFRANCHIR
ENSEMBLE
DE LA PAUVRETÉ
PAR LE TRAVAIL**

N° 58, décembre 2006

Egalement dans
ce numéro

- Coopérer pour sortir de la pauvreté en Tanzanie • Employés de maison dans les Philippines
- Micro-assurance : La protection des pauvres • La Russie à l'œuvre : reportage photo

La protection des droits des travailleurs

Un organisme incontournable de l'OIT célèbre son 80^e anniversaire



© PHOTO BIT

1959 : La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

En 1926, l'OIT devait trouver un moyen d'évaluer l'état de la ratification des normes du travail par ses 55 Etats membres de l'époque. La toute jeune Organisation a alors mis en place une commission composée d'éminents juristes provenant de différentes régions géographiques, représentant différents systèmes juridiques et tenant de cultures diverses, afin de garantir une évaluation à la fois impartiale et technique du degré d'application des normes internationales du travail.

Cette année marque le 80^e anniversaire de cet organisme, entité indépendante chargée du contrôle de l'application des conventions internationales du travail ayant fait l'objet d'une ratification.

La Commission d'experts de l'OIT a beau ne pas être très connue en dehors du monde du travail, elle n'en a pas moins joué un rôle central, et les membres qu'elle a accueillis sur plusieurs décennies – parmi lesquels on peut citer : Roberto Ago, Prafullachandra Natvarlal Bhagwati, Boutros Boutros Ghali, Arnold McNair, William Rappard, José Maria Ruda, Georges Scelle, Max Sorensen, Grigory Tunkin et Earl Warren – sont dignes de figurer dans le « who's who » de la diplomatie et du droit international.

Avec l'élargissement de l'OIT à de nouveaux Etats membres, le volume de travail de la commission n'a cessé d'augmenter. Par rapport à sa

première année d'existence, où elle avait été saisie de 180 rapports établis par 26 des 55 Etats membres de l'OIT, aujourd'hui la commission, forte de 20 membres, examine près de 1 900 rapports, comportant plus de 2 500 commentaires destinés à plusieurs des 179 pays membres que compte actuellement l'Organisation.

Depuis 1964, la commission d'experts suit de près le nombre de cas de progrès à propos desquels elle a noté des changements en droit et en pratique qui ont amélioré l'application d'une convention ratifiée. A ce jour, plus de 2 300 de ces cas ont été relevés. Les rapports de la commission sont aujourd'hui accessibles à des millions d'utilisateurs à partir du site web de l'OIT. Difficile à imaginer à l'époque par les fondateurs, l'idée a pourtant été lancée et a fait depuis son chemin.

Les 24 et 25 novembre 2006, le Département des normes internationales du travail du Bureau international du Travail a organisé un colloque de deux jours sur « La protection des droits au travail en tant que droits de l'homme : Présent et avenir des mécanismes de contrôle », centré sur l'efficacité du contrôle dans le système juridique international. Pour de plus amples informations, voir : <http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/activity/ceacr80/index.htm>

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 :

May Hofman Öjermark

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 :

Y. Mourglia, OIT Turin - J. Maillard

COMITÉ DE RÉDACTION :

Thomas Netter (Président), Charlotte Beauchamp, Lauren Elsaesser, May Hofman Öjermark, Kiran Mehra-Kerpelman, Corinne Perthuis, Hans von Rohland

Ce magazine ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées ici 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

Imprimé par :

OIT Turin

ISSN 1020-0010

S'affranchir ensemble de la pauvreté par le travail

Depuis l'Afrique jusqu'en Asie, du Nord au Sud, la misère persiste largement à travers le monde. Près de la moitié des 2,8 milliards de travailleurs que compte la planète sont dans l'incapacité de gagner suffisamment pour se hisser, eux et leur famille, au-dessus du seuil de pauvreté de 2 dollars par jour et par personne. Comment faire pour en venir à bout ? «Les gens ne demandent pas des miracles, mais des emplois décents», dit Juan Somavia, le Directeur général du BIT. Ce numéro du magazine *Travail* montre comment, dans certains endroits du monde, des stratégies soutenues par l'OIT fonctionnent juste dans ce sens.

Page 4



© M. Crozet/BIT

EN COUVERTURE

S'affranchir ensemble de la pauvreté par le travail
Ils ne demandent pas des miracles, seulement des emplois décents **4**

ARTICLES GÉNÉRAUX

Coopérons pour lutter contre la pauvreté
La réforme des coopératives en Tanzanie **8**

Sur le chemin de la reconnaissance
« Notre travail compte », proteste le personnel domestique philippin **12**

LECTURE

La protection des pauvres : guide de la micro-assurance

Micro-assurance :
Articulation entre finance sociale et protection sociale **16**

REPORTAGE PHOTO

La Russie à l'œuvre : Défis et évolutions **21**

RUBRIQUES

Les nouvelles **28**

- La Réunion régionale asiatique de l'OIT débouche sur le lancement d'une décennie du travail décent
- La progression du chômage, du sous-emploi et des travailleurs pauvres frappe durement la jeunesse – nouveau rapport du BIT
- L'inavouable et sournoise violence subie par les enfants au travail
- Réunion du G8 en Russie : le Directeur général du BIT demande qu'une réponse mondiale soit apportée à l'« augmentation des sans-emploi »
- Nouvelles technologies, vieux problèmes : à la recherche d'un équilibre entre les gains de productivité et l'emploi dans le secteur du commerce de détail
- Chauffeurs internationaux: des délais d'attente à la maladie, un lourd fardeau à transporter

Champs d'action **35**

Médiathèque **38**

Le Centre de l'OIT à Turin : Calendrier des cours 2007 **40**

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 179 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.

S'affranchir ensemble de la pauvreté par le travail

Ils ne demandent pas des miracles, seulement des emplois décents



© M. Crozet/BIT

Chaque jour, des dizaines de millions de personnes dans le monde entier se démènent d'une façon ou d'une autre pour sortir de la pauvreté, et elles le font tout simplement en travaillant. Malgré tous leurs efforts, un grand nombre d'entre elles ne parviennent cependant pas à se dégager du piège de la pauvreté. La raison en est qu'elles ont besoin de véritables emplois et, si possible, d'emplois décents. A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté, célébrée en octobre, l'OIT a lancé un appel en faveur de l'adoption de mesures visant à lutter contre la pauvreté à l'échelle mondiale. Ce numéro de *Travail* met en lumière les solutions mises en œuvre dans certains contextes pour s'affranchir de la pauvreté par le travail.

GENÈVE – Finalement, ce que les gens demandent, ce ne sont pas des miracles, mais des emplois décents. Voilà ce qu'a déclaré le Directeur général du BIT, Juan Somavia, à l'occasion de la Journée internationale pour

l'élimination de la pauvreté. La pauvreté constitue toujours l'un des grands fléaux de l'humanité. Près de la moitié des 2,8 milliards de travailleurs que compte la planète vivent, eux et leur famille, avec l'équivalent de 2 dollars par personne et par jour, voire moins.

« Malgré la bonne tenue de l'économie mondiale, l'absence de corrélation entre croissance et création d'emplois décents a pour effet d'aggraver les inégalités de revenu, d'aiguiser les tensions sociales et d'entraver les efforts déployés au niveau mondial pour éliminer la pauvreté. »

Juan Somavia (*voir encadré*).

Quelle est l'ampleur actuelle du problème de la pauvreté et que peut-on faire pour en venir à bout ? Plusieurs rapports récents du Directeur général du BIT abordent cette thématique¹. Dans ce numéro de *Travail*, M. Somavia répond à nos questions en examinant tous les aspects du problème de la pauvreté et en évoquant certaines mesures susceptibles de le contrer.

Un sentiment se répand progressivement dans le monde : les riches seraient toujours plus riches et les pauvres toujours plus pauvres. Partagez-vous ce sentiment ?

Juan Somavia: Près de la moitié des travailleurs dans le monde sont dans l'incapacité de gagner suffisamment pour se hisser, eux et leur famille, au-dessus du seuil de

¹ Voir *Changements dans le monde du travail*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 95^e session 2006, BIT, Genève; *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 91^e session 2003, BIT, Genève.

pauvreté de 2 dollars par jour. Cela représente à peu près le même nombre qu'en 1994 en valeur absolue, mais juste un peu moins de la moitié de la population active mondiale, contre 57 pour cent il y a douze ans. A l'exception de l'Afrique subsaharienne, toutes les autres régions en développement ont enregistré une baisse de la part des travailleurs pauvres dans l'emploi total. C'est en Chine et dans les autres pays d'Asie de l'Est que cette baisse a été la plus marquée. Cette tendance représente un progrès appréciable, mais prenons le cas d'un pays comme l'Inde : même si, comme au cours de la période 2000-2005, il continue d'afficher de bons résultats en termes de croissance et de réduction de la pauvreté, il lui faudra encore un siècle pour parvenir au niveau actuel des pays à revenu élevé. D'autre part, les inégalités ne cessent de se creuser au sein de chaque pays. Sur les 73 pays pour lesquels on dispose de données, 53 pays (représentant plus de 80 pour cent de la population mondiale) ont connu une aggravation des inégalités, tandis que neuf seulement les ont vues se réduire.

La pauvreté ne concerne-t-elle que le monde en développement ?

Juan Somavia: Non. Le taux moyen de pauvreté, défini par le nombre de personnes dont le revenu est inférieur à la moitié du revenu médian, était de 10,6 pour cent dans l'ensemble des vingt pays de l'OCDE, contre 10 pour cent au milieu des années quatre-vingt-dix. Il dépassait même 15 pour cent en Irlande, au Japon, aux Etats-Unis et en Turquie et 20 pour cent au Mexique. La pauvreté des enfants a augmenté dans les années quatre-vingt-dix et on observe un ralentissement des progrès en matière de réduction de la pauvreté parmi la population âgée.

Les inégalités croissantes en matière de revenus vont-elles de pair avec une hausse des inégalités salariales ?

Juan Somavia: Les inégalités ont considérablement augmenté dans la plupart des économies en transition; elles se sont aussi beaucoup aggravées dans les pays d'Amérique latine. En Asie, la situation est mitigée : certains pays ont réussi à réduire les inégalités de revenus, mais dans d'autres, comme la Chine et le Sri Lanka, on constate une détérioration de la situation. Dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, les inégalités se sont globalement creusées en termes de revenus bruts de la population salariée.

Face aux disparités croissantes des salaires et à la pauvreté menaçant les travailleurs les plus vulnérables, les gouvernements se sont intéressés aux systèmes de minima salariaux. Dans un certain nombre de pays, des



© M. Crozet/BIT

efforts remarquables ont été mis en œuvre pour étendre la garantie d'un salaire minimum à des travailleurs qui jusque-là n'en bénéficiaient pas. C'est notamment le cas de l'Afrique du Sud, qui, en 2000-2001, a accordé cet avantage social aux travailleurs domestiques et agricoles, de la Bolivie qui, en 2005, a étendu la garantie d'un salaire minimum aux travailleurs agricoles et de la Chine qui, en 2003, a pris la même mesure en faveur des travailleurs domestiques.

Une grande partie des plus pauvres de la planète vivent toujours de l'agriculture de subsistance. Quelle est l'ampleur de ce secteur et que peut-on faire pour améliorer la vie de ces populations ?

Juan Somavia: Les trois quarts des plus pauvres de la planète vivent dans les régions rurales des pays en déve-



© M. Crozet/BIT



© M. Crozet/BIT

>> loppement. L'amélioration de la productivité, des revenus et des conditions de travail dans l'agriculture constitue donc un facteur décisif de développement. La réduction de l'extrême pauvreté dépend dans une large mesure de l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs et des petits exploitants agricoles et de la création d'emplois non agricoles dans les zones rurales. Si l'on veut éliminer les poches de pauvreté dans les zones rurales, il faut non seulement investir dans les infrastructures et dans l'éducation, mais aussi prendre des mesures énergiques en vue de la création d'organisations collectives de travailleurs et de petits exploitants agricoles, telles que les coopératives.

Dans quelle mesure la sécurité sociale peut-elle contribuer à réduire la pauvreté et les inégalités ?

Juan Somavia: Au cours des dernières années, un certain nombre de pays en développement ont mis en place des dispositifs qui prévoient le versement d'un minimum vieillesse et d'allocations familiales universelles. Ces systèmes, financés par les recettes fiscales, se révèlent être un moyen efficace de lutter contre la pauvreté. Des preuves tangibles d'expériences réussies nous viennent de pays aussi différents que le Brésil, Maurice, la Namibie, le Népal et l'Afrique du Sud. Même si ces pays constituent des modèles dans la lutte contre la pauvreté à travers des dispositifs de sécurité sociale, il ne faut pas oublier que 20 pour cent seulement de la population mondiale dispose d'une couverture sociale satisfaisante. Les 80 pour cent restants en ont tout autant besoin, mais doivent s'en passer. C'est pourquoi l'OIT a lancé une Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous, destinée à promouvoir l'élargissement de la couverture sociale comme moyen de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Que peut-on faire d'autre pour réduire la pauvreté dans le monde ?

Juan Somavia: Un immense effort est nécessaire pour améliorer la productivité, les salaires et les conditions de travail, de manière à réduire la pauvreté qui touche près de la moitié des travailleurs dans le monde. Nous vivons une époque d'opportunités et d'incertitudes dans laquel-

le certains des obstacles qui ont empêché des femmes et des hommes de pleinement réaliser leur potentiel sont tombés, mais dans laquelle les bons emplois, qui apportent la sécurité nécessaire pour bâtir une vie meilleure, sont de plus en plus difficiles à trouver. Dans les pays développés comme dans le monde en développement, la nécessité d'endiguer la misère absolue et de réduire les disparités de revenus est largement reconnue non seulement comme un impératif moral, mais aussi comme un moyen de lutter contre les causes sous-jacentes de l'instabilité sociale, économique et politique. Dans le monde entier, il arrive fréquemment que des élections se gagnent ou se perdent sur la question de l'emploi.

Comment pouvons-nous intégrer l'Agenda de l'OIT pour le travail décent dans les stratégies en faveur de la réduction de la pauvreté et d'une mondialisation équitable ?

Juan Somavia: Notre Organisation a pour mandat d'apporter son appui aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans leurs efforts pour atteindre l'objectif du travail décent pour tous. Et dans un monde où les influences internationales sur le travail et le marché de l'emploi sont de plus en plus fortes, l'OIT, à travers l'engagement et la volonté de ses mandants, peut jouer un rôle décisif dans l'évolution du monde du travail. La réalisation concrète de l'objectif du travail décent pour tous requiert toutefois l'adoption d'un éventail de politiques qui dépasse les principaux domaines d'expertise de l'OIT et de ses mandants. Le travail décent comme objectif global exige une approche concertée de la part de l'ensemble du système multilatéral, l'OIT jouant un rôle majeur en facilitant l'intégration de l'Agenda pour le travail décent dans les stratégies en faveur de la réduction de la pauvreté et d'une mondialisation plus juste et inclusive.



© M. Crozet/BIT

JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA PAUVRETÉ

ALLOCATION PRONONCÉE PAR JUAN SOMAVIA, DIRECTEUR GÉNÉRAL DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL,
17 OCTOBRE 2006



© M. Crozet/BIT

Aujourd'hui, la communauté mondiale célèbre de différentes façons la Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté, mais, chaque jour, des dizaines de millions de personnes dans le monde entier se démènent d'une façon ou d'une autre pour sortir de la pauvreté et elles le font tout simplement en travaillant.

Malgré tous leurs efforts, un grand nombre d'entre elles ne parviennent cependant pas à se dégager du piège de la pauvreté. Ceux et celles qui vivent et travaillent dans la pauvreté ne demandent pas des miracles, mais seulement des opportunités et des résultats. Ils veulent pouvoir accéder à un emploi décent. Célébrons donc cette Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté en nous engageant à satisfaire l'aspiration de millions de femmes et d'hommes à un emploi et à des conditions de travail dignes, une revendication fondamentale dans toute démocratie.

En termes absolus, le nombre de travailleurs vivant, eux et leur famille, avec un maximum de 2 dollars par jour est le même qu'il y a dix ans. Il représente actuellement près de la moitié de la population active mondiale. En Afrique, le nombre de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour a quasiment doublé au cours des vingt-cinq dernières années.

De surcroît, la plupart des nouveaux emplois sont créés dans l'économie informelle, un secteur saturé où des millions d'hommes et de femmes vivent en étant peu productifs et donc en gagnant peu. Malgré la bonne tenue de l'économie mondiale, l'absence de corrélation entre croissance et création d'emplois décents a pour effet d'aggraver les inégalités de revenus, d'aiguiser les tensions sociales et d'entraver les efforts déployés au niveau mondial pour éliminer la pauvreté.

Pour que cette situation puisse changer, il nous faut changer de politique.

Comme l'a déclaré le Secrétaire général des Nations Unies Kofi Annan : « Nous devons repenser notre façon d'aborder le problème et placer la création d'emplois au même rang que la croissance économique dans nos politiques économiques et sociales, nationales et internationales. Lorsque, par exemple, on parle de politique macroéconomique, le réflexe institutionnel devrait toujours être de se demander : « Quelles incidences cela peut-il avoir sur l'emploi? »

La communauté internationale commence à se mobiliser pour que la croissance économique puisse déboucher sur la création d'emplois décents pour les femmes et les hommes.

Les chefs d'État et de gouvernements présents au Sommet mondial des Nations Unies de

2005 ont pris l'engagement d'œuvrer en faveur d'une mondialisation équitable, du plein emploi productif et du travail décent pour tous et d'en faire un objectif mondial et une réalité nationale. Ils ont reconnu que c'était là un moyen de réaliser les Objectifs du Millénaire pour le développement, notamment celui relatif à la réduction de la pauvreté.

Sur un plan concret, les participants au récent débat de haut niveau du Conseil économique et social (ECOSOC) ont adopté une déclaration dans laquelle ils exhortent vivement les institutions du système des Nations Unies à agir de façon concertée pour promouvoir l'emploi de qualité. La contribution de l'OIT à cet effort inclut les programmes par pays de promotion du travail décent, que l'ECOSOC a mis en exergue comme l'une des « approches les plus cohérentes et pragmatiques des Nations Unies en matière de développement. »

Engageons-nous donc à unir nos efforts pour que la prise de conscience croissante du rôle décisif de l'emploi dans la réduction de la pauvreté se traduise concrètement par des politiques, des programmes et des investissements ayant un impact positif sur les hommes et les femmes, leur famille et les communautés dans lesquelles ils vivent et travaillent.



© BIT PHOTO

Coopérons pour lutter contre la pauvreté

La réforme des coopératives en Tanzanie



© A. BIBBY

Les coopératives africaines connaissent actuellement une phase de renouveau, rendue possible par une participation accrue des membres aux prises de décisions et une meilleure viabilité commerciale. Le journaliste britannique Andrew Bibby a réalisé un reportage sur ce sujet en Tanzanie, pays où les coopératives ont adopté une nouvelle stratégie afin d'assurer leur pérennité.

MAMSERA, Tanzanie – Dans ce village de producteurs de café situé au pied du Kilimandjaro, le bâtiment d'un étage qui abrite la Coopérative rurale de Mamsera (*Mamsera Rural Cooperative Society*) constitue un véritable centre névralgique. C'est ici, en effet, que les villageois apportent leur récolte de grains de café pour qu'elle soit pesée et calibrée avant d'être acheminée par la piste jusqu'à Moshi, ville où se déroulent les ventes aux enchères de café.

Dans le bureau de la coopérative, Camili Mariki, le secrétaire adjoint, montre du doigt son téléphone portable grâce auquel, explique-t-il, il peut suivre en temps réel l'évolution des prix du café sur le marché. Cela lui permet, ainsi qu'à ses collègues, de s'assurer que la production de café du village est mise en vente au meilleur moment. En général, le café se négocie entre 1 500 et 2 000 shillings tanzaniens (environ 1,50 dollar américain) le kilo, bien que la coopérative ait, à l'occasion, obtenu plus de 2 dollars le kilo. Les cours sont affichés chaque jour sur le grand tableau à l'extérieur du bâtiment de la coopérative, à la vue de tous.

La coopérative de Mamsera compte environ 1 100 membres, qui se réunissent une fois par an, généralement en mars ou avril, pour discuter du budget de l'année à venir et pour décider le prix que la coopérative facturera pour couvrir ses frais généraux. La gestion des affaires courantes est déléguée à un conseil de

neuf membres élus qui, à tour de rôle, surveillent le travail des cinq employés.

« Nous sommes autosuffisants », déclare avec fierté M. Mariki, ajoutant que la coopérative a constitué des réserves bancaires de plus de 30 millions de shillings (28 000 dollars américains). Avec une telle solidité, la coopérative de Mamsera a les moyens d'élargir ses débouchés commerciaux. Les membres examinent actuellement la possibilité de vendre leur production de café directement sur le marché européen, ce qui permettrait de supprimer certains coûts liés à la commercialisation à travers le marché de Moshi. Ils ont compris depuis longtemps que la coopérative doit être constamment prête à s'adapter aux réalités du marché. Ainsi, pour faire face à la baisse de la production de café de ces dernières années, il a été décidé de diversifier les activités de la coopérative en créant une petite usine de fabrication de briques. La coopérative a également ouvert deux magasins dans le village et elle fait office de grossiste pour différents produits agricoles comme les engrais, les pesticides et les semences.

Un modèle de réforme

Une telle réussite n'est hélas pas courante au sein du mouvement coopératif tanzanien. « Certaines coopératives de la région sont au bord de la faillite », indique M. Mariki en expliquant que leurs problèmes financiers sont dus au fait qu'elles sont trop dépendantes de la seule première récolte.

Les coopératives de Tanzanie ont une longue histoire dont elles sont fières. Le mouvement coopératif a vu le jour dans ce pays au début des années trente et il a été particulièrement vigoureux pendant la première décennie de l'indépendance. Il disposait alors d'une structure complexe de coopératives primaires et secondaires et d'une banque coopérative nationale. Depuis lors, ses perspectives se sont amenuisées. Pendant une certaine période, les coopératives furent utilisées par le gouvernement pour imposer ses politiques à la population et, de fait, elles furent intégrées aux structures étatiques. Quand la libéralisation du commerce a été introduite dans les années quatre-vingt-dix, le mouvement coopératif est resté sourd aux besoins de ses membres et ne s'est donc pas préparé à affronter la concurrence du secteur privé.

Le tournant s'est opéré en 2000, lorsqu'une commission spéciale, établie par le Président tanzanien de l'époque, Benjamin Mkapa, a cherché ce qui pouvait être fait pour redynamiser le secteur coopératif du pays. La commission a sévèrement critiqué le mouvement coopératif qui, selon elle, souffrait d'une pénurie de capitaux, de structures trop rigides, d'un

manque de leadership, de détournements de fonds et de vols.

Depuis lors, une série de mesures concertées ont été prises pour renverser la tendance. Une nouvelle législation relative aux coopératives, qui a notamment pour but de renforcer la participation démocratique des membres, a été adoptée en 2003 et, l'an dernier, le gouvernement a approuvé le Programme global de réforme et de modernisation des coopératives. Cette initiative de l'OIT a pour objectif de « réformer en profondeur les coopératives afin qu'elles deviennent des organisations gérées et contrôlées par leurs membres, compétitives, viables, durables et capables de répondre aux besoins économiques et sociaux de leurs membres ». La responsabilisation des membres et la viabilité commerciale sont perçues comme les deux thèmes centraux de ce programme de réforme.

L'exemple de Mamsera montre bien les avantages des coopératives agricoles pour les zones rurales, mais, en Tanzanie, on trouve aussi des coopératives industrielles dans les zones urbaines. A Dar es-Salaam, par exemple, Dasico (*Dar es Salaam Small Industries Cooperative*) est une coopérative prospère qui compte actuellement 398 membres. Ses activités sont variées puisqu'elles touchent à la menuiserie, à la fabrication de pièces métalliques et de sacs en papier et au soudage. Les membres de Dasico ont accès à des services de santé sur leur lieu de travail, et la coopéra-



© M. Crozet/IFIT



© A. BIBBY

Des membres de la SACCO Daimamuungano (Dodoma) assistent à une assemblée générale au cours de laquelle intervient le Dr Anacleti Kashuliza, du Registre des coopératives. Dans le cadre du processus de réforme des coopératives, le Registre et son personnel surveillent le déroulement du scrutin pour élire les nouveaux Conseils d'administration des coopératives primaires et secondaires. Les réunions sont filmées afin de pouvoir conserver une trace officielle de l'ensemble des procédures électorales.

>> tive leur fournit une assurance maladie et une assurance décès.

Un autre aspect encore plus intéressant du secteur coopératif tanzanien est le réseau d'organismes de crédit connus localement sous le nom de Sociétés coopératives de crédit et d'épargne (les SACCO). Il existe environ 1 400 SACCO agréées, qu'il s'agisse d'initiatives communautaires recrutant des membres travaillant dans l'économie informelle ou de SACCO implantées sur le lieu de travail. L'une d'entre elles, *Posta na Simu*, est la plus grande coopérative de Tanzanie. Elle fournit des services d'épargne et de crédit aux employés de quatre grandes entreprises du secteur des postes et des télécommunications (*Tanzania Telecommunication Company, Tanzania Postal Company, the Postal Bank et the Communication Regulation Authority*). Les responsables de *Posta na Simu* ont eux aussi compris que les coopératives doivent constamment s'adapter à la réalité du monde moderne. Face aux réductions massives d'effectif dans le secteur national des télécommunications, cette SACCO adapte donc sa stratégie, notamment en vue d'aider les membres qui souhaitent créer leur propre entreprise.

Une amorce de changement

La mise en œuvre du Programme de réforme et de modernisation des coopératives, qui doit s'étendre de 2005 à 2015, constitue une tâche ambitieuse. Ce projet a déjà obtenu un financement de la part du gouvernement tanzanien, mais il aura sans doute également besoin du soutien d'autres donateurs pour réussir. Cependant, une impulsion a été donnée au niveau des structures de base, à travers des mesures destinées à revigorer les principes démocratiques du coopérativisme.

Dans certaines régions de Tanzanie, on a récemment demandé à chaque coopérative de convoquer une réunion spéciale de l'ensemble de ses membres pour élire un nouveau conseil d'administration. Les candidats aux postes de direction se sont présentés à des élections attentivement surveillées par le Registre des coopératives de Tanzanie et son personnel. Les leaders potentiels qui ont été impliqués par le passé dans des affaires de corruption, ou qui manquent d'expérience ou de compétences, sont inéligibles.

Cette procédure électorale doit maintenant s'étendre à l'ensemble des coopératives du pays.

Selon le D^r Anacleti Kashuliza, du Registre des coopératives, ces élections ont clairement indiqué aux responsables de la vieille garde et aux membres des coopératives eux-mêmes que les anciennes méthodes n'avaient plus cours. La description qu'il fait d'un

récent scrutin qui s'est tenu pour la coopérative de Shinyanga est éloquent : « Un millier d'adhérents se sont présentés pour élire la direction. A ce moment-là, vous vous rendez compte qu'il se passe vraiment quelque chose », dit-il.

DES CENTRES DE COMPÉTENCE EN AFRIQUE

Le Programme de réforme des coopératives mis en œuvre en Tanzanie s'inscrit dans le cadre d'un processus de dimension internationale, à travers lequel les coopératives font peau neuve afin de s'adapter à la réalité économique actuelle. De nombreux pays ont récemment saisi cette occasion pour moderniser les structures législatives régissant leurs coopératives.

Par ailleurs, l'OIT a récemment lancé une nouvelle initiative en coopération avec l'Alliance coopérative internationale (ACI). Il s'agit d'une campagne mondiale intitulée « Coopérons pour lutter contre la pauvreté ». Cette campagne, fruit du partenariat permanent entre l'OIT et l'ACI, vise à souligner le rôle que les coopératives peuvent jouer dans le cadre des programmes de réduction de la pauvreté.

En avril 2006, le bureau régional de l'ACI a organisé à Nairobi une conférence de dirigeants du monde coopératif africain destinée à examiner la possibilité de créer une structure coopérative panafricaine, CoopAFRICA. Les dirigeants de coopérative de dix pays africains ont participé à cette conférence, ainsi que les représentants de divers projets de développement coopératif et de l'OIT.

Un des représentants de l'OIT à cette conférence, Jürgen Schwetmann, alors actif au sein du Service des coopératives, a fait part de la surprise de nombreux participants en entendant « la plupart des orateurs expliquer que le principal obstacle au développement coopératif en Afrique n'est pas lié à un manque de ressources ou à des facteurs externes, mais bien à des problèmes internes tels qu'une mauvaise organisation, un faible niveau de gouvernance et un manque de participation et de représentation des membres. Autrement dit, le manque de participation des membres aux processus décisionnels, au sens large et à tous les niveaux, a été identifié comme le principal et unique obstacle au développement coopératif sur ce continent. »

C'est pourquoi CoopAFRICA devra intervenir en priorité aux cinq niveaux suivants : le niveau local, afin de renforcer la création de capacités et la culture coopérative tout en respectant les règles et traditions locales, et aussi en vue de mettre au point des mécanismes d'évaluation, de suivi et de mesure des résultats ; le niveau intermédiaire, pour consolider la capacité organisationnelle et la gouvernance des coopératives ; le niveau national, afin d'accroître le niveau de participation et de représentation des dirigeants de coopérative ; le niveau continental, en



© J. Maillard/BIT

vue d'améliorer les capacités des coopératives en matière d'organisation et de leadership ; et le niveau international, dans le but de renforcer l'engagement des membres.

Afin d'être aidée dans sa mission de suivi des progrès accomplis vers la réalisation de ces objectifs, CoopAFRICA a créé des « centres de compétence » dans quinze pays africains, chaque sous-région étant représentée par trois pays au cours de la première phase du projet. Selon la décision des participants à la conférence de Nairobi, CoopAFRICA devra ensuite étendre ses activités à l'ensemble du continent africain.

La recommandation (n° 193) de l'OIT sur la promotion des coopératives, adoptée en 2002, est l'un des instruments qui permet de donner un cadre global au processus de réforme des coopératives. Elle invite en effet les gouvernements et les partenaires sociaux à soutenir le développement de coopératives solides et dotées d'une viabilité et d'une autonomie financière.

Le Bureau des activités pour les travailleurs et le Service des coopératives du BIT ont également mis sur pied un projet unique de collaboration entre coopératives et syndicats, le SYNDICOOP. Ce projet, actuellement mis en œuvre dans quatre pays d'Afrique de l'Est (Kenya, Ouganda, Rwanda et Tanzanie), a pour vocation d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs de l'économie informelle dépourvus de protection sociale. En Tanzanie, le projet SYNDICOOP (auquel participent à la fois la Fédération des coopératives de Tanzanie et la Confédération syndicale de Tanzanie) a contribué à la création d'un certain nombre de nouvelles coopératives de crédit (SACCO), dont les membres sont des travailleurs de l'économie informelle.

Sur le chemin de la reconnaissance

« Notre travail compte », proteste le personnel domestique philippin



© BIT PHILIPPINES

Aux Philippines, les travailleuses et travailleurs domestiques peuvent désormais faire entendre leur voix grâce au SUMAPI, une organisation, unique dans le pays, qui cherche à défendre leurs droits. Ricardo R. Casco, collaborateur du projet DOMWORK de l'OIT, fait le point sur les conquêtes de cette organisation.

MANILLE, Philippines – Deux millions et demi de ménages philippins dépendent d'une aide domestique pour arriver à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Des employées de maison philippines travaillent également dans près de soixante-dix pays, où elles jouent un rôle social de plus en plus important compte tenu de l'évolution des modes de vie familiale et de l'organisation du travail. Pour autant, le travail domestique continue d'être

sous-valorisé et c'est une activité où il reste encore beaucoup à faire pour venir à bout du travail des enfants.

Milaluna Tibubos (Mila) relate sa propre expérience en ces termes :

« Je viens d'une petite ville de province, Iloilo, où j'ai grandi dans une famille de douze enfants. J'ai appris très jeune ce que veut dire être pauvre et être née dans une famille pauvre. J'ai vite compris que mes parents n'avaient pas les moyens de me laisser finir le collège. Comme la plupart des filles de mon âge, j'avais envie d'étudier et d'obtenir un diplôme universitaire. Il n'y avait que cela qui m'importait à l'époque, mais je savais que ma famille ne pouvait pas me payer des études. Il y avait des jours où nous n'avions même pas de quoi manger, faute d'argent pour faire les cour-

ses. Je me suis alors tournée vers mes professeurs en pensant qu'ils pourraient peut-être m'aider. Certains m'ont alors proposé de venir m'installer chez eux comme employée de maison en promettant que, plus tard, ils m'aideraient à étudier au lycée, puis à l'université. »

C'est ainsi que Mila débuta son long parcours vers la maîtrise de son destin, mais, dans un premier temps, les choses ne se sont pas passées comme elle le pensait.

« J'ai commencé à travailler à l'âge de 9 ans, avec l'objectif de financer mes études et d'aider ma famille. Ce n'était pas facile. Dans l'une des premières familles où j'ai travaillé, je devais m'occuper de deux jeunes enfants âgés de 2 et 5 ans ; j'étais moi-même encore une enfant et je ne savais pas vraiment m'occuper d'eux. Alors mon employeur me frappait chaque fois que je faisais une bêtise. Je ne recevais pratiquement aucun salaire, seulement 1 peso par jour. Certains jours, je devais manquer des cours sur ordre du professeur qui m'employait, parce qu'il voulait que je rentre à la maison surveiller les enfants. »

Aujourd'hui, Mila est la dirigeante élue du SUMAPI (*Samahang Ugnayan ng mga Manggagawang Pangtahanan sa Pilipinas*), la seule organisation qui représente le personnel domestique aux Philippines. Grâce à l'appui du projet régional en faveur d'une mobilisation visant à protéger le personnel domestique du travail forcé et de la traite des personnes (ILO-DOMWORK), le SUMAPI s'apprête, cette année, à acquérir son indépendance juridique, après des années passées sous la tutelle de la fondation Visayan-Forum (VFFI), organisation qui défend énergiquement les droits et les conditions d'emploi des travailleurs domestiques.

Le SUMAPI est une organisation populaire, sans capital social et sans but lucratif, qui a été créée par la VFFI en 1995 en vue de protéger les enfants et les femmes migrants employés sur le marché local. D'abord concentrées à Manille, ses activités se sont ensuite étendues aux provinces de Davao, Bacolod, Batangas, Iloilo et Cebu. Environ 8 000 employés de maison sont actuellement membres du SUMAPI, qui compte 21 groupes de base intervenant dans les jardins publics, les écoles, les institutions communautaires et les paroisses.

Les responsables de ces groupes de base sont, comme Mila, d'anciens domestiques qui ont réussi à s'affranchir de ce type d'emploi grâce au programme d'aide psychosociale de la VFFI et à la formation proposée dans le cadre du Programme IPEC. Ayant connu les affres du travail des enfants quand ils étaient domestiques dans des familles, ils savent de quoi ils parlent et ont acquis une certaine crédibilité pour défendre les droits et les intérêts des travailleurs domestiques. Ils ont compris comment il fallait s'y prendre pour valoriser cette activité.

Un travail sous-valorisé et sous-payé

La demande de personnel domestique est très élevée aux Philippines, mais les conditions salariales prévues par la législation nationale actuelle pour cette catégorie de travailleurs ne reflètent pas la réalité du marché.

Au cours de son récit relatant les vicissitudes de sa vie de jeune domestique, Mila explique qu'elle a toujours reçu des salaires dérisoires malgré les conditions difficiles dans lesquelles elle avait accepté de vivre et de travailler pour réaliser son vœu le plus cher : obtenir un diplôme universitaire. « J'ai souvent changé de famille ; en sept ans, j'ai eu en tout onze employeurs. J'étais partie travailler en dehors de ma province, loin de ma famille, dans un endroit que je connaissais à peine et où je n'avais personne à qui m'adresser en cas de problème. Je n'avais presque pas de contacts avec ma famille et j'ai même travaillé pour une famille qui me logeait dans une cabane rustique, une *nipa hut*, située à l'extérieur de la maison. Je dormais là sans oreiller, sans couverture, sans aucun confort et, pour manger, je devais me contenter des restes. La journée, je devais m'occuper de toutes les tâches ménagères. >>>



© BIT PHILIPPINES



© BITT PHILIPPINES

>> Dans cette famille, j'ai reçu des coups, la fille du patron me tirait les cheveux et plusieurs personnes m'ont giflée. Parmi mes onze employeurs, un seul m'a payé un salaire mensuel de 500 pesos (10 dollars) ; les autres me donnaient 25 pesos, 2 pesos ou parfois rien, surtout lorsqu'ils me laissaient sortir pour aller en cours. »

Ce genre de pratiques abusives à l'égard du personnel domestique existent même dans les familles d'un bon niveau socioculturel, comme celles des professeurs qui employaient Mila. Cela est dû au fait que les métiers liés aux services domestiques continuent d'être sous-valorisés. Dans de nombreuses cultures, les employées de maison sont considérées comme de simples « aides ménagères » ou « servantes à demeure » et, de ce fait, on ne juge pas nécessaire qu'elles soient couvertes par la législation du travail et protégées par des dispositions spécifiques.

Qui plus est, ces travailleuses et travailleurs représentent une juteuse source de profit pour les agences de recrutement qui les placent sur un marché international à forte demande. Leurs salaires et leurs conditions de travail ne cessent pourtant de se détériorer au niveau national, d'une part parce qu'ils sont considérés comme des travailleurs à faible qualification et, d'autre part, parce que l'offre de personnel domestique augmente à cause d'un afflux de migrants d'autres pays pauvres.

Comme pour les travailleurs nationaux employés à l'étranger

Face à la recrudescence des cas de trafic d'êtres humains, de travail forcé et de violations de droits humains dont sont victimes les ressortissants nationaux employés comme domestiques dans des pays étrangers, le ministère philippin du Travail et de l'Emploi s'est récemment engagé à prendre des mesures énergiques pour promouvoir l'orientation et la formation professionnelle en faveur de ces travailleurs. Déjà en 1995, le gouvernement avait adopté une loi (*Republic Act 8042*) en faveur des travailleurs nationaux employés à l'étranger (*Philippine Migrant Workers and Overseas Filipinos Act*), qui reconnaissait que l'acquisition de compétences professionnelles est essentielle pour la protection des travailleurs vulnérables. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette loi, l'OIT aide le gouvernement philippin à mettre sur pied un dispositif visant à offrir aux travailleurs domestiques l'accès à l'orientation et à la formation professionnelle et la possibilité d'évaluer leurs compétences et d'obtenir un diplôme. Ce service, géré par l'organisme public chargé de la formation professionnelle et du développement des ressources humaines (*Technical Education and Skills Development Authority - TESDA*), devrait permettre aux travailleurs domestiques employés à l'étranger d'être mieux valorisés sur le marché international et, par conséquent, de présen-

ver leur avantage salarial relatif et d'accéder à un statut de professionnels.

Grâce à un tel dispositif d'orientation et de formation professionnelle, les employés de maison philippins travaillant à l'étranger seront mieux protégés et davantage compétitifs, mais il reste encore beaucoup à faire pour offrir la même chose aux travailleurs domestiques actifs dans le pays.

Ceux-ci souhaitent vivement que le gouvernement mette en œuvre en leur faveur les mêmes lois et les mêmes services que ceux qui sont offerts à leurs collègues employés à l'étranger. Ils ont pour ambition de faire promulguer une loi qui couvrirait l'ensemble des travailleurs domestiques, comme il en existe une pour les travailleurs migrants (RA 8042). Ce projet de loi fourre-tout, qui sera soumis au Parlement, porte le nom de *Batas Kasambahay* ou Grande Charte en faveur des travailleurs domestiques (projet de loi n° 1606).

La plupart des domestiques travaillant dans des familles philippines ont un niveau d'instruction très faible et manquent d'information. C'est pourquoi ils/elles demandent à avoir accès à un programme d'orientation et de formation professionnelle. D'autre part, ils/elles souhaitent que le gouvernement oblige les agences de recrutement opérant sur le marché national à agir de façon plus responsable et à assumer certaines obligations. Ils/elles estiment que, si le gouvernement prend de telles mesures, il aura d'autant plus de légitimité morale pour obtenir de meilleures conditions de vie et de travail en faveur des travailleurs migrants.

Dans sa lutte pour la reconnaissance du travail domestique, cette année, Mila a orienté le SUMAPI vers un programme intensif de formation mené à bien sous l'égide de la Fédération des travailleurs libres et de l'OIT. Les cours proposés portent sur une diversité de sujets tels que la mise au point d'un projet d'avenir, la planification stratégique et opérationnelle, les droits humains et les droits des travailleurs, la syndicalisation, la mobilisation des ressources, la gestion financière, les services aux personnes marginalisées et l'esprit d'entreprise. « J'ai la conviction qu'avec ce programme nous mettons tout en œuvre pour que les futures générations de domestiques n'aient pas leur enfance gâchée comme cela a été notre cas », affirme Mila. « Toutes les actions, aussi insignifiantes soient-elles, que les divers partenaires sociaux mobilisés par l'OIT ont menées à bien en notre faveur au cours des dernières années vont nous permettre, à nous et aux générations à venir, de parvenir à une véritable reconnaissance du travail domestique. Nous sommes suffisamment nombreux et nous jouons un rôle important dans la vie des familles et des personnes. Il va falloir qu'on nous écoute. »

INITIATIVES LOCALES EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE LA PROTECTION SOCIALE

Au-delà de l'assistance qu'elle fournit au gouvernement philippin en vue de la modernisation de sa législation et de sa réglementation relatives aux agences privées de recrutement et de placement, l'OIT s'est intéressée à un certain nombre d'initiatives entreprises par des ONG et des organismes publics locaux. En décembre 2004, la municipalité de Quezon City a adopté un arrêté qui prévoit l'obligation de déclarer les employés de maison et de leur fournir une couverture sociale, ainsi que la mise à leur disposition d'un bureau d'aide sociale (*Kasambahay*) et d'une permanence téléphonique. Cette initiative a donné lieu à l'élaboration d'un texte modèle pouvant être utilisé dans le reste du pays. En février 2006, un arrêté de même teneur a été adopté par la municipalité de Makati City.

« La meilleure façon de mener à bien sur le terrain des initiatives visant à aider les travailleurs domestiques, c'est lorsque les pouvoirs publics locaux (*Barangay*) et les associations d'employeurs domestiques travaillent main dans la main », explique Constancia Lichauco, la directrice du *Barangay* de Belair, une agglomération résidentielle de Makati. Cela fait onze ans maintenant qu'est mis en œuvre à Belair le programme *Kabalikatan sa Tahanan* (« Un partenaire chez soi »), qui consiste à offrir aux travailleurs domestiques une formation de trois mois axée sur le développement de leurs compétences, leurs connaissances et leurs valeurs. Les cours ont lieu tous les mercredis après-midi. La Confédération des employeurs philippins s'est appuyée sur ce programme pour mener à bien sa campagne de sensibilisation auprès des employeurs domestiques et élaborer son Code d'éthique pour l'emploi de personnel domestique.



© BIT PHILIPPINES

Micro-assurance

Articulation entre finance sociale et protection sociale



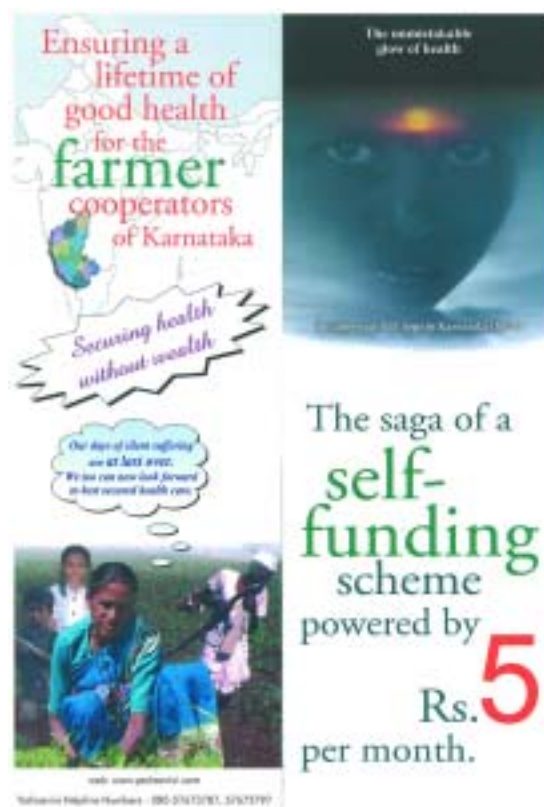
¹ La protection des pauvres : guide de micro-assurance, établi sous la direction de Craig Churchill, co-publié par le Bureau international du Travail (BIT), la Fondation Munich-Re et le CGAP, Genève, 2006.

En aidant les ménages à faible revenu à gérer le risque, la micro-assurance peut contribuer à leur donner une certaine confiance financière, y compris dans des situations de forte vulnérabilité. L'ouvrage qui vient de paraître, *La protection des pauvres : guide de la micro-assurance*¹, considère la micro-assurance comme une composante essentielle des stratégies que les gouvernements, les donateurs, les organismes de développement et autres acteurs doivent adopter dans la perspective de la lutte contre la pauvreté et de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).

Dans le secteur informel, les travailleurs et leur famille vivent et travaillent dans des environnements dangereux, exposés à de nombreux risques, tels que maladies, décès et invalidités d'origine accidentelle, pertes matérielles dues au vol ou à l'incendie, sinistres agricoles, catastrophes d'origine naturelle ou humaine. Les pauvres sont davantage exposés à ces risques que le reste de la population, et sont pourtant les plus démunis lorsqu'une situation de crise se présente.

La pauvreté et la fragilité se renforcent mutuellement dans une spirale descendante. Outre les pertes financières considérables auxquelles ils sont exposés, les ménages vulnérables se trouvent dans une incertitude permanente quant à savoir si ces pertes vont véritablement survenir et, si oui, à quel moment. De ce fait, les pauvres sont les moins à même de tirer parti des possibilités de revenu qui leur permettraient d'améliorer leur situation.

L'un des moyens dont disposent les pauvres pour se prémunir des risques est l'assurance. En novembre 2006, l'OIT, la Fondation Munich-Re et le Groupe de travail sur la micro-assurance du CGAP ont publié ensemble un nouvel ouvrage, intitulé *La protection des pauvres : guide de micro-assurance*, établi sous la direction de Craig Churchill du Programme Finance sociale de l'OIT. Basé sur une analyse de plus de 40 régimes de micro-assurance mis en place à travers le



monde, et s'appuyant sur l'expertise de plus de 35 auteurs, cet ouvrage présente une synthèse des principaux enseignements relatifs aux services d'assurance offerts aux ménages à faible revenu.

Qui assure la protection ?

Dans beaucoup de pays en développement, ni les pouvoirs publics ni les compagnies d'assurances ne sont vraiment parvenus à faire bénéficier d'une assurance les personnes travaillant dans le secteur informel. Dans les pays dotés de systèmes publics de protection sociale, ceux-ci sont en général mis en œuvre par le truchement des employeurs du secteur formel, qui contribuent le plus souvent à leur financement. Bien évidemment, ces systèmes de protection ne par-

viennent pas à atteindre les travailleurs du secteur informel, qu'ils soient employés ou qu'ils travaillent à leur compte.

Bien que certains assureurs commencent à s'intéresser au vaste marché jusqu'ici négligé des ménages à faible revenu, pour y accéder, ils devront surmonter un certain nombre d'obstacles. Comme les régimes de protection sociale, la plupart des systèmes de distribution des assureurs ne sont pas adaptés à ce segment du marché. Le réseau des courtiers, vendeurs et autres agents utilisés traditionnellement par les assureurs n'arrive pas jusqu'aux populations défavorisées. De plus, les produits d'assurance généralement proposés ne sont pas adaptés à leurs besoins spécifiques. Des montants assurés inadaptés, des modalités d'exclusion complexes, ainsi qu'une terminologie juridique des plus hermétiques : autant d'obstacles qui empêchent les pauvres d'accéder réellement aux services d'assurance.

Pour être rentable, la micro-assurance doit toucher un très grand nombre d'assurés modestes. Les coûts de transaction associés à la gestion de ces polices de faible montant peuvent être extrêmement élevés, surtout si on les rapporte aux sommes assurées. Pour que la micro-assurance présente un intérêt aux yeux des assurés, d'importantes innovations doivent être mises en place visant à minimiser les coûts de transaction, tant pour les assureurs que pour les assurés.

Les assureurs ont souvent cette idée préconçue que les populations à faible revenu ne peuvent s'offrir une assurance. Or, il est intéressant de constater que lorsque les assurances ont commencé à se développer à la fin du XIX^e siècle, elles étaient perçues comme un service financier destiné aux pauvres. Parmi les grandes compagnies d'assurances aujourd'hui en activité, nombreuses sont celles qui se sont établies au XIX^e siècle sous la forme de mutuelles destinées aux ouvriers des usines. Les riches n'avaient pas besoin de recourir aux assurances puisqu'ils pouvaient pour l'essentiel s'auto-assurer. Par la suite, avec la sophistication croissante des assurances et la prise de conscience par les riches de leur propre vulnérabilité, les points de vue se sont inversés.

L'un des principaux défis à relever, avant de parvenir à étendre les régimes d'assurance aux populations pauvres, est de réussir à les sensibiliser à l'intérêt que représente le fait d'être assuré, et leur permettre ainsi de surmonter leurs préjugés. En effet, bon nombre de personnes se montrent sceptiques dès qu'il s'agit de payer des primes pour un produit immatériel qui peut ne jamais leur rapporter le moindre bénéfice. Par ailleurs, dans bien des cas, les compagnies d'assurances n'inspirent pas vraiment confiance. Réussir à faire

prendre conscience à ces populations de l'intérêt que représente le fait d'avoir une assurance coûte du temps et de l'argent.

Cependant, force est de reconnaître que les préjugés existent des deux côtés. Les gens qui travaillent dans les compagnies d'assurances sont généralement peu au fait des besoins et des problèmes des pauvres. De même, la culture d'entreprise et les systèmes de récompense incitent les vendeurs à s'orienter vers des polices plus importantes et des clients plus rentables, et les dissuadent de cibler le marché des faibles revenus. >>>

YESHASVINI
a unique Scheme
founded on the Principle of Co-operation
"Each for all and all for each".

Special Features

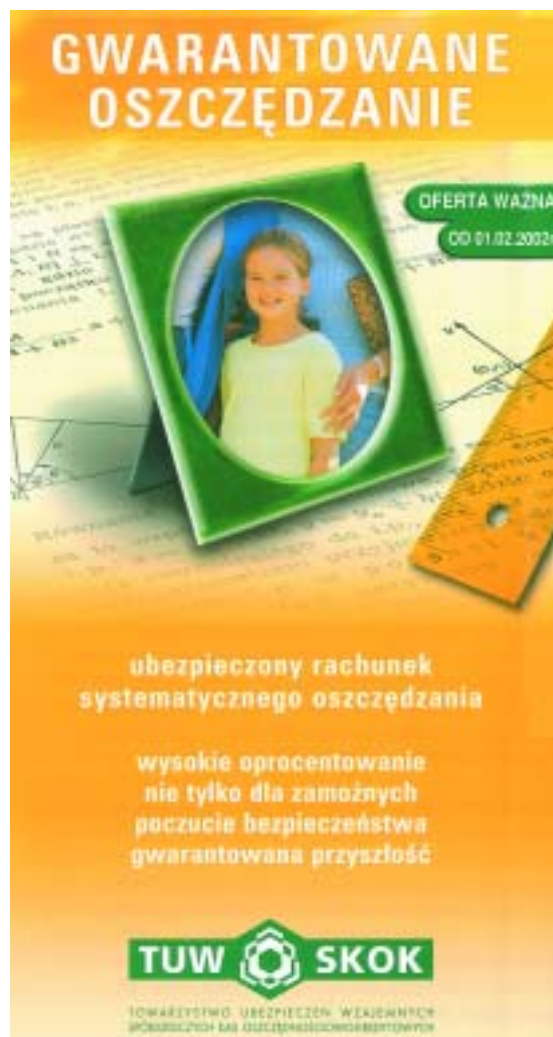
- A farmer who has been a member of a co-operative society for at least 6 months can avail the benefits of the scheme by paying a nominal sum of Rs. 60/- per year. His wife and children can also avail the benefits by paying Rs. 60/- per person.
- Suffering from any kind of disease is no bar to avail the benefits of the scheme.
- Upper age limit to avail the benefits of the scheme is 75 years.
- Members can avail free surgery costing up to Rs. 1,00,000 and Rs. 2,00,000 for multiple surgeries.
- 1,600 types of surgeries have been included in the **YESHASVINI Scheme**, details of which are available on the website.
- Only hospitals which comply with the parameters set by the Yeshasvini Trust are recognized as Network Hospitals. Deputy Commissioner at the district level functioning as Chairman co-ordinates all the activities, with the Deputy Registrar of Co-operative Societies of the district functioning as Member Secretary.

Progress achieved

- In the first phase of the project 16,011 lakh farmers were enrolled into the scheme. In the second phase, over 50 lakh farmers have been enrolled.
- The then Chief Minister of Karnataka Shri S.M. Krishna lent a helping hand and contributed Rs. 4.50 crores to the scheme. Government is also committed to give a sum of Rs. 10. crores to the Yeshasvini Trust during the year 2004-05.
- Over 16,000 surgeries of various kinds have been successfully conducted on beneficiary co-operative farmers as on December 2004.
- Nearly 60,000 farmer cooperatives have availed free OPD facility (valued at Rs. 14 million) as on December 2004.
- 136 Network Hospitals have been recognized all over the State of Karnataka.

Programme for 2004-05

- To identify hospitals and nursing homes at sub-division and taluk levels so as to provide medicine at the farmers' doorsteps.
- To take up effective extension work and create awareness among farmer co-operatives about the scheme.
- Networking of all accredited hospitals and issuance of computer - friendly identity cards to beneficiary co-operative farmers.



>> Les deux faces de la micro-assurance

Lorsqu'on parle de micro-assurance, il s'agit essentiellement d'un ensemble de stratégies visant à dépasser tous ces obstacles. L'ouvrage met en avant les deux principaux objectifs poursuivis par la micro-assurance, à savoir, d'une part, faire bénéficier les pauvres de la protection sociale dont ils sont exclus en l'absence de dispositifs publics appropriés et, d'autre part, leur fournir un service financier essentiel en développant un modèle économique adapté qui fera des populations défavorisées un marché rentable (ou viable) aux yeux des assureurs et des mutuelles.

Pourtant, ces deux facettes ont beaucoup de choses en commun. L'ouvrage voit dans la micro-assurance une sorte de Janus — divinité romaine, dieu des portes et de tout commencement — à deux visages et un

seul corps. Quelle que soit l'optique adoptée, que l'on envisage la micro-assurance comme un instrument de protection sociale ou un outil commercial, la structure du dispositif et son fonctionnement de base restent largement les mêmes. De sorte qu'un ouvrage sur la micro-assurance et son fonctionnement doit tirer des leçons et s'inspirer de l'expérience des deux variantes.

Quelle que soit l'optique choisie pour aborder la micro-assurance, l'objectif est toujours de chercher à réduire la vulnérabilité des travailleurs pauvres en amenant le secteur public (dans l'optique « protection sociale »), le secteur privé (dans l'optique « nouveau marché »), ou les deux, à faire ce qu'aucun des deux n'a jamais vraiment réussi à accomplir, à savoir offrir un système d'assurance aux pauvres. Puisque ces deux facettes appartiennent à un même corps, il est approprié d'en explorer les points de convergence afin de mettre en place des modèles ou des systèmes alternatifs de protection des pauvres, tels que des partenariats public/privé, des coopératives et des mutuelles, ainsi que des aides publiques pour corriger les défaillances du marché.

Bien que l'étude présente différents produits d'assurance proposés par une variété de régimes institutionnels mis en place à travers le monde, on commence à voir émerger une image assez claire de ce qu'est la micro-assurance — qu'il s'agisse aussi bien des défis qu'elle pose et des solutions qu'elle propose. En conclusion, l'ouvrage présente la micro-assurance comme une solution viable, voire même, à certaines conditions, rentable.

Que le régime d'assurance couvre ses dépenses grâce à l'apport financier des donateurs et des pouvoirs publics, ou qu'il tire ses ressources des primes encaissées et des revenus de placement, l'important au final pour assurer l'accès permanent aux services, c'est que le système soit viable. Le dilemme autour de la question de la viabilité se résume à la recherche d'un compromis entre trois objectifs concurrents. Les micro-assureurs doivent trouver un équilibre entre : 1) **la couverture**, qui doit correspondre aux besoins d'une large partie de la population à faible revenu, 2) **les coûts**, de fonctionnement et de transaction pour l'assureur, et 3) **l'accessibilité économique**, correspondant au prix et aux coûts de transaction pour les clients. En règle générale, les régimes d'assurance efficaces associent leurs affiliés et clients aux choix de prestations et de niveaux de protection correspondant à leurs moyens.

A qui s'adresse cet ouvrage ?

Le premier public visé par *La protection des pauvres* est celui des professionnels de l'assurance et de tous les acteurs exerçant dans ce secteur qui proposent actuellement des assurances aux individus à faible revenu, ou qui envisagent de le faire. Ce livre a été écrit dans l'espoir que ces personnes puissent tirer les leçons des expériences déjà menées, qu'elles aient été des réussites ou des échecs.

La protection des pauvres intéresse également ceux qui viennent en aide, que ce soit financièrement ou techniquement, à ces professionnels. En comprenant mieux les défis à relever et les solutions pouvant être apportées, ces personnes et ces organisations peuvent mobiliser leurs ressources financières et humaines de façon plus efficace pour élargir l'accès à l'assurance.

Le présent ouvrage s'adresse enfin à un troisième public constitué des hauts responsables chargés des décisions et des réglementations. En tant que secteur d'activité émergent, la micro-assurance évolue souvent dans un environnement qui n'a pas été conçu pour elle, et qui lui est même parfois hostile. C'est en étant capable, d'une part, de distinguer les éléments clés qui différencient la micro-assurance de l'assurance et, d'autre part, de déterminer la façon dont la micro-assurance peut s'inscrire dans un cadre de protection sociale plus large, que ces hauts responsables pourront commencer à élaborer un environnement propre à favoriser et renforcer sa croissance et son développement ainsi qu'à promouvoir des marchés d'assurances moins exclusifs.

La protection des pauvres aborde toute une série de questions. En plus de définir la micro-assurance, l'ouvrage nous donne un aperçu des besoins de gestion du risque des ménages à faible revenu et explique la fonction essentielle de protection sociale jouée par la micro-assurance. Il étudie les principaux enseignements concernant l'assurance maladie, l'assurance vie (à long terme), et les assurances à court terme liées aux différentes formes d'épargne et de crédit, ainsi que la modulation des produits d'assurance en fonction des caractéristiques des femmes et des enfants.

Le livre explore également dans le détail le fonctionnement de la micro-assurance. Certains chapitres



abordent la mise au point de nouveaux produits, le marketing, le recouvrement des primes, les demandes d'indemnisation, les prix, la gestion financière et la gestion des risques, la gouvernance, les modes d'organisation et la prévention des sinistres. Par ailleurs, *La protection des pauvres* étudie un certain nombre de dispositifs institutionnels visant à proposer un système d'assurance aux pauvres, à savoir des accords de partenariat entre assureurs et institutions financières



Il n'est pas rare que, pour promouvoir un produit, les spécialistes en marketing utilisent le témoignage émouvant d'une personne ayant surmonté un moment difficile dans sa vie. Cette affiche vante les mérites d'un produit d'assurance qu'un parent peut souscrire au bénéfice d'un enfant et qui lui échoira à l'âge de 18 ans ou au moment de son mariage, soit sous forme de capital correspondant à l'épargne accumulée, soit sous forme d'une indemnité si le titulaire du contrat est décédé. Cette jeune fille est heureuse de se marier, mais elle pleure en pensant à son parent qui n'est pas là pour partager sa joie.

QU'EST-CE QUE LA MICRO-ASSURANCE ?

D'après *La protection des pauvres*, la micro-assurance est la protection des populations à faible revenu contre des dangers spécifiques en échange du versement d'une prime d'assurance proportionnée à la probabilité de survenance et au coût du risque encouru. Cette définition est en fait très proche de celle qui s'applique aux systèmes classiques d'assurance, à la différence que dans ce cas le segment de marché visé est constitué par les populations à faible revenu. Pour autant, comme il est démontré tout au long de l'ouvrage, cette particularité fait toute la différence.

A partir de quel niveau de revenu relève-t-on de la micro-assurance ? En règle générale, la micro-assurance est réservée aux personnes en marge des régimes d'assurance commerciale et sociale de type classique, qui n'ont pas eu accès aux produits appropriés. Étant donné qu'il est plus facile de proposer une assurance aux personnes dont les revenus sont prévisibles – même s'il s'agit de petites sommes – qu'aux travailleurs du secteur informel, dont les revenus sont irréguliers, c'est précisément là que se situe la frontière de la micro-assurance.

Le terme de micro-assurance ne renvoie pas à la taille du preneur de risques, bien que certains assureurs soient de taille modeste et appartiennent parfois au secteur informel. Au demeurant, il existe des exemples de très grandes compagnies qui proposent de la micro-assurance, telles qu'AIG Ouganda, Delta Life au Bangladesh et plusieurs compagnies d'assurances en Inde, qui offrent une ligne de produits adaptée aux personnes à bas revenu.

La micro-assurance ne vise pas non plus l'étendue du risque tel que perçu par le client. En soi, les risques n'ont rien de « micro » aux yeux des ménages qui les subissent. La micro-assurance peut couvrir une très grande quantité de risques divers, comme la maladie, le décès et les pertes matérielles – soit à peu près tous les risques susceptibles d'être assurés. Cet ouvrage se centre cependant essentiellement sur l'assurance vie et l'assurance décès, dans la mesure où il s'agit là – comme en témoignent les études sur les besoins réalisées dans plusieurs pays – des principales priorités de la plupart des ménages à bas revenu.

>> de microcrédit (IFM), une approche axée sur le contexte local, des compagnies d'assurances détenues par des réseaux de coopératives d'épargne et de crédit, et une distribution réalisée à travers des détaillants.

L'ouvrage étudie par ailleurs le rôle joué par les différents acteurs intéressés, tels que les donateurs, les organismes de surveillance, les gouvernements, les agents d'assurance et de réassurance, ainsi que le personnel d'assistance technique. Il récapitule les stratégies permettant de dépasser les compromis entre le niveau de couverture, les coûts et les prix, de même

qu'il donne un aperçu des prochaines étapes du développement de la micro-assurance.

De façon générale, l'ouvrage présente la micro-assurance comme un plaidoyer en faveur d'un « retour aux fondamentaux », en appelant l'attention sur la gestion des risques des populations vulnérables dans la perspective d'un partage solidaire de ces risques. Bien que tous les dispositifs de micro-assurance ne soient pas fidèles à ces valeurs, plus on s'en rapprochera plus celles-ci seront en mesure de bénéficier aux personnes qui en ont le plus besoin.

LA FONDATION MUNICH-RE ET LA CGAP

Partant de l'expérience et du savoir accumulé de sa société mère – la compagnie de réassurance Munich-Re – la Fondation Munich-Re vise à mettre son savoir au service de l'humanité. Afin d'aider les gens dans la gestion du risque et dans l'amélioration de leurs conditions de vie, la fondation concentre ses efforts sur les situations à risque accentuées par les défis mondiaux que sont la croissance démographique, la diminution des ressources, la pollution environnementale et le changement climatique. La fondation est activement impliquée dans des domaines regroupant l'éducation et la formation, la science et la recherche, la prévention des sinistres, la protection environnementale et la santé publique. Pour plus d'information, veuillez consulter le site : www.munichrefondation.org.

Le Consultative Group to Assist the Poor – CGAP – (Groupe consultatif pour l'assistance des pauvres) est

un consortium de 33 organismes de développement publics et privés œuvrant ensemble pour permettre aux populations pauvres des pays en développement d'accéder plus facilement aux services financiers. Le groupe de travail sur la micro-assurance du CGAP comprend des donateurs, des assureurs et d'autres acteurs souhaitant coordonner les activités d'aide financière dans la mesure où elles concernent le développement de la diffusion et des services d'assurance en faveur des ménages à faible revenu. Les principales activités du groupe de travail consistent notamment à élaborer des directives à l'intention des donateurs, à faire réaliser des recherches, à publier un bulletin trimestriel sur la micro-assurance et à gérer le site internet sur la micro-assurance: www.microfinancegateway.org/section/resourcecenters/microinsurance.

La Russie à l'œuvre

Défis et évolutions

Photos: M. Crozet/BIT



La Russie est aujourd'hui parvenue à un stade de son évolution qui aurait été impensable il y a dix ans à peine. Quand bien même les défis qui restent à relever sont considérables, le vent du changement souffle bel et bien sur ce vaste pays, de Moscou à Mourmansk.

En septembre dernier, le photographe du BIT Marcel Crozet a parcouru la Fédération de Russie sept jours durant. Les clichés rapportés – de ports et de mines, d'entreprises agricoles et d'usines de travailleurs handicapés, d'enfants des rues et de migrants – dressent un portrait bouleversant d'un pays en proie à une modernisation accélérée, qui se trouve à l'aube d'une nouvelle ère de son développement économique et social.

Toutefois, malgré les importants revenus tirés de ses ressources pétrolières et sa croissance économique soutenue, la Russie continue à rencontrer des difficultés

dans différents secteurs, notamment au chapitre de la protection sociale, de la répartition des revenus, de l'emploi, des réformes salariales et des migrations. L'OIT et son bureau basé à Moscou ont contribué à aplanir ces difficultés. Ils ont travaillé étroitement avec des représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs pour partager leurs compétences en matière de réforme de la législation du travail et pour mettre en place des projets visant à promouvoir l'emploi et le développement des entreprises, la sécurité et la santé au travail, la prévention du VIH/sida sur le lieu de travail et la lutte contre le travail des enfants ... pour ne citer que quelques exemples.

Les photos ne peuvent rendre compte de tous les aspects de la vie en Russie, mais peuvent en revanche saisir la singularité de ce vaste et dynamique pays. Ci-dessous sont présentées quelques vues de la Russie, telles qu'elles ont été captées par l'œil du photographe.





La mine de Lozovero située à Mourmansk près de l'océan Arctique, enfouie à 600 mètres sous la terre dans la toundra, continue encore à faire travailler 470 mineurs, tandis que beaucoup de ses longues galeries de mines ont été abandonnées depuis sa fondation en 1956. On y trouve du titane, du niobium et du tantale. En bas à droite, dans la banlieue de Mourmansk, Valentina, ingénieur en chef de la centrale hydroélectrique de Mumashi, au téléphone.



>>



Moscou : haut perchées, une personne travaillant sur un poteau électrique et une autre nettoyant les vitres d'un bâtiment; en bas, la boulangerie de la ville de Serpoukhov qui produit environ 50 tonnes de pain par jour pour les moscovites. A droite, grande affluence au Centre régional de prévention et de lutte contre le VIH/sida de Moscou. Le taux de croissance du virus du sida y figure parmi les plus forts d'Europe et 80 pour cent des infections touchent des travailleurs en activité. D'après les estimations de l'OIT, si cette situation persiste, la population active du pays pourrait décroître de 1,1 million d'ici 2015 et de 2,1 millions d'ici 2050. Pendant ce temps-là, un vendeur ambulant

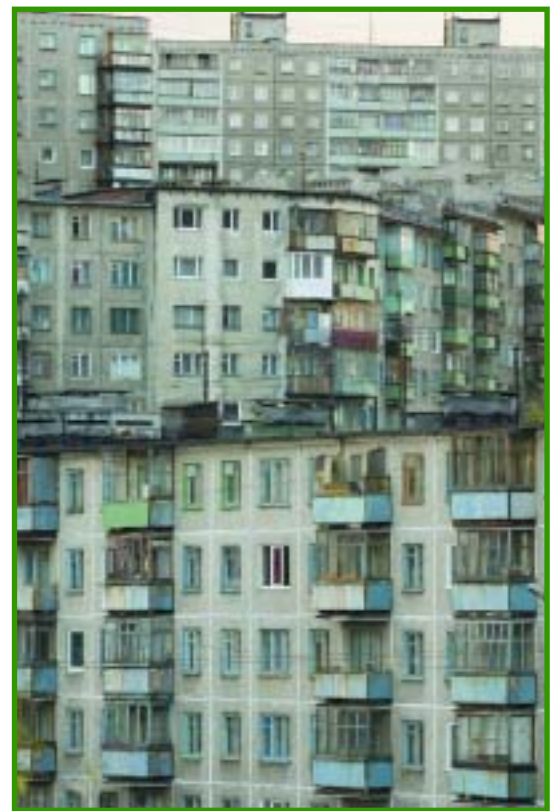


dans les rues de Moscou essaie de s'en sortir en vendant des DVD au noir, et des enfants des rues trainent désœuvrés dans la gare de trains de Kurky.





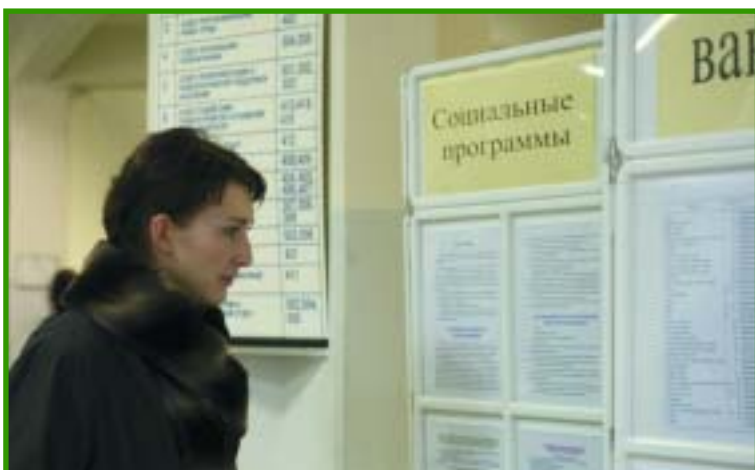
Le secteur du bâtiment est en plein essor. Il procure du travail à un grand nombre de travailleurs immigrés. Toutefois, à côté du demi million d'immigrés en situation régulière, 5 à 14 millions de travailleurs travaillent en situation irrégulière, selon les chiffres du Service fédéral des migrations. Les conditions de travail sont souvent difficiles, certains travailleurs étant obligés de manger et dormir sur le chantier. Ci-dessous, quelques lieux de rencontre informels dans la banlieue de Moscou où les travailleurs occasionnels se retrouvent. La plupart d'entre eux viennent du Tadjikistan et travaillent au noir.



L'industrie portuaire est elle aussi en plein essor et a permis de créer des emplois décents. Le port commercial de Mourmansk traite 14,5 millions de tonnes de marchandises et matières premières par an, pour l'essentiel du charbon destiné à l'exportation. A droite, un travailleur est photographié dans la salle des machines d'un bateau du port de Yuzhny de Moscou, tandis que Vladimir Bolmahov, l'un des capitaines les plus expérimentés du port, est à la barre.

Par contre, le secteur agricole a eu moins de chance depuis la transition vers l'économie de marché initiée en 1991. Le secteur est responsable de 13 pour cent du total des emplois de la Fédération. En bas à gauche, Nadezhda Khotovitskaya est chef d'équipe au sein de l'exploitation laitière Voronovo de la région de Moscou.





Publication d'offres, entretiens, tests psychologiques et neurologiques : les agences pour l'emploi sont aujourd'hui très sollicitées (en haut à droite). Selon l'Agence nationale de statistiques de Russie, l'emploi des jeunes n'est que de 58 pour cent. Mais les inégalités régionales sont considérables – dans les régions du sud comme l'Ingushetie, l'emploi des jeunes n'est que de 20 pour cent et 12,9 pour cent des jeunes ne sont ni employés ni en formation (à droite).



En règle générale, les personnes handicapées ont du mal à trouver un travail décent. Pourtant, à Kuntsevo Electro la moitié des 700 employés sont soit aveugles, soit atteints de troubles de la vue. Kuntsevo est l'une des principales entreprises de Russie fabriquant des composants électriques – prises électriques, interrupteurs et autres appareils. En haut à droite, Julia Planina, une étudiante en 4^e année à l'Université publique de sciences humaines de Moscou (Moscow State Humanitarian Institute) qui accueille les personnes ayant des troubles squelettiques et du système musculaire. N'ayant pas droit à une retraite, bon nombre des personnes âgées essaient de s'en sortir en vendant dans la rue de manière informelle. Les gens gardent malgré tout le sourire.



La Réunion régionale asiatique de l'OIT débouche sur le lancement d'une décennie du travail décent



© BIT

La 14^e Réunion régionale asiatique, qui s'est tenue à Busan (République de Corée) du 29 août au 1^{er} septembre 2006, a permis d'ouvrir une «Décennie pour le travail décent» destinée à relier l'objectif du travail décent au Programme mondial pour la réduction de la pauvreté. La réunion a aussi été l'occasion d'avancer considérablement dans la promotion de l'Agenda du travail décent de l'OIT, y compris en ce qui concerne le lancement d'un programme de travail décent pour la Jordanie.

BUSAN, République de Corée – Face à l'immense décalage existant entre la croissance économique et la création d'emplois, la 14^e Réunion régionale asiatique de

l'OIT a réuni à Busan près de 400 délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs au mois d'août, afin d'examiner des mesures destinées à ce que la croissance économique se traduise par la création d'emplois productifs et de travail décent pour tous.

Les délégués ont appelé au lancement d'une «Décennie asiatique du travail décent», pour la période allant jusqu'en 2015, au cours de laquelle les Etats membres d'Asie et du Pacifique ainsi que les pays arabes ont déclaré vouloir «consacrer des efforts soutenus et durables afin que le travail décent devienne une réalité dans les pays de nos divers continents».

La Décennie du travail décent doit également contribuer à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), visant à réduire le niveau de pauvreté d'ici à 2015. La Décennie contribuera à promouvoir la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT, dont les piliers sont : les droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social.

«Nous sommes résolus à veiller à ce que l'Asie maintienne sa position de leader politique mondial en faisant du travail décent pour tous un objectif central de nos politiques nationales et internationales, ainsi que de nos stratégies nationales de développement», notaient les conclusions.

D'après les conclusions, l'Agenda du travail décent de l'OIT fait désormais partie intégrante des programmes nationaux de beaucoup de pays, ainsi que de l'Agenda international du développement. Les délégués ont plébiscité le document final du Sommet mondial des Nations Unies de 2005, ainsi que la déclaration ministérielle du débat de haut niveau du Conseil économique et social de l'ONU (ECOSOC) de juillet 2006.

«Notre objectif est de valoriser la productivité, la compétitivité et la croissance», a affirmé Juan Somavia, Directeur général du BIT. «La charité, les dons ou l'aumône ne sont pas des réponses adaptées. Un travail décent constitue le meilleur des programmes sociaux. La dignité et la rétribution d'un travail honnête, c'est précisément ce que veulent les gens.»

Pour plus d'informations et une couverture audio et vidéo complète de la Réunion asiatique régionale de l'OIT, veuillez consulter l'adresse suivante :

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/event/14asrm/index.htm>

LA DÉCENNIE ASIATIQUE DU TRAVAIL DÉCENT : LES ENJEUX



© BIT

En l'espace de quelques années à peine, le travail décent a cessé d'être une simple perspective d'avenir du BIT, pour venir s'inscrire dans les débats nationaux sur les questions politiques ainsi que parmi les priorités nationales. Le Sommet mondial des Nations Unies de 2005, qui s'est tenu à New York, et sa déclaration ministérielle du débat de haut niveau du Conseil économique et social de l'ONU (ECOSOC) de 2006 ont porté la question du travail décent jusqu'aux plus hautes instances politiques. Des organisations régionales et d'autres organisations internationales ont également été appelées à travailler en collaboration étroite avec l'OIT pour aider à promouvoir le travail décent et la réduction de la pauvreté.

Il s'agit là d'un important défi à relever pour les pays d'Asie et du Pacifique où, malgré une croissance économique forte, le niveau de l'emploi n'a toujours pas augmenté de façon satisfaisante. Entre 2004 et 2005, l'emploi dans la région a crû de 1,4 pour cent, tandis que dans le même temps l'économie augmentait au rythme de 6,2 pour cent. Avec près de 1,8 milliard de travailleurs, la force de travail en Asie atteint des proportions remarquables, et celle-ci va continuer à croître encore d'environ 240 millions, soit au rythme de 13,4 pour cent, au cours des 10 prochaines années. Or, c'est dans les pays où le nombre de travailleurs pauvres est le plus élevé et le secteur informel le plus étendu que l'on prévoit les plus fortes augmentations de la force de travail. A moins que la croissance économique ne mobilise davantage le facteur travail, ou que la croissance n'augmente de façon significative et soutenue, les perspectives de réaliser les objectifs du travail décent resteront très limitées. Pour répondre à ce problème, les mandats tripartites ont réaffirmé leur engagement à mettre en place leurs programmes d'action nationaux en matière de travail décent, traduisant les particularités de chaque pays. Les Etats qui le souhaitent pourront avoir recours à l'aide de l'OIT. Les programmes se centreront sur les différentes façons de :

- promouvoir une augmentation durable de la productivité, des économies compétitives, des créations d'emplois et les mêmes possibilités d'accès au travail décent et productif pour tous, avec une attention particulière accordée aux besoins des travailleurs vulnérables ;
- promouvoir la ratification des normes fondamentales du travail ;

- promouvoir une éducation accessible à tous, pour s'assurer que les travailleurs aient les compétences nécessaires pour développer leur employabilité à long terme ;
- promouvoir un accès au travail décent et stimuler l'esprit d'entreprise chez les jeunes femmes et hommes, notamment en facilitant le passage des études à la vie active et en mettant en commun les bonnes pratiques ;
- lutter contre le travail des enfants sous toutes ses formes ;
- renforcer le dialogue sur la question de la migration de main-d'œuvre et en améliorer la gestion, afin d'optimiser les avantages, tant pour les pays d'origine que de destination, et faire en sorte que tous les travailleurs migrants soient convenablement défendus et bénéficient de l'égalité de traitement ;
- améliorer la gestion effective des marchés du travail par l'adoption, la mise en place et la réforme des législations du travail et des politiques sociales compte tenu des objectifs de plein emploi et de travail productif fixés par l'Agenda de l'OIT pour le travail décent.
- renforcer les relations de travail, les mécanismes de partenariat bipartites, les cadres pour le dialogue social et d'autres institutions et réglementations adaptées – autant d'éléments importants pour le fonctionnement efficace et juste du marché du travail ;
- assurer une couverture sociale efficace pour l'ensemble de la population, y compris pour les travailleurs du secteur informel ;
- promouvoir la santé et la sécurité au travail ; et
- renforcer la capacité des partenaires sociaux et des administrations du travail.

Les défis qui restent à relever sont considérables, mais l'objectif du travail décent dans la région est réalisable. « Nous sommes convaincus que l'Agenda pour le travail décent de l'OIT peut contribuer à tracer une voie durable pour sortir de la pauvreté, à traiter les inégalités économiques croissantes tant à l'intérieur qu'entre les pays de la région, et à contribuer ainsi à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement », ont eux-mêmes déclaré les délégués de l'OIT dans les conclusions de la réunion.



© M. Crozet/BIT

La progression du chômage, du sous-emploi et des travailleurs pauvres frappe durement la jeunesse — nouveau rapport du BIT



© M. Crozet/BIT

Le niveau d'éducation des actuelles jeunes générations n'a jamais été aussi élevé. Pourtant, les jeunes âgés entre 15 et 24 ans sont actuellement confrontés à une pénurie croissante de l'emploi et du travail productif et à des niveaux d'incertitude économique élevés. Le nouveau rapport du BIT *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* révèle une situation alarmante.

En 2005, 85 millions de jeunes étaient au chômage, d'après les estimations, soit 44 pour cent du total des chômeurs dans le monde, alors que la part des jeunes dans la population en âge de travailler âgée de 15 ans et plus n'est que de 25 pour cent.

Les jeunes ont trois fois plus de risques que les adultes de se retrouver au chômage. Le désavantage comparatif est plus marqué dans les pays en développement, où les jeunes représentent une fraction beaucoup plus importante de la force de travail que dans les économies développées.

Le taux de chômage régional des jeunes le plus élevé a été enregistré au Moyen-Orient et en Afrique du Nord avec 25,7 pour cent. L'Europe centrale et de l'Est (hors UE) et les pays issus de l'ex-URSS avaient le deuxième plus fort taux avec 19,9 pour cent. Le taux de l'Afrique subsaharienne était de 18,1 pour cent, suivi par l'Amérique latine et les Caraïbes (16,6 pour cent), l'Asie du Sud-Est et le Pacifique (15,8 pour cent), les économies développées et l'Union européenne (UE) (13,1 pour cent), l'Asie du Sud (10 pour cent) et l'Asie de l'Est (7,8 pour cent).

Mais le chômage n'est que la partie visible de l'iceberg. En effet, 300 autres millions de jeunes travaillent certes, mais vivent en dessous du seuil de pauvreté avec moins de 2 dollars par jour ; et c'est sans compter les près de 20 millions de jeunes qui ont totalement abandonné leur recherche d'emploi. Parmi les jeunes qui réussissent malgré tout à trouver un emploi, les conditions de travail sont souvent inférieures aux normes du travail « décent et productif » en vigueur. Les jeunes travailleurs risquent d'être davantage soumis à des horaires de travail lourds, d'être embauché, avec ou sans contrat, pour des périodes de courte durée, des salaires bas, une couverture sociale insuffisante, voire inexistante, et sans avoir le droit de s'exprimer.

Au total, près du tiers des 1,1 milliard de jeunes dans le monde souffrent de la pénurie de travail décent. Ce qui signifie qu'il faudrait créer au moins 400 millions d'emplois productifs et décents – autrement dit, de nouveaux emplois de meilleure qualité – pour optimiser l'actuel potentiel productif des jeunes.

L'incapacité de trouver du travail engendre chez les jeunes un sentiment de vulnérabilité, d'inutilité et d'oisiveté. Le chômage particulièrement élevé parmi cette catégorie de la population soulève, évidemment, d'importants défis pour les jeunes eux-mêmes, mais il constitue également un coût économique majeur en termes de perte de capacité d'épargne et de capital humain, ainsi qu'un coût social qui se traduit par le besoin de mettre en place des mesures correctives pour lutter contre la délinquance et l'usage des drogues.

Des politiques et des programmes d'action nationaux ciblés et intégrés, soutenus par l'aide internationale, sont nécessaires pour relever ce défi mondial. Au niveau international, le travail des jeunes est devenu un élément clé des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Le débat de haut niveau du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) a réaffirmé ce principe en s'engageant à développer et à mettre en place des « stratégies qui garantissent à la jeunesse, partout dans le monde, un réel et égal accès à l'emploi productif et au travail décent ».

Pour plus d'informations, veuillez consulter l'adresse suivante : <http://www.ilo.org/youth>

L'inavouable et sournoise violence subie par les enfants au travail

Dans un monde où la violence sur le lieu de travail est en augmentation, ce sont les enfants les victimes les plus exposées. Telle est la conclusion d'une nouvelle étude réalisée par le BIT faisant partie d'un rapport du Secrétariat général des Nations Unies sur la violence contre les enfants.

La violence est un aspect négligé de l'impact du travail sur les enfants. Très peu de données fiables sont disponibles, mais tout porte à croire que le phénomène s'aggrave, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement. Telle est la conclusion d'une nouvelle étude des Nations Unies sur la violence subie par les enfants sur le lieu de travail, qui vient d'être publiée.

Selon l'étude, si bon nombre des plus de 200 millions d'enfants qui travaillent dans le monde sont victimes de violences systématiques, près de 100 millions d'adolescents employés de façon légale sont eux aussi touchés. Bien que la plupart des données dont on dispose sur la violence au travail proviennent d'études sur les travailleurs adultes des pays industrialisés, l'étude montre que les enfants sont plus exposés à la violence sur le lieu de travail du fait de leur petite taille, de leur plus faible degré de maturité et de leur dépendance vis-à-vis des adultes. De tous ces enfants qui travaillent, les filles sont plus vulnérables aux violences sexuelles et gardent plus facilement des séquelles physiques.

Les formes les plus répandues de violence exercées à l'encontre des enfants sur le lieu de travail sont d'ordre physique, psychologique, verbal ou sexuel. La violence subie par les enfants au travail s'inscrit souvent dans une culture du lieu de travail qui se caractérise par sa brutalité physique généralisée, où cris, insultes et harcèlement sexuel et, dans certains cas extrêmes, viols et meurtres sont une réalité.

Un exemple des cas les plus graves est celui de l'exploitation des enfants de moins de 18 ans dans la prostitution, la pornographie ou les *sex-shops*. Bon nombre des 5,7 millions d'enfants assujettis au travail forcé ou réduits en esclavage, y compris les nombreuses victimes de la traite, sont constamment menacés de violences, comme le sont d'ailleurs d'innombrables enfants



© P. Deloche/BIT

employés comme domestiques. Sont également menacés les enfants qui se retrouvent dans des environnements de travail dangereux. En 2004, selon des estimations, parmi les enfants au travail, plus de 60 pour cent exerçaient des activités « dangereuses » dans les verreries, dans les mines, dans les plantations agricoles et autres lieux où les réglementations sur la santé et la sécurité sont souvent laxistes ou inexistantes.

La lutte contre la violence à l'encontre des enfants au travail exige la mise en place d'un large éventail de mesures. Le problème doit être abordé de façon globale, comme une question touchant à la fois les moyens de subsistance, le respect des droits de l'homme, les relations de travail, la santé et la sécurité au travail, et l'application de la loi. Il faut commencer par faire en sorte que les enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum ne soient pas contraints de travailler.

Le point de départ essentiel doit consister à *ne tolérer aucune violence à l'encontre des enfants qui travaillent*, que ce soit dans le cadre ou en dehors de la loi, et ce aussi bien dans le secteur formel qu'informel.

Pour plus d'informations, veuillez consulter l'adresse suivante : www.violencestudy.org

Réunion du G8 en Russie : le Directeur général du BIT demande qu'une réponse mondiale soit apportée à l'« augmentation des sans-emploi »



© BIT

Les ministres du Travail et de l'Emploi des pays du G8 se sont réunis à Moscou les 9 et 10 octobre 2006 pour discuter de l'emploi productif comme facteur de croissance économique et de cohésion sociale. Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré aujourd'hui que « la crise mondiale de l'emploi exige une réponse mondiale ».

MOSCOU – Juan Somavia a déclaré, lors de la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G8, que « malgré quatre années de croissance mondiale assez forte, la pénurie n'a pas réellement réussi à infléchir le travail décent à l'échelle internationale. Nous devons rétablir le lien entre la croissance économique et la croissance de l'emploi ».

Alors que le PIB mondial a augmenté de plus de 4 pour cent, le taux de chômage mondial est, lui, resté inchangé à 6,3 pour cent depuis deux ans. Qui plus est, cette croissance sans emploi n'est que la partie visible de l'iceberg. Le nombre de travailleurs pauvres qui vivent avec moins de 2 dollars par jour et par personne, est huit fois supérieur à celui des chômeurs déclarés.

Parmi les autres défis que le marché mondial du travail doit affronter, M. Somavia a relevé : le développement du secteur informel non déclaré, l'arrivée attendue de 430 millions de nouveaux arrivants sur le marché du travail mondial dans les dix prochaines années et une hausse du chômage des jeunes. Plus de 13 pour cent des 630 millions de jeunes actifs sont au chômage, soit deux à trois fois plus que chez les travailleurs adultes.

Le Directeur général du BIT a souligné la nécessité de se doter « d'une politique convergente, juste et équilibrée et de stratégies d'ajustement, dans un monde du travail qui change rapidement ». L'ajustement devrait être équitable pour tous – gouvernements, travailleurs, entreprises et consommateurs. « C'est là un aspect déterminant de la dimension sociale de la mondialisation », a-t-il déclaré.

Selon M. Somavia, aussi bien une action coordonnée au niveau international que de solides politiques nationales sont indispensables pour aborder ces problèmes. Le Directeur général du BIT a souligné le rôle essentiel joué par les pays du G8 dans le support technique et financier apporté à la réalisation des objectifs de travail décent, considérés comme base du développement et de la réduction de la pauvreté.

Nouvelles technologies, vieux problèmes : à la recherche d'un équilibre entre les gains de productivité et l'emploi dans le secteur du commerce de détail

L'introduction de nouvelles technologies sera l'un des principaux facteurs de productivité dans le secteur du commerce de détail. Mais, reste à savoir quel sera son impact sur le niveau et la qualité de l'emploi. Une réunion tripartite de l'OIT, qui s'est tenue à Genève récemment, a examiné le rôle joué par les nouvelles technologies du commerce de détail dans l'évolution de l'emploi dans le domaine commercial.

Les nouvelles technologies permettront aux fabricants et aux consommateurs de mieux contrôler les produits, grâce aux étiquettes d'identification par radiofréquence (RFID), petites puces informatiques équipées d'antennes miniatures. Cette technologie permet une transmission sans fil par fréquence radio d'une quantité d'informations relatives au produit – comme le prix, le fabricant, la date d'expiration, le poids ou toute autre caractéristique – bien plus importante que ne l'autorisent les actuels systèmes de code-barre.

La raison déterminante de l'introduction de la technologie RFID dans la chaîne logistique est d'améliorer la sécurité alimentaire grâce à une capacité renforcée pour tracer et suivre le bétail, accéder à des informations sur le produit, lutter contre les contrefaçons et améliorer, ainsi, la productivité et la compétitivité.

Si les coûts de la RFID sont prohibitifs pour la plupart des détaillants, excepté pour les plus gros, les économies escomptées sont considérables. Et, du fait de leur capacité à réduire les besoins en main-d'œuvre, l'introduction de nouvelles technologies comme la RFID s'accompagne inévitablement de craintes pour l'emploi dans les sociétés ou les industries concernées. Les ressources en personnel pourront être réorientées vers des tâches à plus haute valeur ajoutée, tels que les services de conseil à la clientèle.

Plusieurs syndicats se sont montrés critiques envers certaines applications de la RFID sur le lieu de travail, et notamment sur le mauvais usage qui pourrait être fait de son pouvoir de suivre à la trace les mouvements du personnel et de surveiller les salariés. Selon le rapport pré-

paré pour la réunion, ce domaine est encore très peu réglementé étant donné qu'il s'agit d'une technologie naissante. Toutefois, pour les partisans de la RFID, les appréhensions du public envers cette nouvelle technologie rappelleraient l'inquiétude passagère qui s'était fait jour au moment de l'apparition des premiers codes-barres.

D'après le rapport du BIT*, à travers un dialogue social poussé et des formations adaptées, les travailleurs et les employeurs devraient pouvoir obtenir des résultats bénéfiques pour tous, avec une productivité accrue, une plus grande satisfaction de la clientèle et de meilleures conditions de travail. Dans la mesure où le remplacement définitif des codes-barres par la nouvelle technologie RFID n'aura pas lieu avant au moins quinze ans, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux auront tout le temps d'examiner l'ensemble des implications de la technologie.

Dès à présent, les gouvernements et les syndicats d'employeurs et de salariés conviennent que, dans un tel contexte d'évolution technologique, le dialogue social sectoriel doit aborder : les besoins des entreprises en matière de nouvelles technologies et leurs effets sur l'emploi ; les mesures à mettre en place pour gérer l'impact en matière d'emploi ; les compétences et les formations nécessaires pour garantir l'employabilité des salariés ; le maintien de bonnes relations de travail et de management ; ainsi que les questions relatives au respect de la vie privée des travailleurs.

Pour plus d'informations, veuillez consulter : www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/mart06/index.htm



* Conséquences sociales et dans le domaine du travail du recours accru aux technologies les plus modernes dans le commerce de détail, *Rapport aux fins de discussion, BIT, Genève, 2006. ISBN 978-92-2-218652-5.*

Chauffeurs internationaux: des délais d'attente à la maladie, un lourd fardeau à transporter



© KT LUONG/BIT

Les délais d'attente excessifs aux frontières, l'inefficacité ou la corruption des agents douaniers ainsi que la vulnérabilité des routiers aux maladies sexuellement transmissibles, telles que le VIH/sida, mettent le secteur du transport routier international en danger, d'après un nouveau rapport du BIT*.

Aux postes frontières internationaux, l'adage «le temps c'est de l'argent» se vérifie chaque jour un peu plus. De piètres infrastructures, une organisation inefficace des formalités et des douaniers incompetents, tout cela affecte non seulement les conditions de vie et de travail des chauffeurs routiers internationaux aux postes frontières partout dans le monde, mais a également un impact négatif sur l'économie, d'après un rapport préparé dans le cadre de la réunion tripartite qui s'est tenue à Genève du 23 au 26 octobre 2006.

« Sur les routes et aux postes frontières d'Europe, d'Afrique, d'Amérique et d'Asie, les questions telles que les politiques de visa en vigueur constituent la principale pierre d'achoppement pour les chauffeurs, spécialement en ce qui concerne la restriction de leur droit au travail», affirme un expert du BIT dans le secteur des transports, Marios Meletiou. « Dans de nombreux cas, les coûts

croissants du transport répercutent également des interruptions dans les chaînes de fabrication et de livraison. »

Le rapport examine les questions économiques, sociales et dans le domaine du travail qui découlent des problèmes de la mobilité transfrontalière des chauffeurs routiers internationaux. Un exemple, tiré d'une récente étude, montre comment une infrastructure frontalière inadéquate aurait coûté, d'après les estimations, des dizaines de milliers d'emplois ainsi que plusieurs milliards de dollars en termes de pertes de revenus bruts.

Tandis que, pour prendre un exemple, la durée officielle pour l'obtention d'un visa Schengen valide dans l'Union européenne (UE) était en moyenne de quatre jours en 2005, les délais effectifs pour les chauffeurs professionnels de car et de camion des pays hors espace Schengen, tels que le Kazakhstan, le Maroc, l'Ukraine et la Turquie, variaient d'un jour et demi, pour un conducteur turc, à 31 jours et demi, pour un routier kazakh, au cours de la même période.

Qui plus est, les dessous de table et le harcèlement constituent des problèmes majeurs pour les chauffeurs, les employeurs, les gouvernements et même pour les consommateurs. Si les routiers et les compagnies de transport absorbent la majeure partie des frais, les gouvernements, eux, perçoivent moins de taxes sur les marchandises, et ces coûts sont souvent répercutés tout le long de la chaîne de distribution, vers d'autres entreprises et, au final, vers le consommateur.

Le rapport souligne également la vulnérabilité des chauffeurs du transport routier international aux maladies sexuellement transmissibles comme le VIH/sida, qui touchent bien plus de personnes dans les endroits où les routiers séjournent et travaillent.

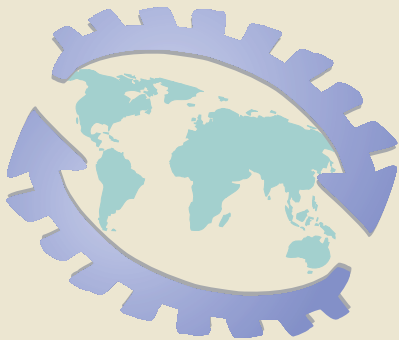
Selon le rapport, la principale responsabilité dans la lutte contre la plupart des problèmes soulevés incombe aux gouvernements, bien que la contribution des employeurs et des employés soit essentielle pour améliorer la situation. Le rapport se réfère également à la convention (n° 185) de l'OIT sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, susceptible d'apporter des idées utiles pour une approche similaire dans le cas des chauffeurs routiers internationaux.

Pour plus d'informations, veuillez consulter : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/tmrts06/index.htm>

* Questions sociales et dans le domaine du travail découlant des problèmes de la mobilité transfrontalière des chauffeurs routiers internationaux, *Rapport à fin de discussion*, BIT, ISBN 92-2-218477-7 / 978-92-2-218477-4, Genève, 2006.

CHAMPS D'ACTION

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



Amélioration des conditions de travail dans les usines, amélioration des emplois

■ Le 26 août 2006, la Société financière internationale – institution du groupe de la Banque mondiale chargée des opérations avec le secteur privé – et l'OIT ont décidé de collaborer à l'élaboration d'un programme mondial destiné à améliorer les normes de travail dans les chaînes mondiales d'approvisionnement. Ce programme d'amélioration des emplois (*Better work programme*) effectuera un bilan de la situation dans divers secteurs – vêtement, chaussure, plantations, appareils électroniques, industrie légère, entre autres – dans le but d'améliorer les normes de travail et de mettre en lumière tous les avantages qui peuvent découler d'une amélioration des conditions de travail. Ce nouveau programme pourra tirer parti de la réussite de divers projets de l'OIT, notamment le programme mis en œuvre au Cambodge depuis 2001 pour rendre compte des conditions de travail appliquées dans les usines de vêtements et vérifier qu'elles sont conformes à la législation nationale et aux principales normes internationales du travail.

Pour plus de renseignements, s'adresser au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok :
Tél. : +662.288.1234; fax : +662.288.173;
courriel: bangkok@ilo.org.

Le premier feuilleton télévisé sur l'industrie vestimentaire cambodgienne

■ En avril 2006, le programme de l'OIT visant à améliorer les conditions de travail dans les usines cambodgiennes (*Better Factories*) a fait réaliser un feuilleton télévisé en plusieurs épisodes sur les problèmes quotidiens qui se posent dans le secteur du vêtement au Cambodge et sur les solutions apportées à ces problèmes. Le lancement de la série a eu lieu à Phnom Penh au cours d'une première à laquelle assistaient S.E Cham Prasadh, ministre du Commerce, S.E Nhep Bunchin, alors ministre du Travail et de la Formation professionnelle, et Christine Evans-Klock, directrice du Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est. Les deux premiers épisodes visent principalement à informer les salariés sur les techniques de résolution des conflits et sur leurs droits et leurs responsabilités en cas de grève légale. Ils ont été diffusés sur deux chaînes de télévision nationales et seront intégrés dans le programme de formation mis en œuvre dans le cadre du projet visant à améliorer les conditions de travail dans les usines cambodgiennes.

Pour plus de renseignements, s'adresser au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok :
Tél. : +662.288.1234; fax : +662.288.173;
courriel: bangkok@ilo.org.

Un film sur le travail des enfants sur Internet

■ L'OIT vient de lancer un film sur Internet qui, tout en mettant en lumière la situation tragique des plus de 200 millions d'enfants astreints au travail dans le monde, veut également être porteur d'espoir en nous montrant que la fin du travail des enfants est un objectif désormais à notre portée. L'OIT s'est résolument engagée à aider les pays à soustraire tous les enfants aux pires formes d'exploitation d'ici à 2016. Par l'intermédiaire de son Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), le plus important de tous les programmes consacrés à cette cause, l'OIT aide les pays à renforcer leurs capacités dans ce domaine et leur propose des orientations. Au cours des dix dernières années, l'action directe menée dans le cadre du programme a en outre permis de venir en aide à plus de 5 millions d'enfants. Ces initiatives ont joué un rôle essentiel par leur effet catalyseur, tant en ce qui concerne la mobilisation des moyens d'action que la démonstration des moyens à mettre en œuvre pour éliminer le travail des enfants. Depuis son lancement en 1992, le Programme a consacré à son objectif 350 millions de dollars des Etats-Unis; en 2005, les dépenses ont dépassé les 70 millions de dollars.



© BIT/PHOTOS

Pour plus de renseignements, utiliser le lien suivant pour visionner le film et comprendre pourquoi des millions d'enfants ont besoin de l'aide de tous, y compris de la vôtre:
www.ilo.org/public/english/bureau/inf/wdacl/index.htm

Partenariat entre l'OIT et la République de Corée

■ Le 2 août 2006, le gouvernement de la République de Corée et l'OIT ont signé un accord de coopération technique pour la région Asie et Pacifique pour un montant de 800 000 dollars des Etats-Unis. Ces fonds serviront à financer pendant une année les projets de coopération technique mis en œuvre dans la région dans des domaines tels que la création d'emplois, la qualité des emplois, l'employabilité et les qualifications, l'emploi des jeunes, les accidents du travail, la sécurité et la santé au travail, et le règlement des différends. Huit organisations coréennes partenaires soutiendront la mise en œuvre du programme, avec un apport en nature d'une valeur de 288 000 dollars. Grâce à la contribution du gouvernement coréen, qui augmente chaque année depuis 2002, le montant total dépasse les 2 millions de dollars. Le partenariat entre la République de Corée et l'OIT dans le domaine de la coopération technique a été officiellement instauré en 2004.

Pour plus de renseignements, s'adresser au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok :
 Tél. : +662.288.1234; fax : +662.288.173;
 courriel: bangkok@ilo.org.

Protection sociale et insertion sociale

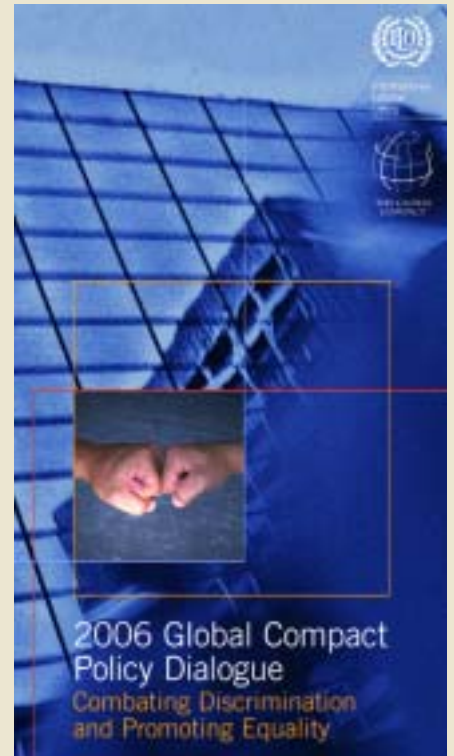
■ Les 2 et 3 octobre 2006, le ministère du Travail et de la Solidarité sociale du Portugal, la Commission européenne et l'OIT ont organisé conjointement une importante réunion internationale à

Lisbonne afin de promouvoir la protection sociale et la lutte contre l'exclusion partout dans le monde. L'objectif de la Conférence mondiale, organisée autour du thème « Protection sociale et insertion sociale: des efforts convergents dans une perspective mondiale », était de renforcer les synergies entre la protection sociale, le développement humain et les politiques de création d'emplois. Cette manifestation a également permis de prendre connaissance de diverses expériences novatrices réalisées dans différentes régions du monde et témoignant des importants progrès accomplis dans ce domaine.

Pour plus de renseignements, consulter le site web de la Conférence:
http://www.psiconflisboa.com/portal/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1&lang=EN

Valoriser la diversité

■ Des dirigeants de puissantes multinationales, des ministres du Royaume-Uni, des experts internationaux du travail et des ONG se sont réunis à Londres du 5 au 7 octobre dernier pour une table ronde de haut niveau sur la discrimination sur le lieu de travail organisée par le maire de la ville, Ken Livingston. La manifestation, intitulée « Combattre la discrimination et promouvoir l'égalité pour le travail décent » a réuni plus de 200 représentants de haut niveau de multinationales et des experts de l'OIT. Pendant deux jours, les débats ont porté sur des thèmes tels que la discrimination raciale, le vieillissement démographique, l'inégalité liée au handicap ou au sexisme, ainsi que sur les solutions concrètes susceptibles d'être appliquées dans tous les domaines des relations de travail, notamment le recrutement, la promotion, le maintien dans l'emploi, la rémunération, les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée et la performance. Les conclusions et les orientations en matière de bonnes pratiques feront l'objet d'une publication conjointe OIT/Pacte mondial intitulée « Valoriser la diversité ». Institué en juillet 2000, le Pacte mondial rassemble les entreprises et les organismes



des Nations Unies, le monde du travail et la société civile autour de principes universels en matière d'environnement et de questions sociales.

Pour plus de renseignements, se rendre sur les sites suivants: www.policydialogue2006.org et www.unglobalcompact.org

Visite du Président italien Giorgio Napolitano

■ A l'occasion des Journées internationales des Nations Unies pour l'abolition du travail forcé organisées au Centre de formation de l'OIT à Turin, le Président italien, Giorgio Napolitano, a prononcé un discours devant quelque 600 personnes, parmi lesquelles étaient présentes les autorités locales, l'ensemble du personnel du Centre de Turin, ainsi que ses participants. Le Président fut accueilli par François Eyraud, Directeur exécutif de l'Organisation internationale du Travail, et par Sergio Chiamparino, Maire de Turin. Au nom des 150 000 personnes qui, de par le monde, ont participé aux programmes de formation du Centre de Turin, Rixi Romana Moncada Godoy, ministre du Travail du Honduras, a tenu à remercier le Président italien pour le soutien ininterrompu apporté par son pays au Centre depuis sa création il y a près de quarante ans.

C'est avec grand plaisir que j'ai accepté votre invitation à participer aux Journées internationales des Nations Unies, consacrées cette année à l'abolition du travail forcé, de l'exploitation et du travail informel, formes de travail parmi lesquelles le trafic de personnes m'apparaît comme la plus vicieuse, et à laquelle je ne pensais pas que nous aurions encore affaire en ce XXI^e siècle.

– Extrait du discours du Président Giorgio Napolitano prononcé devant le personnel du Centre de formation de l'OIT à Turin.

Grâce à la volonté politique et à un engagement mondial, nous croyons qu'il est possible de reléguer le travail forcé dans l'histoire ancienne. Le BIT a appelé à la constitution d'une alliance mondiale contre le travail forcé. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin est fier de faire partie de cette alliance mondiale et a mis sur pied un programme spécifique de formation pour favoriser une prise de conscience du phénomène.

– Extrait de l'allocution adressée par François Eyraud, Directeur du Centre de Turin, au Président Giorgio Napolitano.

© A. Ramella, P. Siccardi/CIFOIT



Le Président italien, Giorgio Napolitano, au Centre de formation de l'OIT à Turin, le 26 octobre 2006, avec à ses côtés Mercedes Bresso, Présidente de la région du Piémont et François Eyraud, Directeur exécutif du BIT et Directeur du Centre de Turin.

© A. Ramella, P. Siccardi/CIFOIT



Le Président italien, Giorgio Napolitano, s'adressant au personnel du Centre de l'OIT à Turin et à ses participants.

PRIX POUR LA RECHERCHE SUR LE TRAVAIL DÉCENT: APPEL À CANDIDATURES

L'Institut international d'études sociales de l'OIT a créé un "Prix de l'OIT pour la recherche sur le travail décent", qui sera décerné chaque année à la personnalité qui aura le plus fait progresser les connaissances dans le domaine du travail décent pour tous, objectif central de l'OIT.

Le prix sera attribué pour la première fois lors de la prochaine session de la Conférence internationale du Travail, en juin 2007. Le lauréat sera invité à prendre la parole devant un public composé de représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs du monde entier. Le montant du prix est de 10 000 dollars.

Le prix pourra être décerné pour récompenser une publication de premier ordre sur les fondements du travail décent, au sens où l'entend l'OIT, ou une vie professionnelle consacrée à l'étude de thèmes revêtant une importance fondamentale, notamment la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social. Le lauréat sera désigné par un jury composé de cinq éminents experts internationaux du travail et des questions sociales.

Les candidatures peuvent être présentées par des particuliers et des institutions, notamment par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Seuls des

particuliers peuvent se présenter. Les candidats devront être parrainés au minimum par un représentant des mandants tripartites de l'OIT et par un universitaire éminent dans le domaine du travail et des questions sociales. Ces deux personnalités ne devront pas appartenir à la même région. Le délai de dépôt des candidatures est fixé au 31 décembre 2006. Créé en 1960 par l'Organisation internationale du Travail en tant que centre de recherches de pointe dans le domaine social et les questions relatives au travail, l'Institut international d'études sociales (IIES) met l'enseignement et la recherche au service d'une meilleure compréhension des problématiques liées au travail.

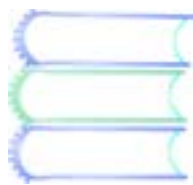
<http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/download/ecosoc/decentwork.pdf>

Pour plus de renseignements, s'adresser à l'Institut international d'études sociales, case postale 6, 1211 Genève 22, Suisse. Tél. : +41 22 799 6128. Fax. : +41 22 799 8542.

Courriel: prize@ilo.org;

www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/nom.pdf

MÉDIATHÈQUE



■ **Flexicurity: A relevant approach for Eastern Europe.** Alena Nespovrova et Sandrine Cazes. ISBN 978-92-2-119215-2. Genève, 2006. 25 euros ou 35 francs suisses.

Trouver une meilleure façon de combiner flexibilité et sécurité, tel est le grand défi auquel sont confrontés les pays de l'Union européenne et qu'ils estiment indispensable de relever pour améliorer leur compétitivité tout en préservant le modèle social européen. Cet ouvrage analyse la façon d'atteindre cet objectif par la voie de la flexicurité et montre comment la mise en œuvre de politiques actives dans le domaine de l'emploi et du dialogue social peut être décisive pour le succès d'une telle approche.

Cette étude apporte une précieuse contribution au débat sur l'impact respectif de la flexibilité et de la sécurité sur la performance du marché du travail. Elle est le fruit des recherches menées par deux des meilleurs experts en la matière et présente des études de cas fournies par des experts nationaux de renom. La thèse développée dans cet ouvrage est que l'approche de la flexicurité est la plus appropriée pour les pays d'Europe centrale et orientale. Les auteurs recommandent donc aux gouvernements de ces pays de réformer en conséquence leurs politiques économiques, le cadre institutionnel de leur marché du travail, ainsi que leurs politiques dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et des affaires sociales.



■ **Les indicateurs clés du marché du travail, 4^e édition,** ISBN 92-2-017568-1. Genève, 2006. 200 euros ou 250 francs suisses. Inclut un CD-ROM interactif.

Cette quatrième édition des *Indicateurs clés du marché du travail* (ICMT) offre à l'utilisateur non spécialisé un accès direct et instantané aux données sur les marchés du travail du monde entier.

Cet important outil de référence regroupe une somme considérable d'informations recueillies auprès de banques de données internationales et de sources statistiques régionales et nationales. Il fournit des données sur plus de 200 pays pour les années 1980 et toutes les années ultérieures dispo-

nibles. Il présente des statistiques concernant la main-d'œuvre, l'emploi, le chômage, le sous-emploi, le niveau de formation des travailleurs, les salaires et la rémunération, la productivité et les coûts de la main-d'œuvre, l'élasticité de l'emploi ainsi que la pauvreté en tant qu'indicateurs du marché. Grâce à son application interactive, il permet aux utilisateurs d'accéder aux informations les plus récentes disponibles.

L'ICMT inclut toutes les statistiques de base utilisées pour calculer les 20 indicateurs clés du marché du travail, ce qui permet aux chercheurs de comparer les économies par région et dans le temps.



■ **Making microfinance work: Managing for improved performance.** Craig Churchill et Cheryl Frankiewicz. ISBN 978-92-2-119254-1. Genève et Turin, 2006. 25 euros ou 35 francs suisses.

Ce manuel de formation passe en revue de manière fort intéressante les grands principes de gestion nécessaires à l'optimisation des services fournis par les institutions de microfinance (IMF). Il présente une synthèse des leçons tirées de l'expérience d'un grand nombre d'IMF dans le monde entier en vue d'aider les gérants de ces institutions, ou d'une simple unité ou branche, à améliorer leur performance.

Cet ouvrage, qui fournit tout un éventail d'outils et de conseils, peut être utilisé en tant que tel ou dans le cadre d'une formation en matière de gestion. Il examine les marchés et les techniques commerciales des IMF et analyse les différentes façons dont un gérant d'IMF peut promouvoir la qualité de ses produits et services. Les méthodes concrètes que les auteurs proposent pour accroître l'efficacité et la productivité des IMF devraient permettre de minimiser les inévitables arbitrages auxquels elles sont confrontées quand elles essaient de fournir des services sur le long terme. L'ouvrage aborde aussi la question de la gestion des risques et présente des techniques concrètes pour allouer les coûts et fixer les prix.

Ce manuel est facile à utiliser, car il est présenté de façon claire et comporte des illustrations, des études de cas, ainsi qu'une longue liste de références bibliographiques et de ressources Internet pertinentes.



■ **Salaires et durée du travail par profession et prix de détail de produits alimentaires — Statistiques de l'enquête d'octobre du BIT (CD-ROM).** ISBN 978-92-2-019191-0. Genève, 2006. 65 euros ou 100 francs suisses. Trilingue :

anglais, français et espagnol.

Cette édition présente les derniers résultats de l'Enquête d'octobre du BIT, une enquête menée au

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

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



■ **Protecting the poor: A micro-insurance compendium.** Sous la direction de Craig Churchill. ISBN 978-92-2-118657-1. Genève, 2006. Copublication de Munich-Re Foundation et du Groupe de travail Micro-assurance du CGAP.

80 euros ou 100 francs suisses.

Cet ouvrage, qui fait autorité, constitue une compilation des études les plus récentes menées par les principaux universitaires, actuaires et professionnels de l'assurance et du développement spécialisés dans le domaine de la micro-assurance. Il s'agit d'une ressource pratique, couvrant de nombreux sujets, qui offre le panorama le plus complet à ce jour sur la question de la micro-assurance. Voir l'article sur ce livre à la page 16.



■ **Travail et temps au XXI^e siècle.** Sous la direction de Jean-Michel Servais, Patrick Bollé, Mark Lansky et Christine L. Smith. ISBN 978-92-2-217956-5. 42 euros ou 60 francs suisses. Disponible également en anglais.

Cette sélection d'articles publiés dans la *Revue internationale du Travail* présente une analyse, unique en son genre, des mouvements de pensée et des choix politiques actuels relatifs aux grands défis qui affectent non seulement tous les travailleurs, mais aussi les employeurs exposés à la concurrence mondiale et tous ceux qui élaborent les lois et les politiques à l'échelle nationale et internationale. La question au cœur du débat est celle de savoir comment reformuler concepts et règles de façon à assurer la sécurité socio-écono-

mique des citoyens et la dimension humaine du travail tout en flexibilisant le marché du travail afin qu'il soit davantage compétitif pour répondre aux besoins de l'économie mondialisée. Cet ouvrage inclut des contributions d'Armatya Sen, Martha Nussbaum, Joseph Stiglitz, Robert Reich, sir Bob Hepple et Alain Supiot.



■ **The new offshoring of jobs and global development.** Gary Gereffi. ISBN 978-92-9014-805-0. Genève, 2006. 10 euros ou 15 francs suisses.

Cet ouvrage a été publié dans le cadre du septième cycle de

conférences de l'OIT sur la politique sociale, organisé à Kingston, en Jamaïque, en décembre 2005. Ces conférences sont financées par les recettes tirées du Prix Nobel de la paix décerné à l'OIT en 1969. L'auteur examine les conséquences de la délocalisation offshore sur le nombre et la qualité des emplois au niveau mondial. Compte tenu des caractéristiques des chaînes de valeurs mondiales, il estime nécessaire de redéfinir la notion de responsabilité sociale pour les sociétés multinationales, ainsi que celle de gouvernance pour les entreprises du secteur privé comme du secteur public.



■ **Egalité entre hommes et femmes et travail décent. Conventions et recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.** ISBN 978-92-2-219256-4. Genève, 2006.

20 euros ou 30 francs suisses. Disponible également en français et en espagnol.

Il est de plus en plus évident que le manque d'information sur les droits des travailleuses constitue une entrave à l'application des normes correspondantes. Il est donc indispensable d'informer sur ces droits pour améliorer la condition de la femme dans la société. Ce guide présente les textes de certaines des conventions fondamentales en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. S'il est vrai que les instruments de l'OIT s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, un certain nombre de normes répertoriées dans ce précieux guide concernant spécifiquement les travailleuses.

REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL



■ **Vol. 145 (2006), N° 3**

Les conséquences sociales de la mondialisation dans les pays en développement

Partant d'une exploration approfondie des travaux publiés sur le sujet, Eddy Lee et Marco Vivarelli s'interrogent sur les effets de l'accroissement des investissements étrangers directs et de l'ouverture aux échanges sur l'emploi, les inégalités de revenu et la pauvreté dans les pays en développement. Leur première conclusion est que le mouvement actuel de mondialisation ne produit pas automatiquement les effets positifs prévus par la théorie classique du commerce international: les résultats varient selon les pays et les secteurs d'activité. La capacité de tirer profit de la mondialisation dépend des institutions et des dotations des pays en développement, facteurs sensibles à la qualité de l'action publique. Les auteurs concluent par des suggestions pour maximiser les effets positifs potentiels.

Accords de libre-échange et droits des travailleurs: évolution récente

Associer libéralisation des échanges et protection des droits des travailleurs: si la question reste controversée, dans les faits, de plus en plus d'accords de libre-échange contiennent des dispositions sociales. Cleopatra Doumbia-Henry et Eric Gravel font le point sur les efforts pour promouvoir les normes du travail et aussi sur les arguments, économiques ou autres, qui les justifient. Ils présentent les dispositions sociales inscrites dans des accords récents, en insistant sur leur efficacité à protéger les droits

internationalement reconnus des travailleurs. Certains de ces accords sont novateurs et promoteurs, mais leur principale faiblesse tient aux mécanismes de contrôle, spécialement pour les pays qui n'ont pas ratifié les conventions appropriées de l'OIT.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et les progrès des législations nationales

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a été créée il y a quatre-vingts ans, pour assister la Conférence internationale du Travail dans sa tâche de contrôle de l'application des instruments de l'OIT par les Etats membres. Elle est composée de juristes de grande renommée. Isabelle Boivin et Alberto Odero montrent ici comment les commentaires de cette commission ont contribué à faire progresser les législations nationales notamment dans les domaines suivants: liberté syndicale et négociation collective, administration et inspection du travail, santé et sécurité au travail, égalité des chances et de traitement, travail des enfants.

Efficacité de l'aide à la recherche d'emploi: évaluation d'un programme russe visant les familles à très faible revenu

Raymond Struyk et Kirill Chagin évaluent l'efficacité d'un programme actif du marché du travail mis en œuvre dans une douzaine de villes russes. Celui-ci offre une aide à la recherche d'emploi, une assistance financière et diverses autres prestations sociales. Il s'adresse aux chômeurs membres de familles très pauvres. L'étude montre que les participants ont une probabilité significativement plus élevée de trouver et de garder un emploi que leurs homologues simplement inscrits auprès des services de l'emploi. Toutefois, ces emplois sont moins rémunérés. L'étude portant sur la cohorte précédente de participants montre que 75 pour cent de ceux qui avaient trouvé un emploi avaient toujours du travail plus d'un an après leur sortie du programme.

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/publins

Le Centre de l'OIT à Turin



En 1965, l'Organisation internationale du Travail a établi, avec le soutien du gouvernement italien, le Centre international de formation à Turin (Italie).

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

Ses activités s'adressent aux décideurs, aux gestionnaires, aux praticiens et aux formateurs des trois mandants de l'OIT, à savoir les gouvernements, les organisations de travailleurs et celles des employeurs.

Le Centre travaille en collaboration étroite avec des institutions de formation régionales et nationales. L'année dernière, il a

formé plus de 11 000 personnes, dont plus de 40 pour cent de femmes.

Toutes ses activités n'ont pas eu lieu au campus à Turin. En 2005, 56 pour cent se sont déroulées dans les pays ou les régions d'origine des participants, et 8 pour cent ont été organisées à distance.

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

Ce calendrier présente les "cours réguliers" qui sont proposés en 2007.

Les cours sont donnés en anglais, arabe, espagnol, français, portugais et russe.

Calendrier des cours, 2007

Normes et principes et droits fondamentaux au travail

Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho

1 semaine - 26/03/07 - 30/03/07



International labour standards and equality in employment with a focus on gender issues: tools and practice

Normes internationales du travail et égalité dans l'emploi avec emphase sur les questions de genre: instruments et pratique

2 semaines - 16/04/07 - 27/04/07

Building a global alliance against forced labour
Vers une alliance mondiale contre le travail forcé

1 semaine - 14/05/07 - 18/05/07

International labour standards
Normes internationales du travail
Normas internacionales del trabajo

2 semaines - 21/05/07 - 01/06/07

Communicating labour rights - a training course for media professionals

1 semaine - 27/08/07 - 31/08/07

International labour standards for judges, lawyers and legal educators

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

2 semaines - 03/09/07 - 14/09/07

Séminaire sur la liberté syndicale et la dimension sociale de l'intégration régionale
Seminario sobre la libertad sindical y la dimensión social de la integración regional

2 semaines - 03/09/07 - 14/09/07

Trafficking in people, with a particular focus on children: new trends and responses

Traite des personnes, ciblage sur les enfants : tendances et réponses nouvelles

1 semaine - 01/10/07 - 05/10/07

Indigenous and tribal peoples: rights and good practice

1 semaine - 15/10/07 - 19/10/07

International labour standards and globalization: tools for the globalized marketplace

Les normes internationales du travail et la mondialisation: instruments pour le marché du travail mondialisé

2 semaines - 05/11/07 - 16/11/07

Reporting on child labour - C.138 and C.182
Preparación de memorias sobre trabajo infantil - C. 138 y C. 182

1 semaine - 05/11/07 - 09/11/07

Emploi et développement des compétences



Analyse et informations sur le marché du travail
2 semaines - 19/03/07 - 30/03/07

Políticas e boas práticas de formação profissional
2 semanas - 16/04/07 - 27/04/07

Local partnerships for decent jobs and better services in the urban context
1 semaine - 21/05/07 - 25/05/07

Politiques et bonnes pratiques de formation professionnelle
1 semaine - 21/05/07 - 25/05/07

Cómo hacer frente a los problemas del empleo juvenil
Addressing youth employment problems
1.5 semaine - 02/07/07 - 11/07/07

Addressing youth employment problems
(en arabe) 1.5 semaine - 02/07/07 - 11/07/07

Putting employment at the centre of public investment and poverty reduction strategies
1 semaine - 16/07/07 - 20/07/07

Decent jobs for all: employment and labour market policies in developing and emerging economies

Des emplois décents pour tous: politiques de l'emploi et du marché du travail dans les pays en développement
2 semaines - 24/09/07 - 05/10/07

L'emploi en point de mire des investissements publics et des stratégies de réduction de la pauvreté
1 semaine - 15/10/07 - 19/10/07

Labour market integration of people with disabilities
1.5 semaine - 15/10/07 - 24/10/07

DELNET

Especialización en desarrollo local y gestión social de la salud
1 an - 12/02/07 - 12/02/08

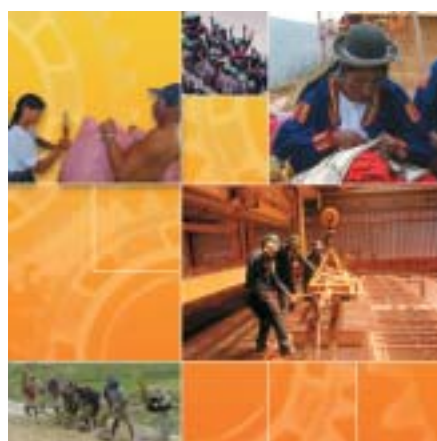
Especialización en desarrollo local
Especialização em desenvolvimento local
1 an - 20/04/07 - 20/04/08

Especialización en desarrollo local con perspectiva de género
1 an - 20/04/07 - 20/04/08

Especialização em desenvolvimento local com perspectiva de gênero
1 an - 20/04/07 - 20/04/08

Especialización en turismo sostenible y desarrollo local
1 an - 14/09/07 - 14/09/08

Especialización en desarrollo local
Especialização em desenvolvimento local
Specialization in local development
1 an - 27/10/07 - 27/10/08



Développement des entreprises

Cooperatives policy and legislation
1 semaine - 12/03/07 - 16/03/07

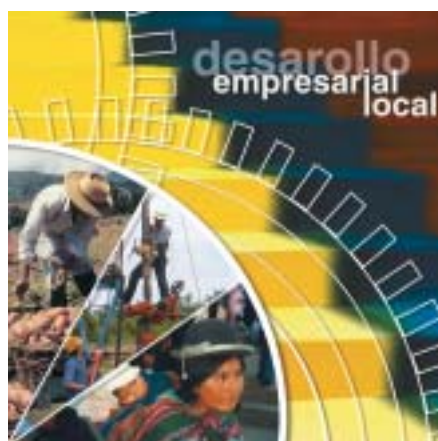
SME cluster and network development: principles and practice - UNIDO-ILO Turin joint programme
2 semaines - 16/04/07 - 27/04/07

Diploma course on market-oriented business development services (MOSBDS) - How to be a better business adviser - the Internet version
17.5 semaines - 02/05/07 - 31/08/07

Servicios de Desarrollo Empresarial orientados al mercado (SDE)
17.5 semanas - 02/05/07 - 31/08/07

Know About Business (KAB) workshop for promoters and master trainers
2 semaines - 07/05/07 - 18/05/07

Start your own cultural or artistic business (SYCAB)
2 semaines - 28/05/07 - 08/06/07



Strategies for local economic development
Estrategias para el Desarrollo Económico Local (DEL)
2 semaines - 04/06/07 - 15/06/07

Training course on SME export consortia development - UNIDO-ILO Turin joint programme
1 semaine - 25/06/07 - 29/06/07

Generar procesos de desarrollo económico local mediante cooperativas (DELCOOP)
26.5 semaines - 02/07/07 - 31/12/07

The Boulder Microfinance Training Programme
Programme de Formation en Microfinance Boulder
3 semaines - 16/07/07 - 03/08/07

The eighth annual seminar on "Developing business service markets and value chains"
1 semaine - 24/09/07 - 28/09/07

Managing small business associations (SBA)
1 semaine - 01/10/07 - 05/10/07

Creating an enabling environment for small enterprise development
2 semaines - 15/10/07 - 26/10/07

Creating an enabling environment for small enterprise development
2 semaines - 29/10/07 - 09/11/07

Curso de especialización en desarrollo empresarial y globalización
2.5 semanas - 05/11/07 - 21/11/07

Socially sensitive enterprise restructuring: how to mitigate the adverse effects on employment
2 semaines - 05/11/07 - 16/11/07

Improving enterprise performance through good practice in human resource management
2 semaines - 03/12/07 - 14/12/07

Protection sociale



Workshop on social health insurance
2 semaines - 12/03/07 - 23/03/07

Workshop on governance and investment of public pension schemes
2 semaines - 16/04/07 - 27/04/07

International labour migration: enhancing protection and promoting development
2 semaines - 16/04/07 - 27/04/07

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

3 semaines - 07/05/07 - 25/05/07

Formación a distancia: formulación de políticas y gestión de la seguridad social en América Latina

26 semaines - 04/06/07 - 30/11/07

Workshop on pension schemes and social security financing for Arab States

2 semaines - 02/07/07 - 13/07/07

Estrategias para la extensión de la protección social

2 semaines - 16/07/07 - 27/07/07

Occupational safety and health inspection systems

2 semaines - 23/07/07 - 03/08/07

Taller sobre regímenes de seguridad social

2 semaines - 20/08/07 - 31/08/07

Post-graduate course on "Occupational safety and health in the workplace"

17/09/07 - 31/12/07 (distance)
+ 28/01/08 - 28/03/08 (Turin)

Workshop on pension schemes

3 semaines - 01/10/07 - 19/10/07

Strategies for the extension of social protection
Stratégies pour l'extension de la protection sociale

2 semaines - 26/11/07 - 07/12/07

Activités pour les travailleurs



Trade union training in ILS and the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work and its follow-up

4 semaines - 29/01/07 - 23/02/07

Formation syndicale sur le renforcement des capacités en matière d'organisation

4 semaines - 26/03/07 - 20/04/07

Formación sindical en organización y desarrollo sindical

4 semaines - 26/03/07 - 20/04/07

Trade union training in capacity building for organizing

4 semaines - 14/05/07 - 08/06/07

Trade union training in employment policies with a focus on youth employment

4 semaines - 02/07/07 - 27/07/07

Formación sindical sobre economía internacional, economía política e integración regional

4 semaines - 10/09/07 - 05/10/07

Trade union training in training methodology

4 semaines - 17/09/07 - 12/10/07

Formation syndicale sur les technologies de l'information

Formação sindical sobre tecnologia informática

4 semaines - 15/10/07 - 09/11/07

Note : La participation aux cours des Programmes d'activités pour les travailleurs n'est possible que sur invitation. D'autres candidats payant un montant réduit pourront y être admis sous réserve de l'approbation du groupe des travailleurs et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du Bureau international du Travail.

Activités pour les employeurs

General course on an effective employers' organization

5 jours

Gérer efficacement une organisation d'employeurs

5 jours

Employers' organizations and SMEs: how to reach out

3 jours

Taller para organizaciones de empleadores: cómo representar y servir mejor a la PYME

3 jours

Effective participation in national tripartite bodies and socio-economic bodies

2 - 3 jours

Participer efficacement aux organismes nationaux tripartites et socio-économiques

2 - 3 jours

Services to be delivered by employers' organizations: an in-depth course

3 jours

Training and skills policies: the services and advocacy role of employers' organizations

2 - 3 jours

Employers' organizations and employment policies, especially on youth employment

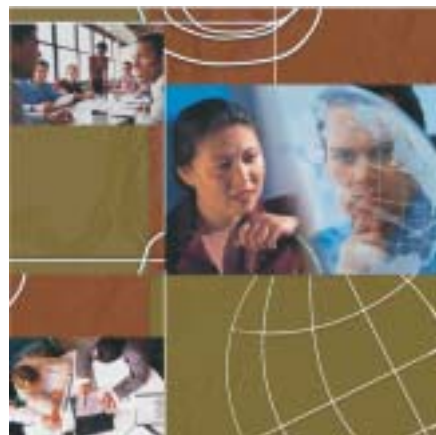
3 jours

Las organizaciones de empleadores y las políticas de empleo, especialmente el empleo de los jóvenes

3 jours

International trade negotiations and agreements: opportunities and implications for employers

2 - 3 jours



Négociations et accords commerciaux internationaux: perspectives et implications pour les employeurs

2 - 3 jours

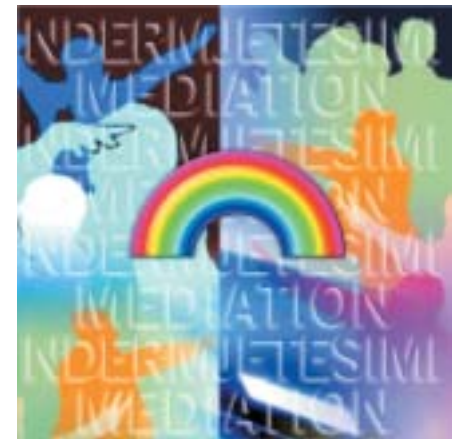
Corporate social responsibility (CSR): the state of play at the international level

1 jour

Note:

En plus de ses cours réguliers, le Programme des activités pour les employeurs offre des formations sur mesure. Chaque cours est ouvert aux organisations d'employeurs au niveau national, provincial ou par secteur ainsi qu'aux représentants d'entreprises sur désignation de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et sélection finale du CIF/OIT. Les cours se déroulent à Turin ou sur le terrain. Les cours de formation du programme des activités pour les employeurs sont, en principe, seulement sur invitation. D'autres candidatures peuvent être acceptées moyennant des frais de participation.

Dialogue social et secteur public



Public service reform: a participatory approach

3 semaines - 28/05/07 - 15/06/07

Joint union/management negotiation skills

1 semaine - 18/06/07 - 22/06/07

Conciliation and mediation of labour disputes

1 semaine - 18/06/07 - 22/06/07

Promoting pay equity: a tripartite approach

1 semaine - 25/06/07 - 29/06/07

Gestão de recursos humanos na função pública

4 semaines - 20/08/07 - 14/09/07

Curso de especialización para expertos latinoamericanos en relaciones laborales

3 semaines - 03/09/07 - 21/09/07

Gestion des ressources humaines dans la fonction publique

4 semaines - 01/10/07 - 26/10/07

Promoting social dialogue

2 semaines - 08/10/07 - 19/10/07

Participatory labour law-making (course A)

1 semaine - 22/10/07 - 26/10/07

Participatory labour law-making (course B-Advanced)

1 semaine - 29/10/07 - 02/11/07

L'élaboration de la législation du travail: une approche participative

1 semaine - 12/11/07 - 16/11/07

Gestion du développement



Master's course on "Management of Development"
17 semaines - 05/02/07 - 01/06/07

Financial management and disbursement in IFI-financed projects
2 semaines - 12/03/07 - 23/03/07

International financial reporting standards, financial management and disbursement procedures in investment projects
2 semaines - 19/03/07 - 30/03/07

Sustainable procurement - social, economic and environmental considerations in public procurement
1 semaine - 26/03/07 - 30/03/07

Post-graduate course on "International Trade Law"
12.5 semaines - 29/03/07 - 22/06/07

Procurement of information systems in World Bank-funded projects (World Bank - ILO Turin)
2 semaines - 16/04/07 - 27/04/07

Project cycle management
2 semaines - 07/05/07 - 18/05/07

Works procurement management (World Bank - ILO Turin)
3 semaines - 14/05/07 - 01/06/07

International procurement management
2 semaines - 11/06/07 - 22/06/07

An integrated approach to the procurement of health-sector goods (World Bank - ILO Turin)
2 semaines - 18/06/07 - 29/06/07

Project management in World Bank-funded projects: control of project delivery (time, scope, procurement, budget and resources)
1 semaine - 02/07/07 - 06/07/07

Master's course on "Cultural projects for development"
15 semaines - 03/09/07 - 14/12/07

LL.M. (Master of Law) in "Intellectual property"
15 semaines - 03/09/07 - 14/12/07

Master's programme on "Public procurement management for sustainable development"
16 semaines - 03/09/07 - 21/12/07

Procurement management in the public sector (OECD/SIGMA - World Bank - ILO Turin)
3 semaines - 10/09/07 - 28/09/07

Project cycle management
2 semaines - 01/10/07 - 12/10/07

Procurement management in investment projects
2 semaines - 15/10/07 - 26/10/07

Equipment procurement management (World Bank - ILO Turin)
3 semaines - 15/10/07 - 02/11/07

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects (World Bank - ILO Turin)
1 semaine - 19/11/07 - 23/11/07

Total quality management in procurement operations
1 semaine - 26/11/07 - 30/11/07

Project management in World Bank-funded projects: control of project delivery (time, scope, procurement, budget and resources)
1 semaine - 03/12/07 - 07/12/07

Formation à distance et technologie d'apprentissage



Gestión de recursos humanos por competencias
2 semaines - 21/05/07 - 01/06/07

Competency-based training of trainers
13.5 semaines - 01/06/07 - 31/08/07

Formación de formadores por competencias
31 semaines - 01/06/07 - 31/12/07

Gestion des ressources humaines par compétences
2 semaines - 24/09/07 - 05/10/07

Competency-based training of trainers
13.5 semaines - 01/10/07 - 31/12/07

Formación de formadores por competencias
31 semaines - 01/06/07 - 31/12/07

Competency-based human resources management
2 semaines - 15/10/07 - 26/10/07

Gestión de recursos humanos por competencias
1 semaine - 22/10/07 - 26/10/07

Facilitate face-to-face learning
1 semaine - 03/12/07 - 07/12/07

Unité de coordination des questions de genre



Les questions de genre sont intégrées à toutes nos activités de formation. D'autres activités concernant des domaines techniques spécifiques figurent sous les titres respectifs.

Open virtual learning space on mainstreaming gender equality in the world of work
30.5 semaines - 19/03/07 - 13/10/07

Gender, poverty and employment (on-line course)
30.5 semaines - 19/03/07 - 13/10/07

Género, pobreza y empleo (GPE) - curso a distancia
25 semaines - 07/05/07 - 26/10/07

Genre et développement: concepts et instruments pour l'intégration d'une perspective de genre dans les actions de développement
2 semaines - 14/05/07 - 25/05/07

Mainstreaming gender equality: concepts and instruments
2 semaines - 05/11/07 - 16/11/07

An introduction to gender budgeting in organizations and institutions
1 semaine - 19/11/07 - 23/11/07

Admission

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

POUR L'INSCRIPTION, INFORMATION ET PRIX, prière de s'adresser à :

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

Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127
Turin, Italie

Tél.: (39)011 • 6936 671/6936 629 / 6936 111
Télécopie: (39)011 • 6936 767 / 6638 842
Courrier électronique: recruitment@itcilo.org
Visitez notre site Web: <http://www.itcilo.org>

Rendre à César ce qui est à César

N° 58, décembre 2006

**Aux millions de femmes et d'hommes qui luttent
pour un travail décent et davantage de chances!**

L'OIT a salué l'attribution du Prix Nobel de la paix 2006 à Muhammad Yunus et la Grameen Bank (banque privée du Bangladesh).

«...un appel à développer la micro-finance au niveau mondial, pour que les femmes et les hommes aient partout une chance de faire valoir leurs talents et de surmonter la pauvreté par le travail, la dignité, l'organisation et la parole.»

Juan Somavia, Directeur général du BIT