

# Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

L'OIT a 85 ans :  
De solides fondations  
pour le travail décent

N° 52, novembre 2004

# L'OIT a 85 ans : Les grandes étapes de son histoire



© M. Crozet/BIT

Durant les 85 années qui se sont écoulées depuis sa naissance, l'OIT s'est renouvelée à plusieurs reprises. Au cours de ces dix dernières années, de grands pas ont été faits dans ce sens. En 1998, par exemple, la Conférence internationale du Travail adopta la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, par laquelle les Etats membres ont réaffirmé leur volonté de «respecter, promouvoir et réaliser» les principes de la liberté d'association et du droit de négociation collective, de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, de l'abolition effective du travail des enfants et de l'élimination de la discrimination dans le monde du travail.

L'année suivante, le Chilien Juan Somavia devint le premier Directeur général du BIT, originaire de l'hémisphère sud. Selon lui, «la raison d'être de l'OIT est aujourd'hui de promouvoir le travail décent pour tous». Quatre objectifs stratégiques furent adoptés pour orienter l'action de l'Organisation: promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail, accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi et un revenu convenables, accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous et renforcer le tripartisme et le dialogue social.

La même année, la Conférence internationale du Travail adopta une nouvelle convention (n° 182) interdisant les formes

les plus préjudiciables de travail des enfants et lança une campagne pour l'élimination de ce fléau. La convention s'applique à toute personne de moins de 18 ans, et les Etats qui la ratifient sont tenus de prendre «des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et ce de toute urgence». Elle a depuis été ratifiée par 150 pays, soit la grande majorité des 177 Etats membres de l'OIT.

En 2000, le nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT, c'est-à-dire celles qui portent sur la liberté syndicale et la négociation collective ainsi que sur l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination, a dépassé la barre des mille. Ces conventions, qui énoncent les principes de base de l'OIT, sous-tendent la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, adoptée en 1998.

L'année 2002 fut celle de l'organisation par l'OIT de la première «Journée mondiale contre le travail des enfants». A cette date, la convention n° 182 avait été ratifiée par plus de cent Etats, ce qui représente le rythme de ratification le plus rapide de toute l'histoire de l'OIT. La même année marqua le début des deux ans de travaux de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, instituée par le Directeur général. Et l'année suivante fut celle du lancement de la «Campagne mondiale sur la sécurité sociale pour tous».

La Commission mondiale termina ses travaux en 2004, avec la publication de son rapport intitulé *Une mondialisation juste*. Depuis, chefs d'Etat et de gouvernement, partenaires sociaux et représentants de la communauté internationale apportèrent leur soutien à ce rapport et à son appel en faveur d'un meilleur équilibre entre politiques sociales et politiques économiques aux échelons national et mondial.

Ainsi s'est dessiné et se dessine encore le nouveau «visage» de l'OIT. Celle-ci a su mettre à profit les solides fondations posées dans le passé, sur lesquelles continueront de s'appuyer dans les années à venir ses efforts en faveur du travail décent.

# 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 allemand, anglais, arabe, chinois, danois, espagnol, finnois, hindi, hongrois, japonais, norvégien, russe, slovaque, suédois et tchèque.

**RÉDACTEUR :**

Thomas Netter

**ÉDITION ALLEMANDE :**

Hans von Rohland

**ÉDITION ARABE :**

Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth

**ÉDITION ESPAGNOLE :**

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

**RESPONSABLE DE LA PRODUCTION :**

Kiran Mehra-Kerpelman

**RECHERCHE PHOTO :**

Marcel Crozet

**GRAPHISME :**

MDP, OIT Turin

**COUVERTURE :**

M. Crozet, E. Fortarezza

**ASSISTANT DE RÉDACTION :**

Sam Nuttall

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

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

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

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

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

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

Imprimé par :

OIT Turin

ISSN 1020-0010

# La sécurité économique dans le monde

Les pays riches peuvent-ils transformer leur richesse en bonheur? Selon un nouveau rapport du BIT, le principal déterminant du bonheur n'est pas le niveau du revenu mais la sécurité du revenu. C'est le premier rapport du BIT qui mesure la sécurité économique telle que la perçoivent les travailleurs et le commun des mortels. Il dépeint un monde angoissé et en colère, dans lequel près des trois quarts des travailleurs vivent dans des pays où la sécurité économique laisse à désirer.



© M. Crozet/BIT

Page 7

## EN COUVERTURE

L'OIT a 85 ans : De solides fondations pour le travail décent **4**

## ARTICLES GÉNÉRAUX

La sécurité économique dans le monde : Une planète « angoissée et en colère » **7**

Nordea, une société européenne  
Societas europeae : Un ancien nom pour un concept nouveau **11**

Première analyse mondiale : Le VIH/sida aura de graves répercussions sur le monde du travail **13**

Dix ans après : Une décennie de progrès pour les peuples indigènes **17**

Les enfants de Santa Filomena ne travaillent plus à la mine **19**

Nouvelle étude du BIT : Le chômage des jeunes atteint un niveau record **21**

## RUBRIQUES

Planète Travail **24**

Les Nouvelles

- Consommation de tabac au travail – pourquoi les non-fumeurs sont en train de gagner la partie **27**
- Le Conseil d'administration élit un nouveau président
- Conférence de Vilnius sur la mondialisation
- Haïti : Un nouveau Conseil pour promouvoir le dialogue social
- Durée du travail et travail décent
- L'OIT ouvre un nouveau Bureau pour l'Amérique latine et les Caraïbes à Lima
- Travail et qualité dans le secteur des médias, de la culture et des arts graphiques

Champs d'action **33**

L'OIT dans la presse **36**

Médiathèque **38**

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 177 Etats membres dans une action commune pour l'avancement de la protection sociale et l'amélioration des conditions de vie et de travail partout dans le monde. Le Bureau international du Travail (BIT), à Genève, est le secrétariat permanent de l'Organisation.

# L'OIT a 85 ans: De solides



© Photo BIT

**P**our l'OIT, cette année est l'occasion de célébrer plusieurs événements charnières de son histoire. Tout d'abord, son 85<sup>e</sup> anniversaire. Ensuite l'adoption, voici 60 ans, de la Déclaration de Philadelphie par laquelle elle a précisé sa mission en affirmant que le travail n'était pas une marchandise. Enfin, l'obtention, il y a 35 ans, du Prix Nobel de la paix pour son action dans le domaine des relations du travail et en faveur des droits des travailleurs.

Au fil de cette histoire, la vision de nos pères fondateurs s'est renforcée et prolongée dans la défense de l'Etat de droit et du tripartisme, mais aussi dans l'affirmation de l'autorité morale de l'OIT au sein du système international. En outre, nous nous sommes placés aux côtés de pays qui exercent une indépendance récemment acquise en développant la coopération technique, et nous avons renforcé notre mandat en adoptant la Déclaration relative aux principes et droits fondamen-

# fondations pour le travail décent

taux au travail. Ce ne sont là que quelques-uns des progrès accomplis pendant tout ce temps.

En cette année d'anniversaires, souvenons-nous que l'OIT renaquit des cendres de la Seconde Guerre mondiale et a été considérée comme un instrument essentiel pour construire la paix et la sécurité dans le monde. Elle proposait une conception entièrement nouvelle de la relation entre employeurs et travailleurs. Elle exprimait l'étonnante disposition des gouvernements à partager avec les organisations d'employeurs et de travailleurs la souveraineté qu'ils auraient normalement exercée sur les décisions internationales concernant le monde du travail. Le résultat est une organisation qui a ses racines dans la justice sociale, une institution qui est devenue un guide moral pour le système mondial.

En 1941, le Président des Etats-Unis, Franklin Delano Roosevelt, a résumé cela en disant à propos de la fondation de l'OIT : « Pour beaucoup, c'était un rêve insensé. Qui aurait pu imaginer que des gouvernements se réunissent pour discuter des normes du travail au plan international ? Bien plus insensée encore semblait l'idée d'associer les intéressés eux-mêmes, à savoir les travailleurs et les employeurs des divers pays, à cette action gouvernementale. »

Ce qui semblait alors « insensé » est bientôt devenu possible, puis concret et aujourd'hui – pourrait-on dire – essentiel. Nous sommes les héritiers de ce passé, forgé à Versailles, réaffirmé à Philadelphie, récompensé à Oslo et renouvelé chaque jour à Genève et dans le monde entier. Comment cela a-t-il été possible ?

Plus de vingt ans après sa fondation, pendant la Seconde Guerre mondiale, l'OIT a précisé sa mission. La Déclaration de Philadelphie a réaffirmé notre mandat en lui donnant une base philosophique ainsi qu'une justification économique et sociale. Elle est considérée comme l'un des documents les plus importants de notre temps.

Exprimant leur attachement à la Constitution de l'OIT, en vertu de laquelle « une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale », les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 49 Etats membres prirent une décision qui devait non seulement assurer la survie de l'OIT au XXI<sup>e</sup> siècle

mais aussi définir les paramètres sociaux de ce que nous appelons aujourd'hui mondialisation et interdépendance.

La Déclaration de Philadelphie stipule que le travail n'est pas une marchandise, que la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu, que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous et que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ».

Ces principes sont aussi actuels aujourd'hui qu'ils l'étaient il y a 60 ans. Le message central de la Déclaration de Philadelphie – que le progrès social ne peut être réalisé uniquement par des politiques sociales – a été réaffirmé par la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Cette commission, instituée par l'OIT, a enjoint à notre Organisation de remplir pleinement le mandat économique et social inscrit dans la Déclaration de Philadelphie : évaluer les politiques économiques à la lumière de leur impact sur les politiques sociales et du travail.

Plus de 20 ans après la Déclaration de Philadelphie



© Photo BIT





© Photo BIT

>> phie, l'OIT s'est vu décerner le Prix Nobel de la paix. En lui remettant le prix, le comité a affirmé que peu d'organisations avaient, aussi bien que l'OIT, réussi à traduire dans la pratique les principes moraux fondamentaux sur lesquels elles sont fondées.

Rien ne pourrait nous inspirer davantage alors que nous commémorons notre passé. Rien ne pourrait nous stimuler davantage alors que nous entrons dans le XXI<sup>e</sup> siècle avec pour objectifs le travail décent, la réduction de la pauvreté par le travail, une mondialisation juste qui crée des chances pour tous. Certains penseront peut-être que ce sont

des rêves, peut-être même des rêves «insensés». Mais depuis 85 ans, à travers notre histoire, notre mandat et notre action, de nombreux rêves sont devenus réalité à l'OIT et dans la vie des travailleurs, des employeurs et des gouvernements.

Ce que d'autres qualifient d'insensé, nous le considérons possible. Ce que d'autres qualifient de rêve, nous nous efforçons de le rendre réel. C'est ainsi que nous fondons notre OIT. C'est ce que nos ancêtres nous ont légué pour que nous forgions l'OIT de l'avenir. Reprenons le flambeau avec l'humilité de ceux qui sont conscients des difficultés et avec la passion qui permet de les surmonter.



© M. Crozet/BIT

# La sécurité économique dans le monde

## Une planète « angoissée et en colère »

**U**n récent rapport du BIT\* constate que la sécurité économique non seulement favorise la tolérance et confère un sentiment de bien-être, mais encore est bénéfique pour la croissance et la stabilité sociale. Pourtant, la majorité des habitants de la planète ne jouissent pas de cette sécurité et des doutes sont permis quant à l'aptitude des pays riches à transformer leur richesse en bonheur.

GENÈVE – Ce rapport qui mesure la sécurité économique, telle que la perçoivent les habitants et les travailleurs de la planète, est une première. Ses conclusions ne sont guère réjouissantes. Près des trois quarts des travailleurs vivent dans des pays offrant un faible niveau de sécurité économique et seulement 8 pour cent dans des pays où le niveau de sécurité est considéré comme satisfaisant.

En outre, du fait de l'absence de sécurité dont souffrent la majorité des travailleurs, le monde est « angoissé et en colère ». Le sentiment d'insécurité engendré par les retards de paiement ou le non-paiement des salaires contractuels, la restructuration des régimes de sécurité sociale et la révision des prestations à la baisse alourdit le climat mondial.

Les auteurs ont exploité une base de données mondiale sur la sécurité socio-économique, complétée par des enquêtes détaillées menées auprès des ménages et sur les lieux de travail, englobant plus de 48 000 travailleurs et plus 10 000 lieux de travail du monde entier. Analysant toutes ces données à l'aune d'indicateurs de sécurité socio-économique tels que le revenu, la représentation, l'emploi et les qualifications, ils ont abouti à des résultats parfois surprenants.

Ainsi, le niveau de revenu n'est pas le déterminant le plus important du bonheur national. Les auteurs constatent qu'il existe, certes, une association positive, mais que l'accroissement du revenu semble perdre de son effet à mesure que les pays s'enrichissent. En revanche, le facteur clé est le degré de sécurité du revenu, qui pour être élevé suppose un bon niveau de protection et le moins d'inégalité possible.



© M. Crozet/BIT

Les auteurs indiquent que les travailleurs exercent souvent des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications ni à leurs compétences, ce qui engendre un sentiment de frustration professionnelle, ajoutant que l'insécurité économique favorise l'intolérance, le stress, les pathologies sociales et, en dernière analyse, la violence sociale.

Autre constat : les pays les plus riches ne sont pas toujours ceux qui offrent la plus grande sécurité économique. Ainsi, les pays de l'Asie du Sud et du Sud-Est affichent dans ce domaine de meilleurs résultats que bien des pays plus riches.

A l'ère de la mondialisation, les chocs économiques sont plus fréquents et plus graves. Les taux de croissance fluctuent davantage et les problèmes individuels tels que le chômage ou la maladie sont relégués au second plan par des crises beaucoup plus graves qui touchent des populations et des régions entières.

« Arrivant juste après le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, cet ouvrage devrait enrichir le débat sur les moyens de construire une mondialisation juste », déclare le Directeur général du BIT, Juan Somavia. « La sécurité économique et le travail décent exigent plus d'égalité et moins d'exclusion. »

\* Economic security for a better world, Programme sur la sécurité socio-économique, BIT, 2004. 50 francs suisses. ISBN 92-2-115611-7. Site Internet: [www.ilo.org/ses](http://www.ilo.org/ses).



**>> La situation mondiale**

Les auteurs ont classé les pays en quatre catégories, d'après leur niveau de sécurité économique : ceux qui sont en pointe ou qui montrent la voie à suivre, c'est-à-dire qui ont de bonnes politiques, de bonnes institutions et de bons résultats ; les pragmatiques, qui ont de bons résultats malgré des politiques ou institutions moins remarquables ; les conformistes, ont des politiques et institutions en apparence satisfaisantes mais des résultats médiocres ; et les retardataires, où les politiques et institutions sont faibles ou inexistantes et les résultats laissent beaucoup à désirer.

La conclusion est que beaucoup de pays riches pourraient facilement garantir une plus grande sécurité économique à leurs citoyens. En effet, la répartition de la sécurité économique dans le monde ne correspond pas à celle du revenu. Ainsi, l'Asie du Sud détient 7 pour cent du revenu mondial et représente 14 pour cent de la sécurité économique mondiale. En revanche, les Latino-Américains ont une moins grande sécurité économique que le niveau de revenu de leurs pays ne le laisserait penser.

Le sentiment d'insécurité influe sur les mentalités en pervertissant parfois l'idée que la population se fait de la société. Cela ressort des réponses des 48 000 personnes interrogées. En outre, 76 pour cent des Latino-Américains qui ont répondu à un récent sondage du *Latinobarómetro*, ont dit craindre de se trouver sans travail l'année suivante, et la majorité ont déclaré qu'ils ne verraient pas d'inconvénient à avoir un régime non démocratique si celui-ci pouvait leur assurer un emploi.

Les pays d'Asie du Sud et du Sud-Est ont un niveau de sécurité économique proportionnellement plus élevé que leur part du revenu mondial.

En Chine et en Inde, la mondialisation a accéléré la croissance et réduit l'instabilité économique. Dans d'autres pays de la région, le taux de croissance a reculé sans que l'instabilité n'augmente, et ce malgré la crise de 1997-98.

L'Afrique, dont la pauvreté a été sous-évaluée, connaît depuis 15 ans une plus grande insécurité économique que toute autre région du monde. La croissance a été plus lente et plus instable qu'ailleurs et 83 pour cent des pays de ce continent ont été classés parmi les « retardataires » (politiques, institutions et résultats qui laissent à désirer).

C'est en Europe de l'Est que l'insécurité économique s'est le plus aggravée au cours de ces dix dernières années. Les travailleurs et leur famille souffrent de la précarité financière due au non-paiement des salaires, aux pertes de profit des entreprises et à l'insuffisance des prestations sociales versées par l'Etat. La pénurie d'emplois dignes de ce nom est plus grave que ne le laissent supposer les statistiques officielles du chômage, et la législation et les engagements en matière de protection sociale sont sans effet.

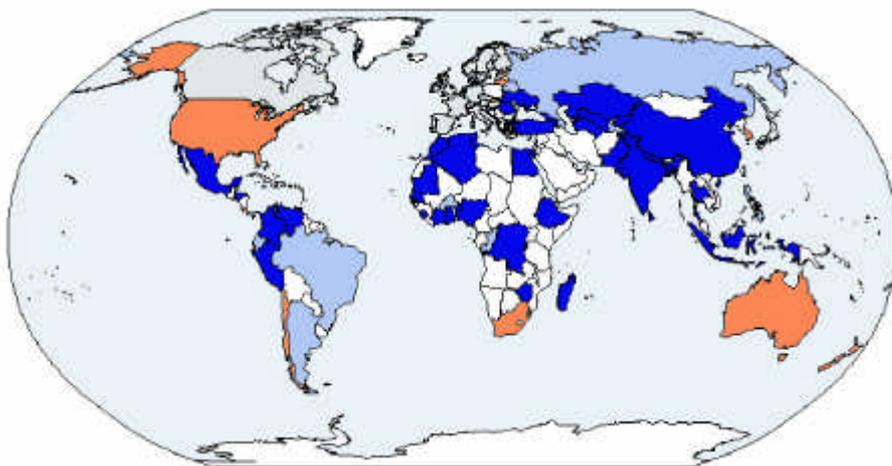
En Amérique latine – région où la répartition des revenus est la plus inégale – les crises économiques se succèdent à un rythme accéléré et sont de plus en plus graves. C'est la région dans laquelle la croissance a le plus reculé et a été le plus instable ces dernières années, ce qui s'est traduit par une montée en flèche de l'insécurité économique.

L'une des conclusions les plus frappantes de l'étude est que, toutes régions confondues, seuls les pays dotés d'un ensemble *cohérent* de mesures renforçant chacune des sept formes de sécurité du travail ont un taux élevé de sécurité économique globale. Ceux qui obtiennent d'excellents résultats pour certaines formes, mais des résultats médiocres pour une ou plusieurs autres, n'ont pas de bons résultats dans la globalité.

En outre, un régime démocratique et un climat propice au respect des libertés civiles augmentent le niveau de sécurité économique, et les dépenses publiques de sécurité sociale ont également un effet favorable. Mais la croissance économique n'a, sur le long terme, qu'un faible impact. En d'autres termes, la croissance n'engendre pas la sécurité économique, sauf si elle s'accompagne de mesures sociales.

Le rapport constate aussi que la sécurité du revenu est un déterminant majeur des autres formes de sécurité liée au travail et que l'inégalité des revenus est à plusieurs égards un facteur d'insécurité. Conclusion: les sociétés très inégalitaires ont peu de chances de parvenir à de bons résultats sur les plans de la sécurité économique et du travail décent.

L'analyse démontre qu'au cours de la récente

**Indice de sécurité économique par région**

phase de mondialisation (depuis 1980), les crises économiques ont été plus fréquentes et plus graves, de même que les catastrophes naturelles très dévastatrices. Elle démontre aussi que dans l'ensemble et surtout dans les pays en développement, hormis les deux nations les plus peuplées (Chine et Inde), les taux de croissance par habitant ont baissé et les taux de croissance annuels sont devenus très instables, ce qui, contrairement aux prévisions des partisans d'une libéralisation économique rapide, a aggravé l'insécurité économique des pays.

Les auteurs considèrent que ce sont là des tendances dont il faut tenir compte, car elles témoignent d'une aggravation des risques systémiques. Or si les individus peuvent faire face aux accidents de la vie (chômage ou maladie), en général couverts par les régimes de sécurité sociale, ils ont beaucoup moins de possibilités de se préparer à des crises qui s'abattent sur des populations et des régions entières.

Par ailleurs, en ce qui concerne les pays en développement, le rapport établit une corrélation négative entre l'ouverture du compte de capital et le niveau de sécurité économique. Ces pays auraient donc intérêt à ne libéraliser leur compte de capital qu'après s'être dotés des institutions et des mesures sociales nécessaires pour permettre à leur société de résister aux chocs exogènes. Autrement dit, ils devraient différer l'ouverture de leurs marchés financiers tant qu'ils n'ont pas la capacité institutionnelle de maîtriser les fluctuations de la confiance et de la conjoncture internationale.

Pour réaliser cette étude, les auteurs ont exploité une banque de données mondiale sur les politiques nationales ainsi que les statistiques provenant d'une série d'enquêtes sur la sécurité des personnes menées dans 15 pays où plus de 48 000 travailleurs et travailleuses ont été interrogés sur leur travail, les formes d'insécurité auxquelles ils sont confrontés, leur attitude face à l'inégalité et leur opinion sur la politique sociale et économique en la matière.

La majorité se sont déclarés favorables à un plus grand soutien aux personnes dont la situation économique est précaire et ont exprimé la volonté de lutter contre les inégalités.

#### **Autres résultats de l'étude :**

- La plupart des travailleurs des pays en développement ne connaissent pas les syndicats, qui représentent généralement moins de 10 pour cent des actifs.
- Les femmes vivent en moyenne dans une plus grande précarité que les hommes, et les formes d'insécurité auxquelles elles se heurtent sont plus nombreuses.
- La sécurité de l'emploi diminue presque partout



© M. Crozet/IFT

à cause de l'informalisation du travail, de l'externalisation des activités économiques et de réformes de la réglementation.

- Beaucoup de travailleurs ont des qualifications qu'ils n'utilisent pas.
- La sécurité de l'emploi (être titulaire d'un poste qui offre une satisfaction professionnelle et des perspectives de carrière) est faible dans la plupart des pays, et les résultats des enquêtes sur la sécurité des personnes révèlent que l'insatisfaction professionnelle est très répandue.

Enfin, les auteurs se sont penchés sur l'action des pouvoirs publics afin de déterminer, parmi les très nombreuses mesures examinées, lesquelles étaient le mieux à même d'élever le niveau de sécurité économique, surtout dans les pays en développement. Pour ce faire, ils ont adopté une méthode nouvelle fondée sur le principe que ces mesures doivent permettre de lutter contre la grande précarité, sans restriction et sans perte de liberté pour les populations auxquelles elle s'adressent.

Ils concluent que les régimes classiques de sécurité sociale ne peuvent remédier aux risques systémiques et à l'incertitude que crée le nouveau système économique mondial. Par conséquent, aux aides sélectives et soumises à condition de ressources, les gouvernements et les institutions internationales devraient préférer des régimes de portée universelle, fondés sur le respect des droits, destinés à garantir un minimum de sécurité économique. Et ils devraient veiller à ce que toutes les catégories de population puissent s'exprimer à travers des institutions représentatives qui défendent leurs intérêts légitimes. Sans moyen d'expression et sans la sécurité d'un revenu de base, la quasi-totalité des habitants de la planète connaîtront l'insécurité économique. >>>

*En attendant un emploi qui corresponde à ses qualifications...*

&gt;&gt;



© Photo BIT

## INTERVIEW DE GUY STANDING

Le bonheur des travailleurs ne dépend pas que du salaire. Guy Standing, coauteur de *Economic security for a better world*, répond aux questions de *Travail* sur les conclusions du rapport et sur la méthode appliquée pour y parvenir.

**Travail :** *Vous établissez un lien entre sécurité économique et bonheur... Comment mesure-t-on le bonheur ?*

**Guy Standing :** Nous avons conduit des enquêtes demandant aux gens d'évaluer leur degré de satisfaction dans la vie et avons utilisé les réponses pour déterminer des degrés d'inégalité face au bonheur. Nous avons alors été étonnés de constater que c'était la sécurité économique et non le niveau de revenu qui était le facteur déterminant du bonheur.

**Travail :** *Cela veut dire que le bonheur des gens ne dépend pas de ce qu'ils gagnent...*

**Guy Standing :** Le revenu entre en considération jusqu'à un certain point. Mais la corrélation avec la sécurité économique est plus forte.

**Travail :** *L'insécurité économique est-elle seulement un problème des pays pauvres ?*

**Guy Standing :** Non. Nous avons d'ailleurs constaté que beaucoup de pays à faibles revenus – d'Asie du Sud et du Sud-Est en particulier – avaient plus de sécurité économique que d'autres, dont la part du revenu mondial est plus grande.

**Travail :** *Qui souffre le plus de la montée de l'insécurité économique ?*

**Guy Standing :** Dans la situation économique actuelle, le risque pèse moins sur le capital et plus sur le travail. En règle générale, les travailleurs et les pauvres sont les plus vulnérables et les premières victimes de la précarité. Parfois, des populations entières sont victimes de crises ou de catastrophes, et les régimes de sécurité sociale à l'ancienne ne sont pas conçus pour ce genre de situation.

**Travail :** *Y-a-t-il un lien entre démocratie et sécurité économique ?*

**Guy Standing :** Nous avons bien sûr examiné les politiques et les institutions gouvernementales et avons établi une corrélation positive étroite entre la sécurité économique d'une part et la démocratie et les dépenses de sécurité sociale d'autre part.

**Travail :** *La sécurité du revenu et le bonheur dépendent-ils du niveau de qualification ?*

**Guy Standing :** Pas forcément. Certaines personnes ont des qualifications qui sont inutilisées dans leur travail.

**Travail :** *Le rapport montre que les pays dont les travailleurs sont solidement représentés ont moins d'inégalité. Mais n'assiste-t-on pas à une désaffection syndicale partout dans le monde ?*

**Guy Standing :** La désyndicalisation se poursuit sur toute la planète. Dans certains pays, le taux de syndicalisation est tombé au-dessous de 10 pour cent. C'est une érosion inquiétante du principal moyen d'expression des travailleurs à l'ère de la mondialisation. Nous insistons beaucoup sur la nécessité de faire naître de nouvelles formes d'expression collective.

**Travail :** *Quel est le rôle de la mondialisation et de la libéralisation des échanges dans tout cela ?*

**Guy Standing :** La libéralisation des échanges peut favoriser la sécurité économique. Mais nous nous sommes aperçus que les pays en développement n'avaient pas toujours la capacité institutionnelle requise pour absorber les chocs provoqués par la libéralisation du compte de capital.

**Travail :** *Quelles mesures permettraient de venir à bout de l'insécurité économique ?*

**Guy Standing :** Dans la dernière partie de notre rapport, nous expliquons qu'une stratégie fondée sur le respect des droits est nécessaire, que les deux éléments fondamentaux sont la sécurité de revenu et la représentation, et qu'il faudrait expérimenter des mesures garantissant la sécurité de revenu pour tous.

# Nordea, une société européenne

## « Societas europeae » : Un nom ancien pour un concept nouveau

**A**près des années de réflexion et de débat, le projet de l'Union européenne visant à permettre à des entreprises multinationales de se constituer en « sociétés européennes » est sur le point de se concrétiser. En effet, le règlement correspondant et une directive connexe sur l'implication des travailleurs, qui ont été adoptés en octobre 2001, devaient entrer en vigueur trois ans plus tard. Ainsi, à partir du mois d'octobre 2004, a commencé une toute nouvelle expérience de gouvernement d'entreprise : les sociétés peuvent exercer leurs activités dans toute l'Union en appliquant un jeu unique de règles et un système unifié de gestion et de publication de l'information financière.

LONDRES – Le nom est en latin mais le concept est nouveau. Une « Societas europeae » ou « SE », peut être constituée par la fusion de sociétés situées dans au moins deux Etats membres, par la constitution d'un holding ou d'une filiale commune ou par la transformation d'une société existante constituée conformément au droit interne d'un Etat membre.

En 2001, l'adoption du règlement sur le statut de la SE a été saluée par les Européens convaincus, désireux de renforcer l'efficacité des activités transfrontalières de l'Union. Restait à savoir si elle serait utile et si les entreprises franchiraient le pas.

L'annonce par la banque scandinave, Nordea, qu'elle opterait pour le statut de SE, présente donc un intérêt qui ne se limite pas à la région. Résultat de la récente fusion de banques suédoises, finlandaises, danoises et norvégiennes, la future SE a fait connaître en juin 2003 son intention de réunir ces quatre groupes bancaires en une structure unique. Nordea espère avoir terminé sa transformation en SE d'ici à la fin de l'année prochaine.



© Photo Nordea

Elle considérait que sa structure juridique actuelle, régie par la législation de quatre pays, était indûment complexe. « Ce changement se traduira par un fonctionnement plus efficace, une diminution des coûts sur le plan opérationnel et une plus grande rentabilité », a déclaré Lars Nordström, directeur exécutif du groupe Nordea, en annonçant la décision.

La transformation de Nordea en SE pose des



>> questions passionnantes aux syndicats qui la considèrent comme un test pour de futures SE. La directive de l'UE sur l'implication des travailleurs dans les SE prévoit, à l'intention des syndicats et de la direction, des procédures détaillées et complexes pour les négociations relatives à la participation et à la consultation des travailleurs. Ces procédures sont très différentes de celles, désormais bien rôdées, qui régissent la création des comités d'entreprise européens. Par exemple, les sociétés qui envisagent de se constituer en SE doivent, de leur propre chef, engager des négociations avec les syndicats en instituant un « groupe spécial de négociation ». La direction et les syndicats de Nordea sont probablement les premiers en Europe à mettre ces procédures à l'épreuve.

La concertation sociale est déjà bien établie au sein du groupe Nordea. Depuis 2001, un comité d'entreprise collectif, composé de représentants des quatre directions et de huit syndicats, se réunit quatre fois par ans. Il a pour mandat d'améliorer les résultats de la banque en favorisant le dialogue entre représentants patronaux et syndicaux, de manière à créer un climat de travail propice à la productivité. En outre, une série de commissions consultatives mises en place pour chaque zone d'activité, œuvrent également au niveau transnational.

A l'heure actuelle, conformément au droit scandinave, les représentants syndicaux siègent au conseil d'administration de la banque. Or dans le cadre de la nouvelle structure juridique, à cause d'une bizarrerie de la législation suédoise, la représentation des syndicats au conseil ne serait pas nécessairement exigée. Bien entendu, ceux-ci tiennent à ce que les dispositions prévues pour Nordea/SE ne leur soient pas moins favorables que le régime existant (condition stipulée dans la directive européenne).

Les syndicats savent aussi que la création d'une SE soulève des questions qui remettent en cause leur organisation sur une base purement nationale. Les quatre principaux syndicats de Nordea sont les syndicats nationaux du secteur financier des quatre pays concernés (Finansförbundet pour la Norvège, la Suède et le Danemark et Fackförbundet Suora pour la Finlande), qui coopèrent déjà étroitement par le truchement d'une organisation faitière qui regroupe les syndicats nordiques de la finance (Nordiska Finansställdat Union – NFU). Il existe également un conseil des syndicats de Nordea, au sein duquel sont représentés les syndicats du groupe.

Néanmoins, la négociation collective demeure une activité de portée essentiellement nationale. Par exemple, bien que les commissions consultati-

ves de Nordea aient un certain pouvoir de négociation, les questions concernant les salaires et les primes, les contrats et d'autres aspects qui sont régis par des conventions collectives nationales, relèvent de la responsabilité des négociateurs de chaque pays.

Cette situation pourra-t-elle perdurer lorsque Nordea sera une société européenne ? Selon Jan-Erik Lindström, secrétaire général de la NFU, le but est de faire en sorte que les syndicats coopèrent efficacement les uns avec les autres. « Ils souhaitent fonctionner de plus en plus comme un seul et même syndicat, s'exprimer d'une seule voix. »

Mais la manière d'y parvenir ne fait pas encore l'unanimité. Dans un rapport quelque peu provocateur, intitulé *Une seule entreprise, un seul syndicat*, un groupe de travail intersyndical a passé en revue plusieurs options. L'une d'elles consisterait à créer, pour Nordea, un syndicat multinational indépendant. Cette solution est actuellement considérée comme une possibilité à long terme. Pour l'heure, l'objectif est de mettre en place des modalités d'organisation qui permettent aux syndicats existants d'unifier leur action, de créer « un seul syndicat » dans la pratique sinon en droit. En outre, les nouvelles structures syndicales devront s'adapter aux activités de Nordea à l'extérieur de la Scandinavie et notamment en Pologne (où les salariés syndiqués sont une minorité) et dans les Etats baltes.

Pour Niklas Bruun, professeur de droit social européen dans des établissements suédois et finlandais, la constitution de Nordea en SE doit être surveillée de près. « Il s'agit ni plus ni moins d'un cadre institutionnel totalement nouveau », dit-il. « Le cas de Nordea est une première. C'est un immense acteur sur les marchés nordiques, c'est la banque nordique, et son impact est énorme. Cela explique l'importance et la signification de sa transformation. »

L'accord sur l'actuel comité d'entreprise de Nordea confère à celui-ci les attributions suivantes :

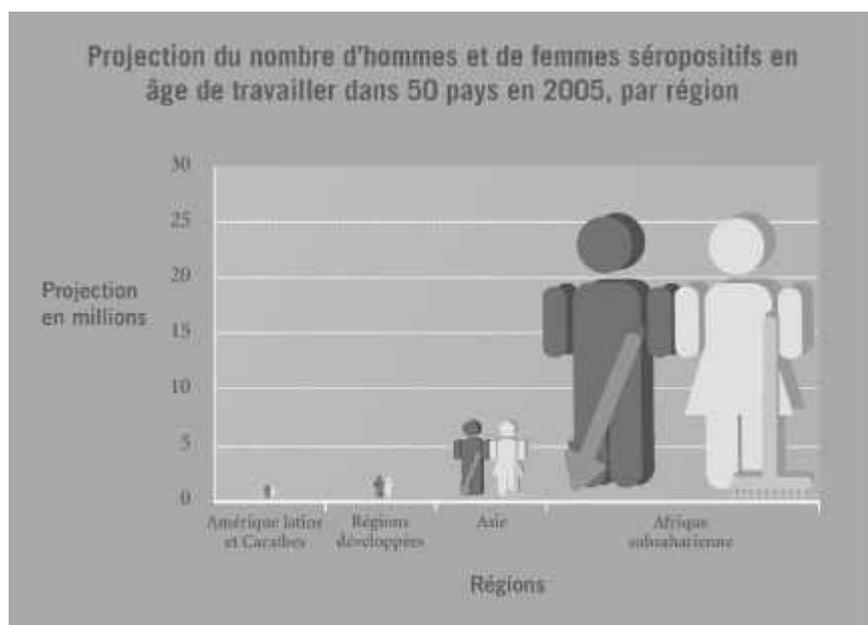
- Examiner le rapport trimestriel du groupe.
- Informer les zones d'activité ainsi que le département du personnel et les autres services des projets à long terme et de leurs éventuelles répercussions sur la structure organisationnelle, les exigences en matière de compétences et toute autre conséquence pour les salariés.
- Collaborer dans d'autres domaines que les deux parties décident d'inscrire à l'ordre du jour.

# Première analyse mondiale :

## Le VIH/sida aura de graves répercussions sur le monde du travail

**L**e nombre de personnes en âge de travailler qui sont contaminées par le VIH est estimé à 36,5 millions et l'année prochaine, 28 millions de travailleurs auront succombé au sida depuis le début de l'épidémie. Tels sont les chiffres publiés par le Bureau international du Travail dans un récent rapport<sup>1</sup> qui dresse un sombre bilan de l'impact du VIH/sida dans le monde du travail.

GENÈVE – Le rapport du BIT sur le VIH/sida dans le monde du travail n'est guère réjouissant : si l'accès aux traitements n'est pas élargi, le nombre de travailleurs enlevés au marché du travail par le VIH/sida passera à 48 millions d'ici à 2010 et à 74 millions d'ici à 2015, l'épidémie devenant alors l'une des premières causes de mortalité dans le monde du travail.



© BIT

### PRINCIPALES CONCLUSIONS

Principales conclusions du rapport<sup>3</sup> :

- Sur les 35,7 millions de personnes de 15 à 49 ans qui sont infectées par le VIH (estimation de l'ONUSIDA), plus de 26 millions sont des travailleurs. Si l'on inclut dans le calcul la totalité des personnes d'âge actif, en repoussant la limite d'âge à 64 ans et en tenant compte de celles qui exercent une activité informelle, à domicile ou non, le nombre de personnes contaminées passe à 36,5 millions.
- L'épidémie a déjà tué plusieurs dizaines de millions de travailleurs et oblige des millions d'autres à abandonner leur travail. Le BIT estime qu'en 2005 2 millions de travailleurs seront dans l'incapacité de travailler à cause du VIH/sida, contre 500 000 en 1995. Ce nombre doublera d'ici à 2015 pour atteindre 4 millions.
- Sur le plan économique, la charge que devront supporter les travailleurs valides du fait du décès de leurs collègues, augmentera d'ici à 2015 de 1 pour cent à l'échelle mondiale par rapport à ce qu'elle aurait été si le VIH n'existait pas (en Afrique subsaharienne, elle augmentera de 5 pour cent).
- Pour les adultes appartenant à un ménage dont l'un des membres est victime du VIH/sida, le poids supplémentaire de la prise en charge serait de 1 pour cent en 2015 à l'échelle mondiale (6 pour cent en Afrique subsaharienne).
- Des adultes en âge de travailler, comptabilisés ou non dans la population active, seront contraints de renoncer à toute activité professionnelle pour consacrer du temps aux malades, surtout

dans les régions en développement de l'Afrique, de l'Asie, de l'Amérique latine et des Caraïbes. Cela signifie que si 2 millions de travailleurs sont dans l'incapacité de travailler à cause du VIH/sida, 2 autres millions de personnes d'âge actif ne pourront pas non plus travailler parce qu'elles devront les soigner, c'est-à-dire que l'impact indirect de la prise en charge des malades peut doubler l'impact direct de la maladie lorsque cette prise en charge incombe au ménage et à la famille.

« Les effets du VIH/sida sur la population active et sur toutes les personnes en âge de travailler sont mesurables à leur impact global sur la croissance économique et sur le développement », explique Franklyn Lisk, directeur du Programme OIT/Sida. « En causant la maladie et le décès des travailleurs, l'épidémie amenuise la masse de compétences et d'expérience de la population active. Une telle amputation de capital humain remet directement en question la réalisation des objectifs de développement du Millénaire concernant la réduction de la pauvreté et la promotion d'un développement durable. »

La très grande majorité des pays les plus touchés par le VIH/sida se trouvent en Afrique, où la prévalence moyenne du VIH (parmi les personnes âgées de 15 à 49 ans) est de 7,7 pour cent. L'impact sur les individus, les ménages, la société et l'économie de l'Afrique et d'autres régions a été évalué à l'aide de calculs et d'indicateurs dont plusieurs ont été spécialement mis au point à cet effet.

>> « C'est comme si toute la population d'un grand pays disparaissait de la surface de la terre », déclare Odile Franck, auteur du rapport. « Cela aura des répercussions énormes sur l'économie mondiale. »

L'analyse porte sur cinquante pays<sup>2</sup> d'Afrique subsaharienne, d'Asie, d'Amérique latine et des Caraïbes et de deux régions développées. Elle montre que la destruction du « capital humain » accumulé au fil du temps et de la capacité de production des travailleurs et des employeurs, aura de lourdes conséquences pour la croissance du produit intérieur brut (PIB) et du PIB par habitant.

« Le VIH/sida ne constitue pas seulement un drame humain, il menace le développement économique et social à l'échelle mondiale », affirme le

Directeur général du BIT, Juan Somavia. « Les décès et l'état d'affaiblissement des personnes atteintes par la maladie non seulement entraîneront un recul de la production et de l'emploi, ce qui compromettra la lutte contre la pauvreté et les efforts de développement, mais encore feront peser un poids supplémentaire sur toutes les sociétés, riches et pauvres. »

Le rapport a été présenté à la XV<sup>e</sup> Conférence internationale sur le sida, qui a eu lieu du 11 au 16 juillet à Bangkok. Il contient des projections inédites de l'impact du VIH/sida dans le monde du travail à l'échelle planétaire, qui ont été élaborées sur la base de données démographiques et épidémiologiques récemment mises au point par les Nations Unies et d'autres institutions.

### IMPACT MACROÉCONOMIQUE ET CONSÉQUENCES SOCIALES

L'étude du BIT montre que les conséquences directes et indirectes du VIH/sida sur la population active peuvent être évaluées en termes macroéconomiques. Dans les pays où ces conséquences étaient mesurables entre 1992 et 2002, le taux de croissance annuelle du PIB a diminué de 0,2 pour cent (ce qui équivaut à 25 milliards de dollars par an) et celui du PIB par habitant, de 0,1 pour cent (soit 5 dollars par habitant et par an).

Autres conséquences indiquées dans le rapport :

- L'épidémie aura des conséquences multiples pour les femmes des pays les plus touchés. Qu'elles exercent leur activité rémunératrice à la maison ou à l'extérieur, les femmes devront réduire le temps qu'elles consacrent à cette activité, car ce sont en général elles qui s'occupent des malades. En outre, c'est parmi les jeunes femmes que le taux de prévalence du VIH augmente le plus. Enfin, là où les femmes pratiquent l'agriculture de subsistance (comme presque partout en Afrique), si elles ne sont pas elles-mêmes malades, la prise en charge des membres de la famille qui sont atteints du sida, la nécessité de remplacer les revenus auparavant gagnés par ceux-ci et l'attention à donner aux autres membres de la famille – surtout aux plus jeunes et aux plus âgés – empiètent parfois sur le temps qu'elles consacrent normalement à l'agriculture, les empêchant de pourvoir à l'alimentation du ménage et de veiller au bien-être de tous les membres de la famille.
- L'impact du VIH/sida sur la population active se fera sentir aussi bien dans les secteurs public et

privé que dans l'agriculture et l'économie informelle, et aussi chez les femmes et les enfants des pays les plus touchés. Il sera particulièrement prononcé dans les secteurs de l'enseignement et de la santé, où la proportion d'enseignants et de soignants succombant à la maladie pourrait, dans certains cas, atteindre 40 pour cent en 2010.

- Dans les régions rurales des pays les plus touchés, la situation économique des ménages démunis empire, la résistance des communautés aux chocs s'affaiblit et l'insécurité alimentaire s'aggrave encore.
- Les enfants pâtiront de l'incapacité dans laquelle se trouvent leurs parents de s'occuper d'eux et de les éduquer ou seront obligés d'abandonner l'école pour chercher du travail, ce qui non seulement nuira à leur santé mais encore les privera d'instruction et de formation. Dans ces conditions, la réalisation des objectifs relatifs à l'élimination du travail des enfants et à la promotion d'un développement durable pourrait être compromise.

« A l'échelon national, les pouvoirs publics doivent s'efforcer de résoudre les problèmes de capital humain et faire en sorte que l'offre et la qualité des biens et des services publics ne se détériorent pas », peut-on lire dans le rapport. « En outre, la politique nationale doit créer des conditions propices à une riposte efficace à l'épidémie, c'est-à-dire axée sur le cadre juridique, sur la préservation de l'enseignement et de l'emploi, sur l'insertion comme objectif de la stratégie de développement et sur la lutte contre la pauvreté. »

## QUELLE ACTION?

- Dans le monde du travail, la contre-attaque doit être menée sur plusieurs fronts. En 2001, l'OIT s'est dotée d'un programme et a rédigé la même année un recueil de directives pratiques pour guider la riposte à l'épidémie, considérée comme un problème à part entière du monde du travail.
- Plusieurs pays ont modernisé leur législation en modifiant ou adoptant des lois qui sont de nature à atténuer l'impact du VIH/sida sur le lieu de travail et à protéger les droits des personnes contaminées ou malades.
- De nombreux pays s'efforcent de lutter contre l'épidémie en favorisant à la fois la prévention et l'accès aux traitements par le biais de mesures sectorielles de portée nationale, de mesures prises à l'échelon local pour combattre les préjugés et la discrimination, d'initiatives du secteur privé visant à promouvoir la prévention, de campagnes d'information incitant les travailleurs à modifier leur comportement et, enfin, de programmes de traitement sur les lieux de travail, que les entreprises commencent à considérer comme l'option

la moins onéreuse pour conserver leur rentabilité et continuer à se développer.

Néanmoins, après avoir mis en évidence les conséquences tragiques du VIH/sida pour les travailleurs, les populations rurales et l'économie, le BIT affirme que le lieu de travail renferme lui-même des éléments de solution extraordinairement prometteurs.

« Le lieu de travail est l'endroit idéal pour une approche globale du VIH/sida », explique Odile Frank. « Le travail fournit un espace – le lieu de travail – où il est particulièrement utile de parler du VIH/sida, où les techniques de prévention peuvent être transmises directement et où les traitements donnent parfois des résultats exceptionnels. »

En outre, la nature tripartite de l'OIT offre à celle-ci des moyens d'action dont aucune autre organisation internationale ne dispose et qui lui permettent de mobiliser les gouvernements, les travailleurs et les employeurs pour transmettre des informations sur les traitements et des messages de prévention jusque dans les coins les plus reculés du monde du travail.



<sup>1</sup> HIV/AIDS and work: global estimates, impact and response, *Programme de l'OIT sur le VIH/Sida et le monde du travail*, BIT, Genève, 2004, ISBN 92-2-115824-1. Peut être consulté à l'adresse : [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids).

<sup>2</sup> Le rapport porte sur une quarantaine de pays dans lesquels le taux de prévalence du VIH était estimé à plus de 2 pour cent en 2001, 5 pays où il se situait entre 1,5 et 2 pour cent et 5 pays comptant au moins un million de personnes contaminées ou malades. Ce sont 35 pays d'Afrique subsaharienne, 8 pays d'Amérique latine et des Caraïbes, 5 pays d'Asie et 2 pays de régions développées. Voir le tableau 1 du rapport pour les données régionales et par pays, à partir de la page 72.

<sup>3</sup> A la fin de 2003, dans les 50 pays examinés dans ce rapport, la prévalence du VIH chez les personnes âgées de 15 à 49 ans variait de moins de 1 pour cent à près de 40 pour cent. Dans les tableaux, les taux de prévalence nationaux et toutes les autres données sont classés par région et en ordre alphabétique. Chaque tableau indique également la prévalence régionale moyenne, pondérée en fonction de la population de chaque région étudiée et des 50 pays pris ensemble.





## LE LIEU DE TRAVAIL, CENTRE DE LA LUTTE CONTRE LE VIH/SIDA LE FORUM LEADERSHIP DE L'OIT RÉCLAME UNE INTENSIFICATION DES EFFORTS

L'épidémie de VIH/sida frappe directement le monde du travail : à l'heure actuelle, 36,5 millions de personnes d'âge actif sont contaminées par le virus ou atteintes de la maladie. Mais le monde du travail est aussi très bien placé pour apporter des solutions permettant d'enrayer la propagation de l'épidémie. C'est ce qu'ont affirmé les hauts responsables d'entreprises, de syndicats et de gouvernements qui ont participé au Forum leadership dans le monde du travail, organisé par l'OIT lors de la XV<sup>e</sup> Conférence internationale sur le sida, à Bangkok. Sur la base de cette affirmation, ils ont plaidé pour une augmentation des ressources et une intensification des efforts consacrés à la lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail.

Selon ces dirigeants, le lieu de travail a un rôle d'importance vitale à jouer dans les domaines de l'éducation, de la prise en charge, du traitement et de la lutte contre la discrimination. Dans leur déclaration commune, ils invitent les gouvernements, les employeurs et leurs organisations ainsi que les syndicats et leurs adhérents à accorder la plus haute priorité à la question.

Les dirigeants du monde du travail ont affirmé qu'il fallait intensifier les efforts et mobiliser des ressources pour concevoir et mettre en œuvre des solutions efficaces aux problèmes que pose le VIH/sida sur le plan humain et sur le plan du développement. Ils ont déclaré que les préjugés, le silence, la négation de la réalité et la discrimination à l'égard des personnes qui vivent avec le VIH/sida aggravaient les conséquences de l'épidémie et faisaient obstacle à une riposte adéquate. C'est pourquoi, selon eux, le monde du travail doit s'attaquer en priorité à ces aspects.

« La participation active de très nombreux dirigeants du monde du travail – représentés par les mandants tripartites de l'OIT – à la Conférence internationale sur le sida témoigne de l'importance du lieu de travail et de l'importance de sa contribution à l'action menée à l'échelon national pour combattre le VIH/sida », fait observer Franklyn Lisk, directeur du Programme de l'OIT sur le VIH/sida dans le monde du travail.

Les participants au forum ont aussi demandé que les personnes vivant avec le VIH/sida soient



davantage associées à l'élaboration et à l'application des programmes concernant le lieu de travail.

Ils ont réaffirmé que le *Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/sida* constituait un cadre de référence pour l'action sur le lieu de travail et pour la diffusion de bonnes méthodes d'élaboration et de mise en œuvre des stratégies et programmes. Enfin, ils ont enjoint à tous les dirigeants du monde du travail de dégager les ressources nécessaires pour développer durablement les activités axées sur le lieu de travail dans toutes les régions.

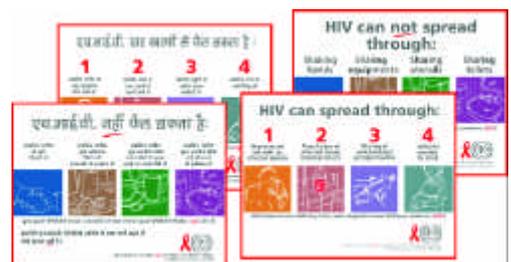
**Selon ces dirigeants,  
le lieu de travail  
a un rôle d'importance  
vitale à jouer  
dans les domaines  
de l'éducation, de la prise  
en charge, du traitement  
et de la lutte contre  
la discrimination.**

Les représentants des gouvernements étaient M<sup>me</sup> Bakoko Bakuru, ministre du Travail, de l'Égalité hommes-femmes et du Développement social de l'Ouganda, Thapabutr Jamavesi, Secrétaire permanent adjoint du ministère du Travail de la Thaïlande, M<sup>me</sup> Zulmia Yanri, Directrice de la division des normes de santé et de sécurité au travail au ministère du Travail et des Migrations de l'Indonésie et M<sup>me</sup>

Anna Marzek-Boguslauska, Directrice du Centre national pour le sida de la Pologne.

Les représentants des employeurs étaient Antonio Penalosa, Secrétaire général de l'Organisation internationale des employeurs (Suisse), M<sup>me</sup> Sirivan Romachathong, Directrice exécutive de la Confédération des employeurs de la Thaïlande, et Anthony Pramualratana, Directeur exécutif de la Coalition des entreprises thaïlandaises pour le sida.

Les représentants des organisations de travailleurs étaient Andrew Kailembo, Secrétaire général de la CISL/AFRO (Kenya), M<sup>me</sup> Clementine Dehwe, Coordinatrice VIH/sida de Global Unions, CISL (Bruxelles) et Surat Chanwanpen, Vice-directeur général, LCT (Thaïlande).



# Dix ans après : Une décennie de progrès pour les peuples indigènes

**L**a Décennie internationale des populations autochtones a provoqué un regain d'attention pour le sort de ces populations. Aujourd'hui, plus d'une décennie après l'adoption de la convention n° 169 de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, *Travail* examine les progrès réalisés et les problèmes qui demeurent dans le monde d'aujourd'hui.

GENÈVE – A l'échelle de la planète, les peuples indigènes représentent 350 millions de personnes. La plupart sont marginalisées dans presque tous les domaines de l'existence. La croissance de la population mondiale et l'exploitation de plus en plus intensive des ressources naturelles menacent ces peuples qui sont en proie à la pauvreté, à la maladie et à la discrimination. Bien souvent, l'aide qui leur est offerte ne tient pas compte de leurs besoins ni de leurs problèmes particuliers, surtout ce qui concerne leurs conditions de vie et de travail.

En décembre 1993, l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé la Décennie internationale, sous le thème : « Populations autochtones : partenariat dans l'action ». Le but était d'intensifier la coopération internationale en vue de résoudre les problèmes auxquels se heurtent ces populations dans des domaines des droits de l'homme, de l'environnement, le développement, l'éducation et la santé.

C'est dans ce contexte qu'a été lancé, en 1996, le projet de promotion de la convention n°169 de l'OIT, avec deux grands objectifs : inciter les pays à reconnaître les droits des peuples indigènes et tribaux sur les plans législatif et politique et renforcer les capacités de ces peuples.

## Histoire de la convention n° 169

L'OIT a commencé à se pencher sur la situation de ceux que l'on appelait alors les « travailleurs autochtones » des colonies européennes, dès 1921. Plus tard, à la suite de la création de l'Organisation des Nations Unies en 1945, elle a été amenée à s'intéresser aux peuples indigènes et tribaux dans leur ensemble et non plus seulement en leur qualité de travailleurs. C'est ainsi qu'elle fut chargée de diriger un programme de développement pour les Indiens des Andes, qui aboutit à l'élaboration de la convention (n° 107) relative aux populations abo-

rigènes et tribales, 1957. Cette convention est le premier instrument international jamais adopté sur la question.

Puis, avec le temps, la convention n°107 apparut insatisfaisante. Elle présumait en effet que les peuples indigènes et tribaux devaient s'intégrer dans le reste de la société et que c'était à l'Etat et non à eux-mêmes qu'il appartenait de prendre les décisions les concernant. Un comité d'experts réuni en 1986 a déclaré que l'esprit « intégrationniste » de la convention était obsolète.

En juin 1989, l'OIT adoptait la convention n°169 relative aux peuples indigènes et tribaux. Contrairement à la convention n°107, selon laquelle les populations indigènes et tribales étaient censées disparaître progressivement par le biais de l'intégration, la convention n°169 affirme que le mode de vie de ces populations doit être préservé et qu'elles-mêmes et leurs organisations doivent être

étroitement associées à la conception et à la réalisation des projets de développement qui les concernent.

La convention n°169 est désormais considérée comme l'instrument international qui fait autorité sur la question. Non seulement elle fixe des normes de portée internationale, mais encore elle vise à unir dans un même dialogue les gouvernements, les organisations des peuples indigènes et tribaux et d'autres personnes concernées.

## La promotion de la convention

Depuis le lancement du projet, l'OIT a beaucoup développé son action en faveur des peuples indigènes et tribaux à travers ses autres projets, devenant l'une des institutions phares des Nations Unies en ce qui concerne la défense des peuples indigènes, eu égard à la discrimination, au travail forcé, au travail des enfants, à l'éducation et aux droits de l'homme en général.

Elle associe les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les ONG et les



© M. Crozet/BIT



« Après le programme de bourses, je m'emploierai à élaborer avec les miens des principes et des lignes d'action visant à concilier les droits des indigènes et les mesures de protection de l'environnement. »

*Nobirabo Musafiri, boursier  
Batwa pygmée de la République  
démocratique du Congo*

« Je sais maintenant comment m'y prendre et à qui m'adresser pour faire avancer mon travail, soutenir ma communauté et mon pays ... préserver notre diversité culturelle, notre savoir ancestral et notre système de croyances, œuvrer en faveur d'un développement égalitaire. »

*Victoria García Ajucum, boursière  
Maya K'iche du Guatemala*

organisations des peuples indigènes et tribaux à l'action entreprise pour amener ces peuples à participer aux décisions qui les concernent directement et à assumer eux-mêmes la responsabilité de leur développement. A cette fin, l'OIT a récemment créé un programme de bourses en faveur des autochtones, qui est réalisé en étroite collaboration avec le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Les boursiers effectuent un stage de trois mois au siège de l'OIT, à Genève, où ils se familiarisent avec le fonctionnement de l'Organisation et acquièrent les connaissances nécessaires – théoriques et pratiques – pour défendre

et protéger les droits de leurs communautés à leur retour. D'un autre côté, ce programme offre à l'OIT une occasion à nulle autre pareille de bénéficier du savoir de ces personnes autochtones.

L'OIT évalue actuellement le rôle qu'elle a joué dans la réalisation des objectifs de la Décennie et notamment de l'impact de son programme de coopération technique ainsi que de la convention n° 169. Certes, les résultats de la Décennie sont encourageants mais beaucoup reste à faire. Il est donc impératif de poursuivre les efforts de promotion et de défense des droits des peuples indigènes et tribaux dans le monde entier.

### UN PARI SUR LE SUCCÈS : L'ENTREPRISE PRIVÉE

**L**es Amérindiens – peuples indigènes des Etats-Unis – sont souvent réduits à la misère et au désespoir dans les centres urbains ou dans les réserves créées à leur intention par le gouvernement fédéral. Mais le lancement d'activités nouvelles – dans les secteurs des jeux d'argent et de l'hospitalité notamment – leur apporte aujourd'hui l'espoir d'une vie meilleure. Savita Iyer, journaliste, a cherché à savoir ce que ces entreprises avaient changé dans la vie des Amérindiens.

De nos jours, les Amérindiens connaissent une misère noire. Beaucoup mènent une existence difficile dans les réserves. La pauvreté et un taux de chômage qui ne cesse de grimper – il se situe entre 50 et 80 pour cent – créent des conditions propices à la démoralisation, à la toxicomanie, à l'alcoolisme, à la violence et à la criminalité.

Leur déplacement dans les centres urbains au cours des années cinquante et soixante n'a guère amélioré les choses. Selon Matthew Snipp, sociologue de l'Université de Stanford, l'opération a consisté à prendre des personnes qui n'avaient pratiquement aucune qualification et à les parachuter dans de grandes villes où elles étaient de parfaites étrangères.

Certaines communautés amérindiennes ont décidé de se tourner vers l'entreprise privée, nouvelle source de revenus pour elles. En effet, la loi de 1975 sur l'autodétermination et l'éducation des Indiens, qui a accordé aux autorités tribales une plus grande autonomie dans la gestion de leurs affaires, a incité de nombreuses tribus à créer leurs propres entreprises. Certaines administrent des terrains de caravaning ou encore fabriquent et vendent du tabac. D'autres se sont lancées dans l'industrie des jeux d'argent, activité qui est devenue la plus lucrative.

Aujourd'hui, cette activité leur rapporte 16 milliards de dollars, ce qui représente 36 pour cent du chiffre d'affaires total des établissements de jeux du pays. Le succès de casinos tels que le Foxwoods du Connecticut, propriété des tribus Mashuntuquet Pequot ou le Mohegan Sun de la tribu des Mohegans, a permis de créer des emplois pour les membres de ces tribus et de dégager des fonds pour les services de santé, l'éducation et la création d'autres entreprises.

En Californie, où les recettes des établissements de jeux amérindiens ont atteint environ 5 milliards de dollars l'année dernière, ceux-ci offrent des emplois – alors que le marché du travail est en crise – non seulement aux Amérindiens mais aussi à d'autres minorités. Et l'essor se poursuit. Les casinos diversifient maintenant leur offre, ouvrant des hôtels, des lieux de villégiature et des centres de balnéothérapie.

Pourtant, bien des problèmes demeurent. Bien que la manière dont sont dépensées les recettes provenant des jeux d'argent soit strictement réglementée et malgré les avantages fiscaux, le chômage et la pauvreté perdurent. En effet, du fait de l'isolement géographique de nombreuses tribus et donc de leurs casinos, le bassin de clientèle est relativement étroit et les profits ne sont pas largement répartis, car 70 pour cent du chiffre d'affaires total des casinos amérindiens provient d'une poignée d'établissements (19 pour cent).

Jerry Lamb, membre de la tribu des Gros Ventres du Montana et directeur exécutif de l'Association des chefs d'entreprise amérindiens (American Indian Business Leaders – AIBL) pense que l'entreprise privée pourrait bien être la seule solution. « Il n'est pas facile de mettre en place de nouvelles sources de revenus », dit-il, « mais c'est la seule manière de gagner de l'argent et de créer des emplois. » Lamb considère en outre que s'ils veulent continuer dans les affaires les Amérindiens ont besoin d'une instruction plus poussée et de meilleure qualité. « Nous voulons que nos membres soient instruits et acquièrent des qualifications solides pour pouvoir diriger nos entreprises et améliorer la situation de nos tribus tout en préservant et mettant en valeur notre patrimoine culturel. »



© Foxwoods Resort Casino

# Les enfants de **Santa Filomena** ne travaillent plus à la mine

**A** Santa Filomena, petite cité minière isolée du Pérou, la recherche de l'or se poursuit mais, désormais, sans les enfants. En effet, grâce à l'aide de l'OIT, ce village de 1 500 habitants a pu déclarer au mois de juin qu'il ne faisait plus travailler aucun enfant.

LIMA – « Montre-toi petit morceau d'or, montre-toi ! », criaient les enfants dans l'espoir de découvrir quelques particules d'or dans le mélange de mercure et de terre qui se trouvait dans leur tamis ou en fouillant de leurs mains les graviers et les cailloux.

Au Pérou, quelque 50 000 enfants, qui n'ont parfois pas plus de six ans, sont employés dans de petites mines d'or, travail qui est considéré comme l'une des pires formes de travail des enfants. Le Programme international du BIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) estime que 11 000 enfants aujourd'hui âgés de moins de 6 ans, pourraient être embauchés prochainement.

Les habitants du village de Santa Filomena, eux, n'en sont plus là. Au mois de juin 2004, la ministre de la Femme et du Développement social, Ana Maria Romero, a déclaré que ce village était la première cité minière du Pérou à avoir totalement éliminé le travail des enfants.

« Les filles et les garçons de Santa Filomena ne seront plus exposés au mercure et n'auront plus à transporter des sacs de terre sur leurs épaules », a-t-elle déclaré lors de l'inauguration d'une petite usine de traitement de l'or, qui remplacera les enfants.

Santa Filomena se trouve dans la région d'Ayacucho, en pleine sierra péruvienne. Son histoire a commencé dans les années quatre-vingt, avec l'arrivée des premiers chercheurs d'or. Aujourd'hui,



© Photo BIT

les enfants constituent 47 pour cent de la population du village et la plupart ont déjà travaillé.

Ce village fait partie du Programme du BIT pour l'abolition du travail des enfants dans l'industrie extractive d'Amérique du Sud, qui couvre la Bolivie, l'Equateur et le Pérou, où 400 000 personnes dépendent directement ou indirectement de cette industrie et environ 200 000 enfants travaillent ou sont sur le point d'être embauchés dans les mines.

## La vie de mineur

Le Pérou est le plus grand producteur d'or de l'Amérique latine et le septième à l'échelle mondiale. L'or est son principal produit d'exportation. >>

## LE PROGRAMME CONCERNANT LES MINES



Grâce au programme BIT/IPEC de promotion du développement durable dans sept cités minières de la Bolivie, de l'Équateur et du Pérou, 1 046 enfants ont été libé-

rés du travail dans les petites exploitations minières et 6 265 autres y ont échappé.

Le programme sous-régional de prévention et d'élimination progressive du travail des enfants dans les petites mines d'Amérique du Sud a débuté en avril 2000. Il est financé par le ministère du Travail des États-Unis (USDOL).

La stratégie adoptée dans ces pays est axée sur les conditions de travail, la situation des enfants, le développement des régions concernées et l'action des pouvoirs publics aux échelons national et local.

La sensibilisation des familles, le renforcement des institutions, l'amélioration des services et le perfectionnement des métho-

des de production de telle sorte que les adultes gagnent mieux leur vie, sont des éléments clés du programme.

A Bella Rica, en Équateur, quelque 3 000 personnes cherchent fortune, mais rares sont celles qui réussissent : le rendement est si faible qu'elles trouvent généralement tout juste assez d'or pour survivre. Les enfants trient et transportent des tonnes et des tonnes de terre et de cailloux.

Mais là aussi, le programme du BIT commence à changer les choses. Selon Bladimir Chicaiza, représentant du BIT/IPEC en Équateur, 230 enfants ont déjà été retirés des mines de Bella Rica. Cinquante travaillent encore, car leurs parents craignent de perdre leurs revenus.

>>> Les petites exploitations minières en produisent 15 tonnes par an, soit 13 pour cent, ce qui représente 120 millions de dollars de recettes d'exportation par an. Le minerai fait vivre 30 000 familles.

La petite industrie extractive est à la fois un bienfait et un malheur pour le Pérou. D'un côté, elle crée des emplois, stimule le développement local, contribue à la réduction de la pauvreté et freine l'exode rural. En outre, elle rapporte des devises et permet d'exploiter des sites qui ne présentent pas d'intérêt pour l'exploitation industrielle en raison de leur faible rendement, des techniques rudimentaires employées et de leur intensité en main-d'œuvre. D'un autre côté, l'extraction de l'or est synonyme de pollution, de maladies et d'accidents du travail, de précarité. Et on trouve de plus en plus souvent des enfants sur des sites extrêmement dangereux.

Dans les petites mines, les enfants descendent dans les puits, inhalant un mélange de poussières et de gaz toxiques, ou travaillent à l'extérieur, dans les laveries, à des températures très élevées et sous des pluies torrentielles, respirant les gaz de mercure très nocifs qui émanent du mélange utilisé pour séparer les particules d'or.

« La santé des enfants est mise à rude épreuve », peut-on lire sur le site Internet du programme BIT/IPEC sur les petites exploitations minières.

**Action locale**

Selon Carmen Moreno, experte locale du BIT/IPEC, « l'exemple de Santa Filomena a valeur de symbole, car il prouve qu'avec le soutien des institutions locales et avec une démarche cohérente axée sur le développement durable de la communauté et des familles, il est possible de prévenir et d'éliminer le travail des enfants dans les petites mines d'or ».

Les mineurs de Santa Filomena se sont organisés ; ils ont formé une association pour obtenir l'autorisation d'utiliser des explosifs et réclamer de bons moyens de transport pour acheminer l'or vers les points de vente ainsi que d'autres améliorations indispensables pour leur permettre de travailler dans de meilleures conditions.

Pour éliminer et prévenir le travail des enfants à Santa Filomena, le BIT s'est appuyé sur cette association locale ainsi que sur l'ONG CooperAcción et sur les autorités péruviennes. Sa méthode a consisté à promouvoir le développement durable et la participation de la collectivité.

Ainsi, en modernisant la production, renforçant les capacités organisationnelles, améliorant la protection sociale, créant des sources de revenu pour les femmes, sensibilisant la population et mettant en place des services de santé, d'éducation et d'hygiène nutritionnelle, son projet a permis à plusieurs centaines de filles et de garçons de quitter la mine.

# Calendrier des cours réguliers, 2005



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

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

tous, de dialogue social, de gestion du processus de développement et de technologies de l'apprentissage.

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

Près de cent mille femmes et hommes provenant de 170 pays ont bénéficié jusqu'à présent de ses services d'apprentissage et de formation. Chaque année, plus de quatre cents programmes et projets sont exécutés, à l'intention de plus de 9 000 participants. Une moitié environ de ces activités se déroule au campus et l'autre dans les

régions d'origine des participants. Le Centre fait appel à la technologie de l'information, y compris l'Internet, pour offrir une formation à distance et des services de tutorat.

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

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



## Normes et principes et droits fondamentaux au travail

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

1 semaine - 07/03-11/03

International labour standards, equality employment and workers with family responsibilities

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

2 semaines - 14/03 - 25/03

The lost childhood of child workers: a challenge for everyone

L'enfance volée des enfants travailleurs : un défi pour tous

2 semaines - 04/04-15/04

International labour standards

Normes internationales du travail

Normas internacionales del trabajo

2 semaines - 16/05-27/05

Freedom of association and the social dimension of regional integration

Liberté syndicale et la dimension sociale de l'intégration régionale

2 semaines - 04/07 - 15/07

Trafficking in human beings: a course on slavery in the 21st century

Le trafic des êtres humains : un cours sur l'esclavage au XXI siècle

2 semaines - 04/07-15/07

International labour standards for judges, lawyers and legal educators

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

2 semaines - 29/08-09/09

### Admission

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

POUR L'INSCRIPTION, prière de s'adresser à : L'Unité du recrutement des participants CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION DE L'OIT

Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turin, Italie

Tél.: (39)011 6936 671/6936 629/6936 111  
Télécopie: (39)011 6936 767/6638 842

Courrier électronique: [recruitment@itcilo.it](mailto:recruitment@itcilo.it)  
Visitez notre site Web : <http://itcilo.it>

International labour standards, productivity and enterprise development

2 semaines - 03/10 - 14/10

International labour standards and globalization: tools for the globalized marketplace

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

2 semaines - 07/11 - 18/11



## Emploi et développement des compétences

Labour market information and labour market analysis with an emphasis on the informal economy

**1 semaine - 07/03 - 11/03**

Nuevas formas de organización del trabajo y formación continua

**2 semaines - 23/05 - 03/06**

Local employment initiatives as a response to youth employment problems

**2 semaines - 13/06 - 24/06**

Labour market and employment policies in developing countries and transition economies

**2 semaines - 04/07 - 15/07**

Decent jobs and better services for the urban poor: mobilizing stakeholders for effective local public-private partnerships

**1 semaine - 04/07 - 08/07**

Supervisão e avaliação de programas de educação técnica e formação profissional

**2 semaines - 26/9 - 07/10**

New roles for public employment services

**1 semaine - 05/09 - 09/09**

Putting employment at the centre of public investment and poverty reduction processes – interregional workshop on employment-intensive investment policies and programmes

**1 semaine - 03/10 - 07/10**

Les initiatives locales d'emploi pour la promotion de l'emploi des jeunes

**1 semaine - 10/10 - 14/10**

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

**1 semaine - 24/10 - 28/10**

Développement des politiques de formation pour la promotion du travail décent dans l'économie informelle

**1 semaine - 05/12 - 09/12**



## Développement des entreprises

Improving productivity through good practice in human resources management

**2 semaines - 31/01 - 11/02**

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

**4 mois - 01/02 - 31/05**

Servicios de desarrollo empresarial orientados al mercado (MOSBDS)

**4 mois - 01/02 - 31/05**

Generar procesos de Desarrollo Económico Local mediante Cooperativas (DELCOOP)

**6 mois - 01/03 - 31/08**

Local economic development in post-crisis situations

**1 semaine - 14/03 - 18/03**

SME Cluster Development: Principles and Practice

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

UNIDO/ILO ITC joint programme

**2 semaines - 18/04 - 29/04**

Global compact management training programme

**1 semaine - 09/05 - 13/05**

Strategies for Local Economic Development (LED)

**2 semaines - 16/05 - 27/05**

Estrategias para el Desarrollo Económico Local (DEL)

**2 semaines - 16/05 - 27/05**

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

**4 mois - 01/07 - 31/10**

Servicios de desarrollo empresarial orientados al Mercado (MOSBDS)

**4 mois - 01/07 - 31/10**

Local enterprises and employment in the global economy

**1 semaine - 04/07 - 08/07**

The Boulder Microfinance Training Programme: European edition in association with the ILO (Training in best practices in microfinance with the option to study topics through electives)

**3 semaines - 08/08 - 26/08**

Policies and strategies for SMEs development

**2 semaines - 22/08 - 02/09**

BDS Seminar – the sixth annual seminar

**1 semaine - 19/09 - 23/09 +**

**3 jours de visites d'étude - 26/09 - 28/09**

International labour standards, productivity improvement and enterprise development

**2 semaines - 03/10 - 14/10**

Politiques et législation concernant les coopératives

**2 semaines - 10/10 - 21/10**

Creating an enabling environment for SED

**2 semaines - 17/10 - 28/10**

Curso de especialización Desarrollo Empresarial y Globalización “La calidad, elemento clave para el éxito empresarial”

**13 jours - 07/11 - 23/11**

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

**2 semaines - 05/12 - 17/12**



## Protection sociale

Social health insurance

**2 semaines - 21/02 - 04/03**

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

**3 semaines - 28/02 - 18/03**

Inspección estatal de la seguridad y salud en el trabajo

**2 semaines - 02/05 - 13/05**

Workshop on social security financing

**2 semaines - 09/05 - 20/05**

Workshop on pension schemes and social security financing for Arab States

**2 semaines - 04/07 - 15/07**

Occupational safety and health inspection systems

**2 semaines - 04/07 - 15/07**

Estrategias para la extensión de la Seguridad Social

**2 semaines - 01/08 - 12/08**

Stratégies pour l'extension de la protection sociale

**2 semaines - 29/08 - 09/09**

Taller sobre regímenes de pensiones y financiamiento de la Seguridad Social

**2 semaines - 29/08 - 09/09**

Workshop on pension schemes

**3 semaines - 26/09 - 14/10**

Strategies for the extension of social security

**2 semaines - 21/11 - 02/12**



## Activités pour les travailleurs

Formación sindical sobre la seguridad social

**4 semaines - 24/01 - 18/02**

Trade union training in ILS and the ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work and its follow-up

**4 semaines - 14/02 - 11/03**

Trade union training in international economics, regional integration and political economy

**4 semaines - 14/03 - 08/04**

Formation syndicale en matière d'économie internationale, d'intégration régionale et d'économie politique

**4 semaines - 04/04 - 01/05**

Formation syndicale sur les Normes Internationales du Travail et la Déclaration de l'OIT sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail et son suivi

**4 semaines - 16/05 - 10/06**

Formación sindical sobre tecnologías de la información, con un foco sobre educación a distancia

**4 semaines - 13/06 - 08/07**

Trade union training in economic and financial analysis of enterprises for collective bargaining

**4 semaines - 08/08 - 02/09**

Formação sindical sobre as políticas de emprego e as estratégias para reduzir a pobreza

**4 semaines - 05/09 - 30/09**

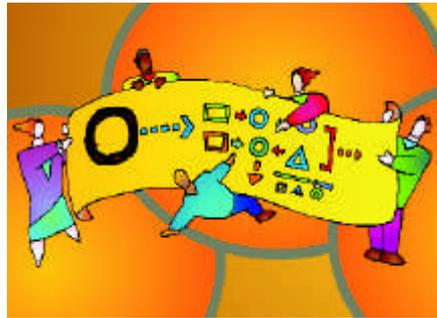
Trade union training on employment policies

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

Trade union training in information technology

**4 semaines - 01/10 - 25/11**

Note: Training courses under the Workers' Activities Programme are attended by invitation only. Additional candidates paying a reduced fee may be accepted subject to the approval of the Workers' Group and the Bureau for Workers' Activities (ACTRAV) of the International Labour Office.



## Activités pour les employeurs

La liste définitive des activités est rédigée en consultation avec nos partenaires et comporte quatre thèmes:

- Développement Stratégique des fonctions et structures des organisations d'employeurs;
- Relations professionnelles;
- Productivité;
- Sécurité et santé au travail.



## Dialogue social et secteur public

Técnicas de negociación para mujeres representantes de los trabajadores y de los empleadores

**1 semaine - 07/03 - 11/03**

Participatory labour legislation drafting (Module A)  
Rédaction de la législation du travail : une approche participative (Module A)

**1 semaine - 04/04 - 08/04**

Training of trainers in participatory labour legislation drafting (Module B)  
Formation de formateurs en matière de rédaction de la législation du travail (Module B)

**3 jours - 11/04 - 13/04**

Gestão da reforma administrativa: uma abordagem participativa

**3 semaines - 02/05 - 20/05**

Managing public service reform: a participatory approach

**3 semaines - 13/06 - 01/07**

Curso de especialización de expertos latinoamericanos en relaciones laborales: "Democracia, mercado y relaciones laborales"

**3 semaines - 29/08-16/09**

Gestão de recursos humanos na função pública

**4 semaines - 05/09 - 30/09**

Participatory labour legislation drafting (Module A)

**1 semaine - 26/09 - 30/09**

Training of trainers in participatory labour legislation drafting (Module B)

**3 jours - 03/10 - 05/10**

Formation des conseillers en gestion des ressources humaines dans la fonction publique

**4 semaines - 17/10 - 11/11**



## Gestion du développement

Master's course on "Management of Development"

**16 semaines - 31/01 - 27/05**

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

**1 semaine - 28/02 - 04/03**

International procurement management

**2 semaines - 28/02 - 11/03**

Financial management and disbursement in World Bank-financed projects (World Bank/ILO Turin)

**2 semaines - 14/03 - 24/03**

Post-graduate course on "International Trade Law"

*Participants are selected by the Examining Board of the University Institute for European Studies*

**13 semaines - 31/03 - 23/06**

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

**1 an - 01/04/2005 - 31/03/2006**

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

**1 an - 01/04/2005 - 31/03/2006**

Delnet – programme in support of local development: specialization course in local development

**1 an - 01/04/2005 - 31/03/2006**

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

**1 an - 01/04/2005 - 31/03/2006**

Procurement of information systems in World Bank-funded projects

**2 semaines - 11/04 - 22/04**

Project cycle management

**3 semaines - 11/04 - 29/04**

Works procurement management (World Bank /ILO Turin)

**3 semaines - 09/05 - 27/05**

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects

**1 semaines - 23/05 - 27/05**

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

**8 jours - 15/06 - 24/06**

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

**1 semaines - 04/07 - 08/07**

Works procurement management (World Bank/ILO Turin)

**2 semaines - 11/07 - 22/07**

Post-graduate course on "Cultural Projects for Development"

**15 semaines - 05/09 - 16/12**

LL.M. (Master of Law) in "Intellectual Property"

**15 semaines - 05/09 - 16/12**

Procurement management in the public sector

(OECD/SIGMA - World Bank – ILO Turin)

**3 semaines - 12/09 - 30/09**

Procurement management in World Bank-funded projects

**3 semaines - 26/09 - 14/10**

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

**1 semaine - 01/10/2005 - 30/09/2006**

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

**1 semaine - 01/10/2005 - 30/09/2006**

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

**1 an - 01/10/2005 - 30/09/2006**

Equipment procurement management (World Bank/ILO Turin)

**3 semaines - 10/10 - 28/10**

Project cycle management

**3 semaines - 10/10 - 28/10**

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects

**1 semaine - 07/11 - 11/11**

Total quality management in procurement operations

**1 semaine - 14/11 - 18/11**

Financial management and disbursement in World Bank-financed projects (World Bank/ILO Turin)

**2 semaines - 28/11 - 09/12**



## Formation à distance et technologie d'apprentissage

Planificación y facilitación del aprendizaje presencial basado en competencias (a distancia y en presencia)

**1 semaine - 18/04 - 22/04**

Competency-based training

**Inscription en avril**

Formación de formadores por competencias

**Inscription - mai**

Learning media design and development

**2 semaines - 16/05 - 27/05**

Gestión de recursos humanos por competencias -Productividad y calidad

**1 semaine - 23/05 - 27/05**

Planning the delivery of distance learning programmes

**1 semaine - 06/06 - 10/06**

Facilitating learning at a distance

**1 semaine - 13/06 - 17/06**

Conception et développement de media et environnements d'apprentissage (CEDMEF)

**2 semaines - 14/06 - 25/06**

Learning Environment Design and Assessment (LEDA)

**2 semaines - 11/07 - 22/07**

Formacion de formadores por competencias

**Inscription en septembre**

Aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación en la formación

**1 semaine - 03/10 - 07/10**



## Unité de coordination des questions de genre

The Centre is mainstreaming women and gender issues into all its activities. Other courses and workshops dealing with gender issues related to specific technical areas will be found under the respective headings.

Mainstreaming gender equality in the world of work: on-line distance learning course

**6 mois - 08/03 - 07/09**

Gender, poverty and employment: on-line course

**6 mois - 16/05 - 15/11**

Mainstreaming gender equality: concepts and instruments

**2 semaines - 11/04 - 22/04**

Genre et développement: concepts et instruments pour l'intégration d'une perspective de genre dans les actions de développement

**2 semaines - 10/10 - 21/10**

# Nouvelle étude du BIT:

## Le chômage des jeunes atteint un niveau record

**U**ne récente étude du BIT montre que, depuis dix ans, le chômage des jeunes a monté en flèche : la moitié des chômeurs de la planète ont moins de 24 ans. Selon les *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2004*<sup>1</sup>, le taux de chômage mondial des jeunes atteignait 14,4 pour cent en 2003, c'est-à-dire que le nombre total de jeunes chômeurs a augmenté de 26,8 pour cent au cours de la décennie écoulée. Les jeunes ne représentent que 25 pour cent de la population d'âge actif mais 47 pour cent des 186 millions de chômeurs recensés dans le monde en 2003. Aujourd'hui, 88 millions de jeunes de 15 à 24 ans sont sans travail.

GENÈVE – « Le chômage des jeunes est un gaspillage de ressources », peut-on lire dans le nouveau rapport du BIT. Réduire de moitié le taux actuel de chômage des jeunes rapporterait 1,4 trillion de dollars, soit 4 pour cent du PIB mondial de 2003. En outre, un tel niveau de chômage constitue une menace pour la société, car elle accroît la fragilité des jeunes, faisant naître en eux un sentiment d'exclusion et d'inutilité qui les pousse à « des activités nuisibles pour eux-mêmes et pour la société ».

« Tant que le potentiel des jeunes ne sera pas exploité de manière productive, ni eux ni la société ne pourront prétendre à un avenir satisfaisant », affirme Juan Somavia, Directeur général du BIT. « A l'évidence, offrir du travail décent aux jeunes et mettre ainsi fin à la crise de l'emploi des jeunes est l'un des principaux enjeux de notre époque. »

Les auteurs des *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2004* expliquent que la montée du chômage dans le monde touche durement les jeunes et surtout les jeunes femmes. Et lorsqu'ils trouvent du travail, les jeunes sont en général astreints à des horaires lourds, n'obtiennent que des contrats de courte durée ou conclus à l'amiable, sont peu rémunérés et ne se voient offrir au mieux qu'une protection sociale restreinte, aussi bien sur le plan de la sécurité sociale que sur celui des avantages sociaux. Un quart des 550 millions de travailleurs pauvres du monde sont des jeunes, c'est-à-dire que 130 millions de jeunes – et leur famille – n'ont aucun espoir de franchir le seuil de pauvreté de 1 dol-

lar par jour. La majorité de ces jeunes travailleurs pauvres sont des femmes. Dans ces conditions, les jeunes restent de plus en plus longtemps à la charge de leur famille ou courent le risque d'être exploités.

En 2003, c'est dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord et dans celle de l'Afrique subsaharienne que le taux de chômage des jeunes était le plus élevé, atteignant respectivement 25,6 et 21 pour cent. Et c'est en Asie de l'Est (7 pour cent) et dans les pays industrialisés (13,4 pour cent) qu'il était le plus bas. La seule région qui a enregistré un recul sensible du taux de chômage des jeunes est celle des pays industrialisés, où il est tombé de 15,4 pour cent en 1993 à 13,4 pour cent en 2003.

Les auteurs du rapport font observer que la population des jeunes augmente plus rapidement que le nombre d'emplois offerts aux jeunes. En effet, cette population a augmenté de 10,5 pour cent à l'échelle mondiale au cours de ces dix dernières années, pour atteindre 1,1 milliard, alors que l'emploi des jeunes n'a augmenté que de 0,2 pour cent, ce qui représente environ 526 millions de jeunes employés. Le ratio emploi/population des jeunes a régressé dans toutes les régions, sauf celle du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord et celle de l'Afrique subsaharienne. En 2003, parmi les jeunes qui étaient aptes au travail, moins d'un sur deux avait un emploi en 2003, contre un peu plus d'un sur deux en 1993.

<sup>1</sup> Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2004. BIT, 2004. ISBN 92-2-215997-7.



© M. Crozet/BIT



© M. Crozet/BIT

Les jeunes ont plus de mal que les adultes à trouver du travail : en 2003, leur taux de chômage mondial était 3,5 fois plus élevé. Bien que, dans la plupart des pays, les taux de chômage des jeunes et des adultes évoluent dans le même sens, il semble qu'en situation de crise économique, le chômage des jeunes augmente plus rapidement que celui des adultes.

Le handicap des jeunes est plus prononcé dans les pays en développement, où la part de ceux-ci dans la population active est sensiblement plus élevée que dans les pays du monde industrialisé. Quarante-vingt-cinq pour cent des jeunes de la planète vivent dans des pays en développement, où leur taux de chômage est 3,8 fois plus élevé que celui des adultes, contre 2,3 fois dans les pays industrialisés.

Le rapport indique en outre que, sur le plan mondial, le taux d'activité des jeunes a reculé de près de quatre points de pourcentage, en partie parce que les jeunes prolongent leurs études ou abandonnent toute recherche d'emploi. En 2003, c'est en Asie de l'Est (73,2 pour cent) et en Afrique subsaharienne (65,4 pour cent) que ces taux étaient le plus élevés et dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (39,7 pour cent) qu'ils étaient le plus faibles.

L'Afrique subsaharienne et la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord sont les seules régions dans lesquelles la proportion de jeunes qui travaillent ait augmenté. En Afrique subsaharienne, la persistance de la pauvreté oblige tous ceux qui sont aptes au travail à accepter tout emploi qui se présente, et au Moyen-

Orient et en Afrique du Nord, les jeunes femmes commencent à entrer sur le marché du travail même si, dans l'ensemble, elles conservent leur rôle traditionnel au sein de la famille.

Non seulement les jeunes ont moins de chances de trouver un emploi, mais encore ils font l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge, le sexe et le profil socio-économique. Partout dans le monde, le taux d'inactivité des jeunes femmes est plus élevé et leur ratio emploi/population est inférieur à celui des jeunes hommes. Dans la plupart des pays, le groupe dominant se tire mieux d'affaire que les membres de minorités ethniques et, en règle générale, les jeunes qui proviennent de familles peu fortunées risquent davantage de se trouver au chômage.

Dans les régions en développement, qui comptent le plus grand nombre de jeunes en âge de travailler, le destin de ceux qui arriveront prochainement sur le marché du travail dépendra à la fois du taux de croissance économique et du contenu de cette croissance en emplois. Dans les pays industrialisés, l'évolution démographique pourrait entraîner un recul du chômage des jeunes – mais cela ne se fera pas automatiquement. Seule un ensemble de mesures ciblées et cohérentes permettra aux jeunes de surmonter leur handicap par rapport aux travailleurs plus âgés et plus expérimentés.

De telles mesures ont été définies par le Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN), mis en place par le Secrétaire général des Nations Unies dans la foulée du Sommet du Millénaire, qui regroupe les Nations Unies, la Banque mondiale et l'OIT au siège de laquelle il a son secrétariat. Ce réseau recherche des solutions aux problèmes liés à l'emploi des jeunes en mettant à profit les compétences, l'expérience et le savoir de différents partenaires recrutés aux échelons mondial, national et local.

Le YEN aide un groupe de pays qui se sont portés volontaires à élaborer un plan d'action national pour l'emploi des jeunes. A ce jour, dix pays<sup>2</sup> sont ainsi devenus des « pays leaders », expérimentant des solutions novatrices pour résoudre les problèmes liés à l'emploi des jeunes.

Dans le cadre de ce partenariat, le rôle du BIT consiste à offrir une assistance technique et à aider les pays à définir leur politique nationale. Pour ce faire, il a récemment publié un manuel<sup>3</sup> qui reprend les considérations de base et présente les différentes options possibles, y compris l'adoption d'un plan d'action national, en montrant les avantages et les inconvénients de chacune ainsi que les leçons à en tirer.

<sup>2</sup> Azerbaïdjan, Brésil, Egypte, Indonésie, République islamique d'Iran, Mali, Namibie, Rwanda, Sénégal et Sri Lanka.

<sup>3</sup> Improving prospects for young women and men in the world of work. *A guide to youth employment. Policy considerations and recommendations for the development of national action plans on youth employment.* BIT, 2004. ISBN 92-2-115945-0.

Le réseau pour l'emploi des jeunes (Youth Employment Network – YEN) est placé sous la direction de l'ONU, de la Banque mondiale et du BIT (secrétariat au BIT). Il est chargé de rechercher, aux échelons international, national et local, des solutions aux problèmes liés à l'emploi des jeunes. Pour ce faire, il incite les pays à se doter d'un plan d'action national pour l'emploi des jeunes. A ce jour, 10 pays<sup>1</sup> se sont engagés à être des « pays leaders », c'est-à-dire à montrer l'exemple et à inciter d'autres pays à mettre en place un tel plan national, comme le préconisent deux récentes résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies<sup>2</sup>.

### Aide aux « pays leaders »

Le BIT offre une assistance technique et aide les pays à définir leur politique. Dans ce contexte, il a récemment publié un guide<sup>3</sup> sur les mesures à prendre pour améliorer les perspectives des jeunes hommes et des jeunes femmes dans le monde du travail. Ce manuel reprend les considérations de base et présente les différentes options possibles, y compris l'adoption d'un plan d'action national, en montrant les avantages et les inconvénients de chacune ainsi que les leçons à en tirer. D'autres instruments du BIT peuvent aider ceux qui élaborent les politiques à mieux comprendre la problématique de l'emploi des jeunes et la pensée des jeunes de l'époque contemporaine ; ce sont, par exemple, la publication intitulée *Les tendances de l'emploi des jeunes 2004*, présentée dans le présent numéro de *Travail*, et les enquêtes sur le passage de l'école à la vie active<sup>4</sup>.

Ces instruments sont actuellement utilisés par les dirigeants de l'un des « pays leaders », l'Indonésie, où un premier plan d'action pour l'emploi des jeunes a été rédigé à l'issue d'une large consultation organisée par le comité directeur du YEN Indonésie. Ont participé à cette consultation les membres du gouvernement, les institutions partenaires du YEN, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les organisations non gouvernementales, les jeunes et les milieux universitaires. Ce plan préliminaire, rendu public le 12 août 2004, à l'occasion de la Journée internationale de la jeunesse, servira de base au plan d'action national de l'Indonésie pour l'emploi des jeunes, qui sera présenté en septembre 2004 à l'Assemblée générale des Nations Unies.

### Responsabilisation des jeunes

Le YEN considère que la participation des jeunes à l'élaboration et à l'application de ces plans d'action nationaux est essentielle pour la réussite de la politique mise en œuvre. En effet, les pays qui ne coopèrent pas avec les organisations de jeunesse risquent de prendre des mesures qui soient déconnectées de la réalité. C'est là un message dont les pays leaders tiennent compte :

- En Azerbaïdjan, les ONG de jeunesse ont formé, sous la houlette du Conseil national des jeunes, une coalition qui collaborera étroitement avec le gouvernement de façon à ce que les opinions et les préoccupations des jeunes soient reflétées dans le Plan d'action national.
- En Namibie, le ministre de l'Enseignement supérieur a invité le Conseil national des jeunes à participer à la création d'équipes de travail qui élaboreront le Plan d'action national.

A l'échelon international, le YEN a formé un Groupe de consultation des jeunes sur lequel s'appuieront ses responsables et ses porte-parole pour relayer les vues des jeunes sur le rôle, le fonctionnement et les priorités du Réseau. Ce groupe de consultation influera sur les décisions et les grandes orientations du Réseau par le truchement du Groupe d'experts de haut niveau du YEN.

En outre, il fera office d'intermédiaire pour les organisations nationales de jeunesse désireuses de participer à l'élaboration du Plan d'action de leur pays. Il facilite la concertation au sein des régions et entre elles, diffuse l'information, donne des conseils pratiques et organise des ateliers de façon à permettre aux jeunes de participer concrètement à l'élaboration des politiques nationales concernant l'emploi des jeunes.

### Créer des partenariats

Pour aider les pays à élaborer leur plan d'action national, le YEN entend mettre en place un *réseau de réseaux*, constitué de responsables politiques, de travailleurs, d'employeurs, de jeunes et d'autres groupes ayant un intérêt et un but commun – la reconnaissance de l'importance fondamentale de la question de l'emploi des jeunes pour la réalisation des objectifs de développement du Millénaire, la réduction de la pauvreté et le développement en général.

En élargissant ainsi au maximum l'éventail des parties prenantes, le YEN tirera profit des compétences, de l'expérience et des ressources de ces différents groupes afin de recenser les pratiques qui méritent d'être diffusées, reproduites et adaptées aux besoins de chaque pays.

Exemples :

- Le *Youth Business China*, initiative du *Youth Business International* (YBI) et de la Fédération de la jeunesse chinoise (ACYF), vient en aide aux jeunes Chinois qui veulent créer une entreprise en mettant à leur disposition le capital de démarrage, un système de parrainage et des services d'appui.
- La Fondation allemande Dräger, qui a consacré son XV<sup>e</sup> symposium à l'emploi des jeunes, a fait appel au Réseau YEN pour réunir 400 participants de tous horizons politiques et sociaux, qui ont examiné et évalué des stratégies de création d'emplois pour les jeunes.
- Le Réseau organise et anime des réunions tripartites sur l'emploi des jeunes à l'occasion desquelles il insiste sur l'efficacité du dialogue social pour rechercher des solutions au problème.

Pour des renseignements complémentaires sur l'action du YEN, consulter le site : [www.ilo.org/yen](http://www.ilo.org/yen)

<sup>1</sup> Azerbaïdjan, Brésil, Egypte, Indonésie, Iran, Namibie, Mali, Rwanda, Sénégal et Sri Lanka.

<sup>2</sup> Résolution de décembre 2002 sur la promotion de l'emploi des jeunes (A/RES/57/165) et Résolution de janvier 2004 sur les politiques et programmes mobilisant les jeunes (A/RES/58/133).

<sup>3</sup> *Improving prospects for young women and men in the world of work. A guide to youth employment. Policy considerations and recommendations for the development of national action plans on youth employment.* BIT, 2004. ISBN 92-2-115945-0. Peut être consulté à l'adresse : [www.ilo.org/yen](http://www.ilo.org/yen)

<sup>4</sup> A ce jour, des enquêtes sur le passage de l'école à la vie active ont été conduites en Indonésie, à Bahreïn et au Viet Nam.



## PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

### Chômage des jeunes et éducation

**Le chômage de jeunes est un problème mondial qui ne cesse de s'aggraver. Il suffit, pour s'en convaincre, de lire le récent rapport du BIT, intitulé *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2004* (voir page 21 du présent numéro de *Travail*). Mais quelle est la situation concrète dans différentes régions du monde ? Planète Travail répond à la question en montrant où sont – ou ne sont pas – les emplois et ce qui attend les jeunes sur les marchés du travail mondiaux et locaux.**

■ L'Allemagne s'est longtemps enorgueillie de son système de formation professionnelle, qui a pris forme dans les corporations d'artisans du Moyen-Age et fait toujours de l'apprentissage la porte d'entrée dans l'emploi à plein temps. Mais aujourd'hui, du fait de la stagnation de l'économie, les jeunes qui terminent leur scolarité ont de plus en plus de mal à se faire embaucher comme apprentis. Cette année, les entreprises allemandes ne proposent plus que 1,6 million de postes d'apprenti, contre 1,8 million en 2000, plongeant 100 000 jeunes de 17 à 25 ans dans le désarroi. En conséquence, l'actuelle coalition gouvernementale, composée des sociaux-démocrates et des Verts, a annoncé qu'elle prélèverait une taxe d'apprentissage de 3 500 euros sur les entreprises de plus de onze salariés, qui emploient moins de 7 pour cent d'apprentis. Les détracteurs de cette mesure disent qu'elle pénalisera les employeurs à un moment où l'activité commence à peine à reprendre, et que la plupart préféreront payer la taxe plutôt que les 10 000 à 16 000 euros que leur coûterait un apprenti.

– Source : *The New York Times*, 2004

■ Parfois, la recherche de ce premier emploi n'est pas seulement difficile, elle peut aussi être dangereuse. La *Women's*

*Rescue Foundation* de Taïwan a relevé dans les journaux locaux 18 020 petites annonces offrant ou recherchant des services sexuels. Selon la fondation, certaines de ces annonces mentionnaient explicitement certains types d'actes sexuels, des parties du corps, la participation d'écoliers et les tarifs de chaque service. D'autres, moins précises, offraient des emplois d'« assistants de sexe masculin ». La fondation met en garde contre le risque que de jeunes étudiants en quête de travail répondent à de telles annonces.

– Source : *Taipei Times*, juillet 2004

■ Au Royaume-Uni, le gouvernement voudrait faire passer, d'ici à 2010, le nombre de jeunes qui font des études supérieures à 50 pour cent, contre 44 pour cent actuellement. Mais la Chambre de commerce britannique (BCC), qui représente plus de 135 000 entreprises, considère qu'il ne suffit pas d'augmenter le nombre de diplômés pour remédier à la pénurie de personnel qualifié dont souffrent les entreprises. Selon elle, les étudiants devraient aussi acquérir une formation professionnelle, car l'économie a besoin de jeunes qui soient à la fois instruits et formés. La BCC explique qu'au lieu de présenter les études universitaires comme le premier choix qui s'offre aux

élèves, les enseignants et les conseillers d'orientation devraient expliquer le fonctionnement du marché du travail et les différents métiers. Elle fait en effet observer que, de nos jours, un plombier n'est plus seulement un ouvrier qui répare des tuyaux mais un travailleur indépendant appelé à résoudre des problèmes complexes d'impôts ou de santé et de sécurité au travail ainsi qu'à négocier des marchés.

– Source : *BBC*, juin 2004

■ Selon un rapport de la Commission pour l'égalité des chances du Royaume-Uni, l'apprentissage n'incite pas suffisamment les jeunes hommes et femmes à s'orienter vers des emplois autres que ceux auxquels la société les destine habituellement. L'information qui leur est donnée reflète trop souvent la conception classique de l'emploi « masculin » ou « féminin ». Dans le cadre du sondage sur lequel s'appuie ce rapport, 67 pour cent des femmes de 16 à 24 ans ont déclaré qu'elles se seraient orientées différemment si elles avaient été informées des différences de salaire entre les emplois normalement réservés aux hommes et ceux qui sont normalement réservés aux femmes. D'après le rapport, le problème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui se fait actuellement sentir dans des branches considérées comme



© AFP

typiquement « masculines » telles que la mécanique, la plomberie et le bâtiment, pourrait être résolu si davantage de femmes étaient recrutées dans ces branches. Les chiffres les plus récents indiquent que les femmes occupent 1 pour cent seulement des postes d'apprentissage dans le bâtiment.

– Source : *BBC*, mai 2004

■ Pourtant, beaucoup d'Européennes continuent à considérer les études supérieures comme le seul moyen de préparer leur avenir. Elles sont de plus en plus nombreuses à tableur sur l'obtention d'un MBA pour obtenir un emploi de haut niveau, offrant davantage d'options (les femmes qui ont un MBA peuvent plus facilement

suspendre leur carrière et la reprendre par la suite, changer de branche ou monter leur propre entreprise). Près d'un tiers des étudiants inscrits en 2005 à la Manchester Business School sont des femmes, ce qui représente une augmentation de 9 pour cent par rapport à 2004. A Audencia Nantes, elles sont 25 pour cent, soit le double qu'en 2003. A l'École de gestion de Copenhague, la proportion de femmes parmi les étudiants a atteint en 2003 le taux record de 24 pour cent, soit une augmentation de 60 pour cent depuis 2001. En Slovénie, un tiers des étudiants en management de haut niveau à l'école de Bled sont des femmes.

– Source : *International Herald Tribune*, mai 2004

■ Partout dans le monde, les candidats à un MBA sont nombreux. Mais plutôt que de faire venir les étudiants à elles, beaucoup d'universités ouvrent des campus satellites à l'étranger. D'autres recourent à l'Internet pour diffuser des programmes d'enseignement supérieur dans les régions qui ne sont pas équipées pour dispenser un enseignement de type classique (environ 85 pour cent de la planète). Par exemple, Universitas 21 Global, programme de MBA en ligne basé à **Singapour**, s'appuie sur 16 grandes universités. Des étudiants de plus de 20 pays d'Asie, d'Australie, d'Amérique latine, d'Afrique, du Moyen-Orient et des Etats-Unis s'y sont inscrits.

– Source : *International Herald Tribune*, mai 2004



■ Vaut-il mieux étudier chez soi ? Peut-être lorsque «chez soi» est une île perdue au milieu de l'océan Pacifique. L'Université du **Pacifique Sud**, qui a des étudiants de 12 pays insulaires dispersés sur 33 millions de kilomètres carrés d'océan et cinq fuseaux horaires, est une pionnière de l'enseignement à distance. Disposant de sa propre liaison satellite, elle permet à des étudiants installés dans une salle de classe des **îles Marshall** de suivre un cours de géographie donné à Suva (**Fidji**), à 3 000 kilomètres de là. Elle est en train de construire un centre de démonstration consacré aux technologies de l'information et de la communication, qui coûtera 15 millions de dollars. En outre, elle envisage de se connecter à AARNet (réseau de la recherche et de l'enseignement en **Australie**) pour enseigner dans tout le Pacifique, et jusque dans les villages, d'ici à 2020. Mais la réalisation de ce rêve dépend en partie du développement du réseau téléphonique et des services Internet dans la région. En effet, 700 des 900 villages des îles Fidji – l'un des Etats les plus avancés de la région – n'ont même pas encore le téléphone.

– Source : *BBC*, juillet 2004

### MONDE DU TRAVAIL

■ Les cadres des **Etats-Unis** qui sont licenciés pour laisser la place aux jeunes, commencent à s'apercevoir qu'ils risquent de ne plus retrouver d'emploi. Le Bureau des statistiques du travail de ce pays indique en effet que de février 2000 à janvier 2002, le taux de réemploi des travailleurs de 55 à 64 ans est tombé de 58,8 à 52,5 pour cent, soit le niveau le plus bas depuis 1994. Les observateurs imputent cette situation au repli du secteur de l'informatique et aux fusions dans le secteur financier. Les cadres vieillissants se regroupent en réseaux pour tenter de retrouver du travail mais, de l'avis général, beau-



© Keystone

coup d'emplois « ne reviendront pas ». Selon le porte-parole de l'un de ces réseaux, toute une génération va être ainsi privée des dix dernières années de revenus dont elle a besoin pour la retraite.

– Source : *The Wall Street Journal*, juillet 2004

■ Le récent vote par lequel des travailleurs **français** ont accepté un allongement de leur semaine de travail chez un équipementier allemand, constitue la première remise en cause de la semaine de 35 heures. D'autres votes de ce type pourraient avoir lieu sous la pression d'entreprises qui veulent allonger la durée du travail et réduire leurs coûts. On observe la même tendance en **Allemagne**, dont les entreprises annoncent que la seule autre solution envisageable est de délocaliser la production dans des régions où les horaires sont plus longs et la main-d'œuvre meilleur marché, argument à propos dans lequel un haut responsable français a vu une « forme d'exploitation ». Si certains travailleurs acceptent de travailler plus, d'autres protestent au motif que l'allongement de la semaine de travail supprimera des emplois. Ce à quoi les patrons rétor-

quent qu'une telle décision non seulement sauvera des emplois mais encore sauvera les entreprises qui procurent les emplois.

– Source : *Financial Times*, juillet 2004

■ La forte productivité des **Etats-Unis** est un phénomène connu que l'OIT et d'autres ont amplement étudié. Ce que l'on sait moins, en revanche, c'est que les travailleurs **américains** font plus d'exercice physique. Un récent sondage Eurobaromètre indique que, dans ce pays, le travailleur moyen se rend trois fois par semaine au gymnase contre deux fois pour l'**Européen** moyen. Les statistiques varient aussi au sein de l'Union européenne (UE) : En **Allemagne** et en **France** la moyenne est inférieure à celle de l'UE. Les **Portugais** et les **Grecs** sont ceux qui consacrent le moins de temps à l'exercice physique et les **Finlandais**, les **Irlandais**, les **Néerlandais** et les **Britanniques**, ceux qui en font le plus. Quant aux nouveaux membres, certains sont en grande forme, les **Slovènes** et les **Hongrois** faisant plus de gymnastique que la moyenne de leurs prédécesseurs européens.

– Source : *The Wall Street Journal*, juillet 2004

# Consommation de tabac au travail : Pourquoi les non-fumeurs sont en train de gagner la partie



La consommation de tabac, un des risques les plus graves pour la santé et la sécurité des travailleurs, est peut-être enfin sur le point de disparaître des lieux de travail. Un récent rapport\* du BIT, qui présente un aperçu des mesures prises à travers le monde pour lutter contre le tabagisme en milieu professionnel, explique pourquoi il est désormais quasiment impossible de fumer au travail.



GENÈVE – L'interdiction de fumer que des entreprises de la ville norvégienne de Levanger ont tenté d'imposer à leur personnel a peut-être soulevé un tollé, mais, selon un récent rapport du BIT, le lobby antitabac est en train de gagner la partie.

Ce rapport montre que l'attitude envers le tabac est en train de changer partout dans le monde. Cela étant, de nombreux travailleurs devront attendre encore longtemps avant de pouvoir respirer un air sain sur leur lieu de travail, en particulier dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

En Irlande, l'interdiction de fumer sur tous les lieux de travail a suscité de véhémentes protestations, mais le montant élevé des amendes et l'efficacité des contrôles semblent porter leurs fruits. Néanmoins, c'est incontestablement en Amérique du Nord que la lutte contre la consommation de tabac au travail progresse le plus rapidement. En 2002, les habitants de la Floride ont voté à une écrasante majorité un amendement constitutionnel interdisant le tabac dans les lieux de travail confinés, y compris les restaurants. La Californie, le Maine, l'Utah et le Vermont ainsi que les municipalités de New York et de Boston ont adopté des lois similaires. Le reste du monde suivra probablement l'exemple américain. « La nocivité du tabac et du tabagisme passif est désormais chose admise », explique Carin Hakansta, auteur du rapport.

Les employeurs prennent généralement la question au sérieux. Le rapport cite le cas d'entreprises qui offrent des primes à leurs salariés qui arrêtent de

fumer ou dont certains employés sont chargés de faire respecter les consignes antitabac. De leur côté, les syndicats multiplient les initiatives pour protéger leurs membres contre le tabagisme passif, dans l'hôtellerie et la restauration en particulier. Quant aux pouvoirs publics, ils sont de plus en plus nombreux à institutionnaliser les stratégies destinées à réduire la consommation de tabac par le biais de la législation, de programmes nationaux, d'organismes de coordination et de campagnes de sensibilisation.

Pourtant, la lutte contre le tabagisme n'est pas toujours une priorité pour les gouvernements. Ceux de pays en développement notamment, consacrent l'essentiel de leurs dépenses de santé à la lutte contre des maladies graves telles que la malaria ou le VIH/sida. De plus, dans les pays producteurs de

\* Workplace smoking – A review of national and local practical and regulatory measures. Carin Hakansta, BIT, 2004.



## POUR UN LIEU DE TRAVAIL SANS FUMÉE

L'étude du BIT a relevé, dans les stratégies antitabac appliquées à travers le monde, six mesures qui ont fait leurs preuves :

- Créer des partenariats novateurs entre gouvernements, employeurs, travailleurs et organisations internationales et religieuses.
- Classer le tabagisme parmi les risques professionnels.
- Informer et communiquer pour faire en sorte que la législation soit appliquée.
- Donner des directives précises : l'étude analyse dix-huit directives qui sont de nature à décourager les travailleurs de fumer.
- Mettre en place des programmes de prévention du tabagisme et d'incitation à l'abandon du tabac.
- Elaborer et appliquer une stratégie antitabac en étroite concertation avec les syndicats et tous les acteurs concernés de l'entreprise ou de l'organisation.

>> tabac, notamment en Afrique, l'adoption d'une réglementation antitabac risque de provoquer un conflit d'intérêts.

Il ne demeure pas moins que l'argent dépensé en tabac dans les pays pauvres pourrait être utilisé à meilleur escient, par exemple pour acheter de la nourriture ou pour s'instruire. Le rapport mentionne les résultats d'un sondage réalisé auprès des conducteurs de pousse-pousse de Dhaka, au Bangla-

desh, qui dépendent jusqu'à 40 pour cent de leur salaire en tabac.

Ainsi, l'éradication définitive de la consommation de tabac, au travail ou ailleurs, ne se fera pas du jour au lendemain. « Il faudra attendre longtemps avant que les campagnes de sensibilisation ne produisent leurs effets et avant que tous les acteurs concernés ne prennent leurs responsabilités », conclut Carin Hakansta.

## Le Conseil d'administration élit un nouveau président



© M. Crozet/BIT

GENÈVE – Lors de sa 290<sup>e</sup> session, le Conseil d'administration du BIT a élu à sa présidence pour 2004-05 Philippe Séguin, délégué du gouvernement de la France. Entre autres questions inscrites à son ordre du jour, il a examiné un rapport du Comité de la liberté syndicale.

Philippe Séguin remplace S.E. Eui-Yong Chung, ambassadeur de la République de Corée, qui a présidé le Conseil d'administration en 2003-04. M. Séguin a été ministre des Affaires sociales et de l'Emploi de la France de 1986 à 1988 et président de l'Assemblée nationale de 1993 à 1997. Il représente le gouvernement français au Conseil d'administration depuis 2002.

Sir Leroy Trotman, secrétaire général du Syndicat des travailleurs de la Barbade et porte-parole du groupe des travailleurs au Conseil d'administration, a été réélu Vice-président travailleur. Daniel Funes de Rioja, président du Département de la politique sociale de l'Union industrielle argentine et président du groupe des employeurs de l'Organisation des Etats américains de 1995 à 1998, a été réélu Vice-président employeur.

Ces trois personnalités constitueront le bureau du Conseil d'administration en 2004-05. Le Conseil d'administration est l'organe exécutif du BIT; il se réunit trois fois par an à Genève. Il oriente l'action du BIT et établit le programme et budget de l'Organisation qui compte 177 Etats membres.

### PROPOSITIONS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL POUR UNE MONDIALISATION JUSTE

Le Conseil d'administration était saisi de propositions sur l'action à mener pour donner suite aux importantes questions soulevées par la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation dans un rapport publié en février 2004, et a passé en revue les débats qui ont eu lieu sur ce sujet lors de la 92<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

« Le message que la Commission a adressé à l'OIT est que, du fait de son mandat et de sa composition tripartite, notre Organisation a un rôle particulier à jouer dans la promotion d'une mondialisation équitable », a déclaré Juan Somavia. « Les débats de la Conférence internationale du Travail cette année me donnent à penser que les mandats de l'OIT sont prêts à relever ce défi », a-t-il ajouté.

M. Somavia a proposé des mesures visant à relever les défis posés par la Commission mondiale qui, en février de cette année, a publié un rapport de toute première impor-

tance sur l'économie mondiale et son volet social. Il a affirmé que ces propositions, au nombre desquelles figurent la mise en place d'un nouveau cadre stratégique ainsi qu'un programme et budget pour la période 2006-2009, étaient de nature à « orienter l'action de l'OIT vers des solutions concrètes et efficaces à ceux des problèmes mis en exergue par la Commission, qui relèvent de son mandat et que le Conseil d'administration et la Conférence ont approuvés ».

« Le débat de la Conférence a été très riche », a déclaré M. Somavia. « Force est de constater que l'impact politique du rapport de la Commission mondiale a – probablement – dépassé toutes les espérances. Le message que le travail décent doit être un objectif mondial a une grande résonance. »

Le Conseil d'administration examinera ces nouvelles orientations lors de sa prochaine réunion, qu'il tiendra au mois de novembre.

# Conférence de Vilnius sur la mondialisation

La dimension sociale de la mondialisation et l'adhésion à l'Union européenne étaient à l'ordre du jour de la visite d'importance historique, effectuée par le Directeur général du BIT, Juan Somavia, à Vilnius au début de l'année. M. Somavia est le premier Directeur général du BIT à s'être rendu en Lituanie et le premier hôte international depuis l'adhésion du pays à l'UE.

VILNIUS – « Votre pays et beaucoup de vos voisins ont connu une période de transition extrêmement rapide », a déclaré M. Somavia dans son allocution d'ouverture, en la présence d'Arturas Paulauskas, Président par interim de la Lituanie.

« La Lituanie et les nouveaux membres de l'Union européenne viennent de sauter dans un train très long et qui va très vite ! Le reste du monde a beaucoup à apprendre de la méthode de coordination ouverte qu'a adoptée l'Europe et de la façon dont elle lie l'emploi à ses politiques économique et sociale », a-t-il ajouté.

Cette Conférence, à laquelle ont participé de hauts représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements des pays nordiques et des Etats baltes, était la première d'une série de réunions nationales et régionales organisées pour envisager la suite à donner au rapport de

la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

S'appuyant sur les recommandations formulées dans ce rapport, les partenaires sociaux du Danemark, de la Finlande, de l'Islande, de la Norvège, de la Suède, de la Pologne, de la Lettonie, de la Lituanie et de l'Estonie, ont réfléchi à l'action à mener pour orienter la mondialisation dans la bonne direction et au rôle de l'Europe centrale que peut jouer l'Europe centrale dans cette action.

M. Somavia a déclaré que la récente adhésion des Etats baltes et de la Pologne à l'UE offrait à la région une chance de préparer son avenir dans un nouveau cadre politique. « Je crois que la manière dont l'Europe œuvre à la création d'emplois meilleurs en plus grand nombre à l'intérieur de sa région mais aussi partout dans le monde est un élément clé. »

Il a ajouté qu'il voyait « une forte ressemblance entre la stratégie de l'Union européenne pour l'emploi et l'Agenda de l'OIT pour le travail décent », et que « l'Europe doit jouer un rôle de dirigeant dans le modelage d'une mondialisation juste. La combinaison du pouvoir novateur du marché et de la sécurité qu'offre une solidarité sociale est un projet mondial. »

La Lituanie avait adhéré à l'OIT en 1921, ce qui en fait l'un des tout premiers Etats membres de l'Organisation. Redevenue indépendante après avoir été pendant 51 ans une république de l'URSS, elle y a repris sa place en 1991.

## Durée du travail et travail décent

Les auteurs d'une nouvelle publication du BIT\* constatent qu'au moins 20 pour cent de la population active des Etats-Unis, de la Nouvelle-Zélande et du Japon travaillent 50 heures ou plus par semaine alors qu'en Europe, ce pourcentage est inférieur à 10 pour cent. En outre, la durée effective du travail est loin de correspondre aux souhaits ou aux besoins des travailleurs.

Selon cette étude du Programme du BIT sur les conditions de travail l'emploi, le nombre de personnes travaillant plus de 50 heures par semaine aux Etats-Unis et en Australie est passé de 15 à 20 pour cent à la fin des années quatre-vingt-dix. Elle regroupe les travaux de cinq spécialistes de la question du temps de travail en Australie, au Japon, en Nouvelle-Zélande, aux Etats-Unis et au sein de l'Union européenne.

Parmi les pays étudiés, le Japon et la Nouvelle-Zélande sont les seuls dont la proportion de tra-





© E. Fortarezza/BIT Tuin

>> vailleurs qui effectuent plus de 50 heures par semaine dépasse 20 pour cent ; elle y est respectivement de 28,1 et de 21,3 pour cent. En revanche, dans la plupart des pays de l'Union européenne (avant l'élargissement de 2004), cette proportion se situe bien au-dessous de 10 pour cent : elle se situe entre 1,4 pour cent aux Pays-Bas et 6,2 pour cent en Irlande ou en Grèce. La seule exception est le Royaume-Uni où 15,5 pour cent de la population active passent 50 heures ou plus par semaine au travail.

Dans l'ensemble, il semble que les variations d'un pays à l'autre s'expliquent par le fait que les pays dans lesquels le temps de travail est peu réglementé, comme les Etats-Unis, le Royaume-Uni ou l'Australie, sont ceux qui ont le plus souvent des durées de travail excessives. « Certaines catégories de travailleurs effectuent un nombre d'heures trop élevé à leur goût alors que d'autres, qui représentent une proportion non négligeable de la population active, ont une durée du travail bien inférieure à ce qu'elles souhaiteraient », commente Jon Messenger, expert du BIT, directeur de la publication.

Il y a aussi ceux, de plus en plus nombreux, qui éprouvent de la difficulté à trouver suffisamment de travail en raison de la montée du travail à temps partiel, parfois assorti de piètres conditions d'emploi – sans assurance maladie ou sans régime de retraite, par exemple – ou encore non choisi par des travailleurs qui voudraient travailler à temps plein.

D'après les données citées dans le livre, la moitié des travailleurs américains préféreraient effectuer moins d'heures et 17 pour cent préféreraient travailler plus. Dans l'Union européenne, 46 pour cent de ceux qui travaillent moins de 20 heures préféreraient travailler plus, et 81 pour cent de ceux qui travaillent au moins 50 heures par semaine réduiraient leur temps de travail s'ils le pouvaient.

La publication conclut que pour équilibrer les exigences des entreprises et les besoins des travailleurs, il faudra adopter une réglementation du temps de travail axée sur cinq objectifs : promouvoir la santé et la sécurité, aider les travailleurs à mieux s'acquitter de leurs obligations familiales, favoriser l'égalité entre hommes et femmes, améliorer la productivité et permettre aux travailleurs de choisir et de déterminer eux-mêmes la durée de leur travail.

Outre cet ouvrage, le BIT a constitué une base de données très complète sur le temps de travail qui contient la législation correspondante de plus de 100 pays. Pour chaque pays, sont répertoriées les lois qui visent à protéger la santé et le bien-être des travailleurs, à lutter contre la discrimination envers les travailleurs à temps partiel, à faire en sorte que les travailleurs aient suffisamment de temps à consacrer à leurs autres intérêts et obligations ainsi qu'à les aider à concilier vie familiale et vie professionnelle. Cette base de données pourra être consultée sur le site Internet de l'OIT dès janvier 2005.

\* Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance, publié sous la direction de Jon Messenger, Routledge, Abingdon/ New York, 2004. ISBN 0-415-70108-2.

# Haïti : Un nouveau Conseil pour promouvoir le dialogue social

Les représentants tripartites d'Haïti qui ont participé à un atelier organisé en juin par l'OIT ont signé un protocole d'accord relatif à la création du premier Conseil national pour l'emploi et les questions sociales. La décision de créer ce conseil, dont le but est de renforcer et d'étendre le dialogue social en Haïti, est l'un des résultats positifs d'un projet de l'OIT qui visait à améliorer les conditions de travail et la productivité dans l'industrie haïtienne du vêtement.

Ce projet a été lancé en 1999 avec l'appui financier du ministère du Travail des Etats-Unis. Dans les années quatre-vingt, l'industrie de secteur de l'assemblage de vêtements était la principale industrie d'exportation de Haïti. Elle employait alors près 100 000 personnes, dont les deux tiers étaient des femmes. En 1998, le nombre d'emplois était tombé au-dessous de 20 000. Le projet de l'OIT a consisté d'une part à améliorer les conditions de

travail et d'autre part à rendre les entreprises haïtiennes d'assemblage de vêtements plus attrayantes aux investisseurs étrangers.

Avant sa mise en œuvre, la concertation sociale sur les conditions de travail était pratiquement tombée en désuétude. Les travailleurs, employeurs et représentants du gouvernement qui ont participé à ce projet ont découvert qu'ils pouvaient s'entraider et réaliser ainsi des objectifs communs. Le protocole d'accord souligne que la création d'emplois décents et l'amélioration des conditions de travail, non seulement sont des objectifs à part entière, mais encore sont nécessaires pour accroître la compétitivité des entreprises haïtiennes dans le contexte de la mondialisation.

Le Conseil se composera de neuf membres : trois représentants des organisations de travailleurs, trois représentants des organisations d'employeurs et trois membres représentant respectivement le ministère du Travail et des Affaires sociales, le ministère du Commerce et de l'Industrie et le ministère de la Santé. En outre, chaque organisation nommera un suppléant. Les partenaires ont décidé de veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes.

## L'OIT ouvre un nouveau Bureau pour l'Amérique latine et les Caraïbes à Lima

Le Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes a déménagé en mai. Lors de l'inauguration, Alejandro Toledo, Président du Pérou, a exprimé le souhait que l'OIT accompagne l'Amérique latine et les Caraïbes sur la voie de la justice sociale et d'une croissance économique équitable. Dans un message vidéo diffusé pendant la cérémonie, Juan Somavia, Directeur général du BIT, a déclaré aux 400 personnes présentes que le nouveau bureau serait une source d'idées fécondes pour favoriser la démocratie, la prospérité et l'esprit de justice dans la région, conformément aux vœux de la population. L'immeuble de six

étages, œuvre des architectes Oscar Borasino et Ruth Alvarado, a reçu le Prix Celima de la Chambre péruvienne des architectes, qui récompense les projets d'édifice à usage institutionnel ou commercial les mieux conçus.

**Le Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes est installé à Lima, Pérou. Son site Internet se trouve à l'adresse : [www.oit.org.pe](http://www.oit.org.pe)**



© BIT Lima

# Travail et qualité dans le secteur des médias, de la culture et des art graphiques

Selon un récent rapport du BIT\*, les nouvelles technologies des médias, du multimédia, de l'information et de la communication pourraient accroître la demande de journalistes, rédacteurs, artistes-interprètes et autres dans le secteur des médias, des arts graphiques et de la culture. Elles risquent en revanche de nuire à la qualité et aux conditions de travail.

GENÈVE – Des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs d'une cinquantaine de pays se sont réunis du 18 au 22 octobre au BIT, pour discuter de l'avenir de plusieurs professions du secteur des médias, de la culture et des arts graphiques, qui sont les plus concernées par les changements dus à l'utilisation croissante des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Les auteurs du rapport constatent que, dans l'ensemble, malgré une nette régression dans certaines branches, l'informatisation aurait plutôt tendance à stimuler l'emploi dans le secteur.

En revanche, l'explosion des nouveaux médias et du multimédia suscite des préoccupations pour ce qui est de la qualité des conditions de travail et de la production dans le secteur des médias, de la culture et des arts graphiques, et pose la question de la formation professionnelle dans l'industrie des médias et du divertissement.

Parmi les professions qui ont subi l'impact des TIC, celle de «journaliste est – et restera – très demandée», précise le rapport.

En ce qui concerne les Etats-Unis, par exemple, des études citées dans le rapport prévoient pour la période allant de 2002 à 2012, une augmentation de 16 pour cent des postes de rédacteur et de correcteur, de 6,2 pour cent de ceux de commentateur, de reporter et de correspondant, de 13,6 pour cent de ceux de photographe, de 26,4 pour cent de ceux de monteur de films et de vidéos et de 21,9 pour cent de ceux de graphiste.

«Pour certaines professions, notamment celles qui produisent des contenus novateurs, la révolution multimédia annonce une explosion des débouchés en raison de la multiplication des canaux de distribution», ajoute le rapport.

En Europe, le nombre d'emplois dans la production de films et de produits audiovisuels est passé de 850 000 en 1995 à plus d'un million en 2003. Aux Etats-Unis, l'industrie cinématographique employait 600 000 personnes en 2002, contre 221 000 en 1985. Une telle progression est en partie imputable au progrès des techniques dans des domaines comme la production numérique par ordinateur, les effets spéciaux, l'animation informatisée et la gestion des systèmes et des réseaux.

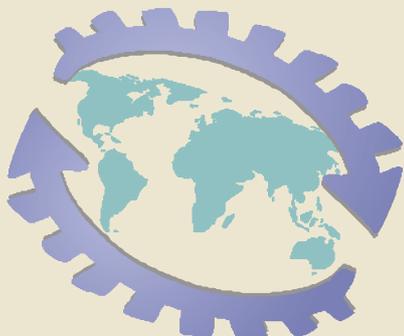
Mais, pour le BIT, plusieurs questions se posent quant à la qualité du travail et à l'accès aux débouchés de même que dans certains domaines particuliers tels que la protection de la propriété intellectuelle des auteurs et des artistes-interprètes.

En outre, les participants à la réunion ont passé en revue les résultats de la première phase du Sommet mondial sur la société de l'information sur les questions relatives au travail et à la qualité dans le secteur et ont réfléchi aux thèmes qui pourraient être étudiés lors de la deuxième phase (Tunis, octobre 2005).

\* L'avenir du travail et de la qualité dans la société de l'information: le secteur des médias, de la culture et des arts graphiques. *Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur l'avenir du travail et de la qualité dans la société de l'information: le secteur des médias, de la culture et des arts graphiques. BIT, Genève, 2004. Prix : 15 francs suisses. ISBN 92-2-215554-8.*

## CHAMPS D'ACTION

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



## 1 000 projets d'assistance technique

■ Le BIT administre désormais plus de 1 000 projets d'assistance technique grâce à l'appui de plus de 60 organismes donateurs du monde entier : gouvernements, Union européenne, institutions spécialisées des Nations Unies, Banque mondiale, Banque régionale de développement, organisations d'employeurs et de travailleurs, associations et entreprises privées.

Pour tout renseignement, s'adresser au Département de la coopération technique (CODEV):  
tél. +4122/799-7309;  
fax +4122/799-6668;  
e-mail : [jouve@ilo.org](mailto:jouve@ilo.org)

## Travail des femmes arabes du Koweït

■ Une étude du BIT montre que la population active du Koweït se



© J. Maillard/BIT

divise en deux catégories : les citoyens koweïtiens qui travaillent principalement dans le secteur public et les expatriés qui sont majoritaires dans le secteur privé. Cette étude intitulée *Non-traditional skills for Arab Women in Kuwait*, attire en outre l'attention sur le fait que très peu de Koweïtiennes travaillent dans le secteur privé – 38,2 pour cent de l'ensemble des actifs en octobre 2003. Et comme les expatriés représentent 81 pour cent de la main-d'œuvre totale, le taux d'activité global de ces femmes tombe à 7,3 pour cent. Néanmoins, depuis plusieurs décennies, les Koweïtiennes sont bien représentées dans les postes de décision et de haute direction, comme ceux de sous-secrétaire d'Etat et de directeur général d'entreprise. Une étude similaire a débuté en Jordanie et une autre à Bahreïn. Une fois les études de pays terminées, un panorama régional sera publié.

Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes:  
tél. +961/175-2400;  
fax +961/175-2405;  
e-mail : [beirut@ilo.org](mailto:beirut@ilo.org)

## Santé et sécurité des agriculteurs du Viet Nam

■ Le BIT vient de lancer un projet de trois ans, doté d'un budget de 600 000 dollars des Etats-Unis, pour améliorer la santé et la sécurité des agriculteurs vietnamiens. Ce projet, qui a débuté en mai, est financé par le gouvernement du Japon ; il couvrira quatre provinces. Environ 67 pour cent de la population active du Viet Nam travaillent dans l'agriculture et la production agricole. La modernisation de ce secteur et l'augmentation de sa productivité sont donc indispensables pour réduire la pauvreté et stimuler le développement économique et social du pays. Le projet susmentionné aidera le gouvernement à élaborer une politique de prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail ainsi qu'à prendre les dispositions nécessaires pour ratifier la convention n° 184 de



© P. Deloche/BIT

l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001. Il permettra également de mettre en place des réseaux de formation des agriculteurs, constitués par les différents services et ministères du gouvernement, qui sont concernés par les questions de santé et de sécurité au travail. Ce projet s'inspirera du programme WIND (amélioration du travail dans le cadre du développement local) du BIT, qui a désormais fait ses preuves et qui est déjà à l'œuvre depuis 1992 dans la province de Can Tho. Le programme WIND se fonde sur l'entraide locale et utilise des exemples de bonnes pratiques pour faire passer son message. De cette façon, même les agriculteurs les plus pauvres peuvent améliorer sensiblement leurs conditions de vie et de travail à l'aide de méthodes simples et peu coûteuses.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique :*  
 tél. +662/288-2202 ;  
 fax +662/288-1076 ;  
 e-mail : [bangkok@ilo.org](mailto:bangkok@ilo.org)

## 150 ratifications de la convention sur le travail des enfants

■ La convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants a désormais été ratifiée par 150 nations, ce qui rapproche l'OIT de son objectif : obtenir la ratification de chacun de ses 177 Etats membres. Cette convention est de toutes les conventions de l'OIT celle qui aura été le plus rapidement ratifiée. Juan Somavia, Directeur général du BIT, a déclaré à ce propos : « Un taux de ratification aussi rapide prouve que l'opinion mondiale a décidé de combattre avec détermi-



© J.-M. Derrien/BIT

nation le fléau que constitue le travail des enfants, surtout dans ses formes les plus cruelles et les plus injustes. »

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

## Un programme de maîtrise pour une mondialisation juste

■ En octobre 2004, un groupe d'étudiants, de syndicats et de chercheurs universitaires de divers pays ont assisté, à Kassel (Allemagne), au lancement d'un programme de maîtrise intitulé « Politiques sociales et mondialisation » par Heidemarie Wiczorek Zeul, ministre allemande de la Coopération et du Développement économiques, Leroy Trotman, porte-parole du groupe des travailleurs et Ursula Engelen Kefer, membre du Conseil d'administration. Ce programme a été conçu par l'université de Kassel et la *Berlin School of Economics*, à l'initiative du Bureau des activités pour les travailleurs, en coopération avec le mouvement syndical international et des

universités partenaires du monde entier. C'est un enseignement unique en son genre, qui porte essentiellement sur les questions liées aux normes internationales du travail dans le contexte de la mondialisation ainsi que sur le rôle et le potentiel des syndicats. Les étudiants sont originaires de 16 pays et les cours seront donnés par un corps enseignant international. Le programme bénéficie de l'appui de la Confédération allemande des syndicats (DGB), de la Fondation Hans Böckler et de la Fondation Friedrich Ebert.

*Pour tout renseignement et pour s'inscrire, consulter :*  
[www.ilo.org/lpg](http://www.ilo.org/lpg)

## La Commission européenne et l'OIT s'associent pour stimuler la coopération au développement

■ Le 19 juillet, la Commission européenne et l'Organisation internationale du Travail ont noué un partenariat stratégique destiné à intensifier leur action commune dans les domaines de la lutte contre la pauvreté et de l'amélioration des conditions de travail dans les pays en développement. La Commission et l'OIT ont également décidé de collaborer plus étroitement à la réalisation des objectifs de développement des Nations Unies pour le Millénaire, de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent et d'autres objectifs fixés par la communauté internationale en matière de développement. Elles entendent ainsi œuvrer au renforcement de la dimension sociale de la coopération au développement. La collaboration de la Commission et de l'OIT remonte à 1958.



© M.Crozet/BIT

## LES COOPÉRATIVES AU SERVICE D'UNE MONDIALISATION JUSTE

■ Ensemble, les coopératives du monde entier – de la plus petite à celles qui font des millions de dollars de chiffre d'affaires – emploient une centaine de millions d'hommes et de femmes. Le 3 juillet, à l'occasion de la Journée internationale des coopératives, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré : « Les coopératives peuvent jouer un rôle déterminant en renforçant les capacités des hommes et des femmes à se prendre en charge et à saisir les possibilités créées par la mondialisation, tout en les protégeant de ses effets négatifs. » L'appui que l'OIT offre aux coopératives vise la création d'emplois décents et la réduction de la pauvreté sur la planète.

Ensemble, l'OIT et l'ACI œuvrent depuis les années vingt à la promotion des coopératives et ont collaboré à l'élaboration de la recommandation n° 193 sur la promotion des coopératives, adoptée en juin 2002 par la Conférence internationale du Travail. Et elles entendent renforcer encore cette collaboration en signant un accord de partenariat sur la promotion du travail décent et la réduction de la pauvreté par l'action coopérative.

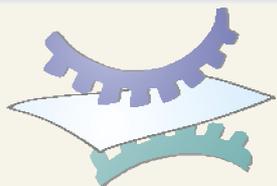
Dans le cadre de ce partenariat, l'OIT et l'ACI feront campagne auprès des grands donateurs multilatéraux et d'autres partenaires du développement pour financer les activités de leur « Programme commun ».

Au nombre des activités visant à réduire la pauvreté

et à promouvoir le travail décent, il convient de mentionner celles du SYNDICOOP, créé par l'ICA, l'OIT et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). Le SYNDICOOP regroupe les représentants d'associations syndicales, de coopératives, de gouvernements et de petits groupes de travailleurs de l'économie informelle. L'une de ses missions principales est d'aider les groupements membres à améliorer les conditions de travail et à obtenir des capitaux. Chaque comité national a créé à cette fin un fonds autorenewable.

L'autre exemple est celui du projet de développement des coopératives, financé par les coopératives MIGROS (Suisse) et supervisé sur le plan technique par le programme INDISCO du Service des coopératives du BIT. Ce projet aidera 3 000 familles tribales réparties entre 30 villages de l'Etat d'Orissa, en Inde, à créer des emplois décents et à consolider leurs organisations communautaires. Dans cet exercice, le BIT remplit un rôle de « facilitateur », en se limitant à donner des conseils techniques, sans intervenir dans les décisions des communautés.

*Pour tout renseignement, s'adresser au Service des coopératives du BIT, [coop@ilo.org](mailto:coop@ilo.org), au Bureau des activités pour les travailleurs du BIT, [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org), à l'Alliance coopérative internationale, [www.ica.org](http://www.ica.org) ou à la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), [www.icftu.org](http://www.icftu.org).*



# L'OIT DANS LA PRESSE

**asahi.com**

## Japan should expand childcare and family care leave, says ILO Chairperson

10/06/2004  
(original Japanese)  
Geneva, by Shingo Arita - Japan's Childcare and Family Care Leave was one of the topics discussed at the ILO Conference on 9 June. The is because some Japanese trade unions complained to the ILO that the fact that the law is not applicable to contract and part-time workers violates ILO's Women with Family Responsibilities Convention. Summarizing the discussion, the Chairperson urged the government of Japan to make efforts to adapt the Convention to all types of workers.

## Business Line

### 'Globalisation has slowed growth'

Our Bureau - New Delhi, Oct. 1  
GLOBALISATION has not led to a dramatic increase in economic growth as its advocates claimed it would, and indeed has been associated with a slowing of growth in many countries except India and China. More crucially, globalisation has been associated with an increase in economic instability and a greater incidence of economic crisis, according to the findings of the International Labour Organisation (ILO).

**THE DAILY STAR**  
LEBANON

## MENA region registers world's highest rate of youth unemployment

Rhonda Roumani  
Especially low rate of female participation a leading factor  
BEIRUT - The Middle East and North Africa (MENA) region's youth unemployment rate is the highest in the world, the International Labour Organization said in a report released Wednesday. One quarter of all those between 15 and 24 years of age were unemployed in 2003, the ILO found, compared to 21 percent youth unemployment in sub-Saharan Africa, and almost 16 percent for both Latin America/the Caribbean and South-East Asia and 14 percent in South Asia.

## BUSINESS REPORT

### Youth the biggest casualty in labour-market minefield

Geneva - Young people are three-and-a-half times more likely to be unemployed than older adults and their job prospects hit an all-time low in the recent global economic slowdown, the International Labour Organisation said Wednesday. About 88 million people under the age of 24 were without work in 2003, equivalent to 47

percent of the global total, although young people only account for one in four of the total labour force, the ILO said in a report on global youth employment trends.

**The African**  
THE SPANISH DAILY

## ILO project withdraws 1250 from child labour

By Ray Naluyaya  
THE AFRICAN  
A total of 1250 children have been withdrawn from the exploitation of child labour in Dar es Salaam through an International Labour Organisation (ILO)'s project. The project has been promoting linkages between women employment and the reduction of child labour from May 2000.

**M2 PressWIRE**

## ILO moves to consolidate new labour standard for the maritime industry

A new maritime labour Convention that consolidates and updates a wide range of labour standards concerning shipboard and seafarers in the maritime sector will be considered by some 500 tripartite delegates from more than 70 ILO Member States at a two week conference starting in Geneva today. The "Preparatory Technical Maritime Conference", hosted by the International Labour Office (ILO) following two and a half years of negotiation and consultation among governments, employers and workers, is to consider a new draft of a consolidated Convention for the maritime industry with a view to its adoption by the Maritime Session of the International Labour Conference by the end of 2005 or the beginning of 2006.

**daily news** DOMESTIC

## Working children a continuing problem

NEAJI BASAR - ANKARA - Turkish Daily News  
One of the most dangerous and unfortunate consequences of social transformation in a developing country is child labour.

**CORRIERE DELLA SERA**

## ILO: metà disoccupati mondiali sotto i 24 anni

LO: METÀ DISOCCUPATI MONDIALI SOTTO I 24 ANNI. La metà dei disoccupati mondiali ha meno di 24 anni. A lanciare l'allarme è l'ufficio internazionale per il lavoro (ILO), che rivela che i giovani tra i 15 e i 24 anni, pari al 25% della popolazione attiva, erano anche il 47% dei 1,6 milioni di senza lavoro nel 2003.

**Liberation**

## L'OIT relève le coût élevé du sida en termes économiques

www.liberation.fr/page.php?Article=223000  
GENEVE - Au-delà de ses effets sur la santé, le virus VIH, dont sont porteurs quelque 36,5 millions de personnes à travers le monde, entraîne une perte en productivité annuelle d'au moins 25 milliards de dollars dans le monde, souligne l'Organisation internationale du travail. L'OIT estime qu'à moins que davantage de malades aient accès à des médicaments rapidement, le total de personnes mortes ou condamnées à l'inactivité depuis 1984 atteindra les 28 millions d'ici l'an prochain.

## POLITIKEN.DK Børnearbejde: Et liv uden barndom

Salyabiata Rai Chewahut  
10/07/2004  
Salyabiata Rai Chewahut, professor emerita, Oxford University  
BØRNEARBEJDE ER EN KATTE I ØJEN PÅ DEN INTERNATIONALE ARBEJDERORGANISATION (ILO) ANSÆT, AT OMKRING 90 MILLIONER BØRN I MELLEM ALLE OG FAMILIEN ER EN DEL AF ARBEJDSMARKEDET I UDVIKLINGSLANDENE - PÅ VERDENSKEN ER TALLENE ENDRU HØJERE. BØRNE ARBEJDER OFTE UNDER ULSÆTBARE FORHOLD. DE ER I KONTAKT ED GIFTIGE KEMIKALER, INDFINDER SIG DØDELIGE DØMPER OG SKÆBNER AF FOR TUNGE MATERIALER.

**KINHUA**  
NEWS AGENCY  
http://www.kinhua.org

## New ILO standard on seafarers' ID system to be effective next February

GENEVA, Aug 17 (Xinhua) - An international labor standard designed to create a new biometric identity verification system for the world's 1.2 million maritime workers has received sufficient ratifications to go into force in February 2005, the International Labour Organization (ILO) said here Tuesday. The Seafarers' Identity Documents Convention, adopted by the ILO conference in June 2003 to bolster international security in the global sea shipping industry, received its second ratification from Jordan, ILO said in a press release.

**The New Zealand Herald**

## New treaty on seafarer ID cards to come into force

Geneva - An international treaty aimed at preventing "seafarers" from infiltrating shipping crews will enter into force in February 2005, the International Labour Organisation (ILO) said on Tuesday. The pact is aimed at eventually requiring the world's 1.2 million seafarers to carry new identity cards. It will first apply to shipping crews from Brazil and Jordan, the first two countries to ratify it, the United Nations agency said. The new identity document for seafarers allows for the use of a biometric template to turn two fragments of a seafarer into an internationally standardised two-dimensional barcode on the seafarer's identity document. In addition to France and Jordan, several countries are also taking steps towards ratification of the new instrument, the ILO added.

**TV5.org**

## La moitié des chômeurs de la planète ont moins de 24 ans, selon le BIT

GENEVE (AFP) - 11/08/2004 13h23 - La moitié des chômeurs de la planète ont moins de 24 ans, indique un rapport du Bureau international du travail (BIT) présenté mercredi à Genève, qui souligne que le nombre de jeunes chômeurs a atteint en 2003 le chiffre record de 88 millions.

**el Periódico**

## La OIT avisa de que el sida lastrará el desarrollo del Tercer Mundo

Annua reclama a los estados que aporten más recursos contra la enfermedad.  
Criticó a EEUU por el reducido número de exportas enviados a la cumbre de Bangkok.  
Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentado ayer en la 10ª Conferencia Internacional contra el Sida, alerta de que en los próximos seis años el VIH matará a 48 millones de personas en edad laboral y a 74 millones de ahora hasta el 2015. Esto pondrá en peligro numerosas economías mundiales, especialmente las de los países subdesarrollados que quieren escapar de la pobreza y a los que el progresivo aumento de contagios de sida les restará un importante capital humano.

# Neue Zürcher Zeitung

## Weltweit steigende Jugendarbeitslosigkeit – Eine Studie des Internationalen Arbeitsamtes

*Vor zehn Jahren ist weltweit jeder neunte Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren ohne Beschäftigung gewesen, jetzt ist es bereits jeder seibte. Das Problem steigender Jugendarbeitslosigkeit ist in seiner relativen Dimension vor allem in Afrika und im Nahen Osten sowie in seinem Entwicklungstrend in Ost- und Südostasien akut.*



### HIV/AIDS takes toll on workers, productivity-ILO

GENEVA, July 11 (Reuters) – The HIV virus, carried by an estimated 36.5 million people of working age, is taking a toll on the world's labour force and costing at least \$25 billion in annual productivity, a United Nations agency said on Sunday. The International Labour Organisation (ILO) estimated that unless more HIV sufferers get access to life-prolonging drugs, 26 million people will have died or been lost to the labour force by next year since the AIDS epidemic began some 20 years ago. The toll could climb to 48 million workers by 2010, according to the report, entitled "HIV/AIDS and Work: Global Estimates, Impact and Response" and prepared for the International AIDS Conference which opened on Sunday in Bangkok, Thailand.



### Unemployment, World's Biggest Security Risk – ILO

Juliana Tatwa The International Labour Organisation (ILO) has described unemployment as the world's biggest security risk affecting about one billion people. The ILO Director General Mt. Juan Somavia in his address of the just concluded African Union (AU) Extraordinary Summit of Heads of States and Governments on employment and poverty alleviation in Africa noted that "a billion people unemployed, underemployed or working poor and unaccounted workers in the informal economy were probably the biggest security risk the world faces today".



### El sida se convertirá en diez años en la primera causa de muerte en la población en edad de trabajar

6/26/2004 12:07:00 PM  
 Prevén que 48 millones de trabajadores morirán antes de 2010 y un total de 74 millones hasta 2015, si no se facilita el acceso a los medicamentos.  
 MADRID-BANGKOK El sida, la enfermedad que mata diariamente a 8.000 personas, y su origen, el virus de inmunodeficiencia humana adquirida (VIH), que contagia

cada 24 horas a 14.000 personas más, se convertirá antes de 2015 en la principal causa de mortalidad entre la población económicamente activa. Así de contundente es el informe que presentó ayer, tras la inauguración de la XV Conferencia Internacional sobre el Sida, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la capital de Tailandia, Bangkok.



### El sida causará la muerte de 74 millones de personas en edad de trabajar hasta el 2015

Bangkok, (Agencias.) Cuarenta y ocho millones de personas en edad de trabajar habrán muerto por el sida en el año 2010, y 74 millones en el año 2015, a menos que se tomen medidas urgentes para controlar la epidemia a escala

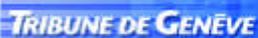
global, advierte un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) difundido ayer en Bangkok. Estas muertes frenarán el desarrollo económico tanto de países pobres como ricos.



### Environ 74 millions d'actifs mourront du sida d'ici 2015

16.07.2004 - Genève - Quarante-huit millions d'actifs mourront du sida d'ici 2010, et 74 millions d'ici 2015, à moins que l'Organisation internationale du Travail (OIT) ne prenne des mesures urgentes pour contrôler l'épidémie à

échelle mondiale, prévient un rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT) publié hier à la 15e conférence internationale sur le sida, qui s'est ouverte à Bangkok.



### La Suisse est un élève moyen de la sécurité économique

Selon le BIT dans son nouveau rapport, notre pays ne traite pas du mieux ses salariés. La Suisse ne figure pas parmi les pays les plus sûrs pour les

travailleurs, selon une étude du Bureau International du Travail (BIT) publiée hier. Cette étude compare pour la première fois le niveau de sécurité économique de 90 pays dans le monde.



### Junge Frauen sind besonders betroffen

Jugendarbeitslosigkeit weltweit auf Rekordhoch. Noch nie war die Jugendarbeitslosigkeit weltweit so hoch wie jetzt. Das ergibt eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die am Mittwoch in Genf veröffentlicht wurde.



Wednesday, 15 September 2004  
 – BIZ BRIEFS

**ILO plays firms' closure**  
**KATHMANDU:** The International Labour Organisation (ILO) has raised a serious concern over the recent forced closure of enterprises that employ thousands of workers. In a press statement released here on Tuesday, the ILO, a UN labour wing has stated that the closure of the industries will have a chain affect to those directly employed and many more dependents because of the loss of family earnings. It has expressed that all parties should come together, using the instrument of dialogue, to chart a new course forward for the sake of employers, employees, their families and those who are most vulnerable. – HNS



### U.N. meetings focus on globalization and war on poverty

edition.cnn.com/2004/07/10/world/americas/09/20/un.poverty.ap/ UNITED NATIONS (AP) – The leaders of France and Brazil warned Monday that poverty leads to violence and urged the international community to find ways to narrow the gap between rich and poor, casting a spotlight on the more than 1 billion people living on less than \$1 per day.

One of the forums draw more than 50 world leaders on the eve of the annual U.N. General Assembly ministerial meetings.

Brazilian President Luiz Inacio Lula da Silva said overwhelming hunger and unemployment in developing nations were contributing to international violence.

“How many more times will it be necessary to repeat that the most destructive weapon of mass destruction in the world is poverty?” he asked during a speech at a session focusing on a U.N. report on growing economic disparity in the world.

The World Commission on the Social Dimension of Globalization, which was established in 2002 by the International Labor Organization, a U.N. agency, urged policymakers in the February report to set fairer rules for trade and immigration so that millions of people can benefit – not suffer – from globalization.

Tuesday, June 8, 2004 AS-SAFIR  
**منظمة العمل الدولية تبحث تقرير «البعد الاجتماعي للعولمة»  
 رؤساء دول وحكومات يدعون لعولمة أكثر عدالة**

ILO discusses Report on Social Dimensions of Globalization of the International Labour Conference and Government leaders urge a fair globalization.

**सामाजिक सुरक्षा नहीं दे पायी भारत सरकार : आईएलओ**

दुनिया भर में, काम में सुरक्षा के अभाव पर 96 देशों में प्रकाशित एक नए विश्व प्रतिवेदन में, **इस विश्वव्यापी नए विश्व प्रतिवेदन में भारत का वैश्विक स्थिति** **आज में सुरक्षा के अभाव पर 96 देशों में भारत का वैश्विक स्थिति** **भारत में काम में सुरक्षा के अभाव पर 96 देशों में भारत का वैश्विक स्थिति**

Dairik Inqarun  
 India fails to provide social security : ILO ranks 74 on this score ranks 94 on income security index.

### O ESTADO DE S. PAULO

#### Novas tecnologia podem aumentar demanda por profissionais, diz OIT

JAMIL CHADE - 14/10/2004  
 Estudo da entidade revela que saída da crise se deve um pacto e adaptação tecnológica instant.  
 O&N LIRA: As novas tecnologias de comunicação podem aumentar, nos próximos anos, a demanda por jornalistas, editores e outros profissionais de mídia. Essa é uma das conclusões de um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que serviu de base para um debate a partir do segundo dia entre representantes de todos os mundo em Genebra.

## MÉDIATHÈQUE



■ **Sûreté dans les ports.** Recueil de directives pratiques de l'OIT et de l'OMI. BIT/OMI, juillet 2004. ISBN 92-2-215286-7. 20 francs suisses ou 15 euros. Existe également en anglais et en espagnol.

Ce recueil de directives pratiques, élaboré conjointement par le Bureau international du Travail (BIT) et l'Organisation maritime internationale (OMI), donne un certain nombre de principes directeurs utiles pour réduire le risque que la menace d'actes illégaux fait peser sur les ports. Il constitue un cadre intéressant pour la formulation et la mise en œuvre de stratégies sécuritaires ou l'identification des risques auxquels sont exposés les ports. Il a pour objet de promouvoir une attitude commune des États membres vis-à-vis de la sûreté portuaire. Le recueil indique les responsabilités et les tâches des agents de la sûreté portuaire et il préconise des mesures pour décourager, repérer et réprimer les actes illégaux commis dans les ports ouverts au trafic maritime international. Il peut aussi servir de base à l'élaboration de stratégies sécuritaires applicables aux ports intérieurs. Sont également traités les aspects d'importance vitale que sont la sensibilisation et la formation en matière de sûreté.

Le recueil se conforme, dans la mesure du possible, à la pratique et aux principes définis par le Code ISPS de l'OMI et se présente comme un guide susceptible de le compléter utilement du fait qu'il envisage la sûreté des ports dans sa globalité, sans se limiter aux seules installations portuaires.



■ **HIV/AIDS and Work: Global estimates, impact and response.** BIT, juillet 2004. ISBN 92-2-115824-1. 25 francs suisses ou 16 euros.

Ce rapport présente les estimations du BIT concernant l'impact du VIH/sida sur la main-d'œuvre et la population en âge de travailler de 50 pays d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et des Caraïbes et de régions développées. Il passe en revue les effets de la pandémie sur les travailleurs du secteur privé et de l'économie informelle, en attirant l'attention sur le cas particulier des femmes et des enfants. Les auteurs indiquent les mesures qui pourraient être prises pour combattre le VIH/sida et illustrent leur propos à l'aide d'exemples pris dans des milieux de travail différents de toutes les régions du monde. Ils insistent en particulier sur les efforts actuellement déployés pour associer la thérapie antirétrovirale à des mesures de prévention dans le monde du travail et sur les possibilités de traitement sur le lieu de travail.

■ **Economic Security for a Better World.** BIT, sept.



2004. ISBN 92-2-115611-7. 50 francs suisses ou 33 euros.

Ce volume dresse un tableau détaillé des tendances qui se dessinent dans le monde en matière de sécurité économique. Exploitant une base de données mondiale sur les indicateurs statistiques nationaux des politiques sociales ainsi que les informations tirées d'enquêtes menées auprès des ménages et des entreprises, il mesure le degré d'insécurité sociale et économique qui règne aujourd'hui dans le monde.

Une série d'indices nationaux de sécurité économique reflétant les diverses formes de sécurité du travail (revenu, marché du travail, emploi, qualifications, participation et représentation des travailleurs) ainsi qu'un indice composite de la sécurité économique sont utilisés pour donner une image cohérente de la situation mondiale. En outre, les auteurs proposent une analyse contextuelle des conséquences de la mondialisation et examinent l'impact de celles-ci sur la sécurité économique et sociale.

La sécurité économique est une question qui concerne tous les pays du monde et tout individu, quelle que soit sa situation économique et sociale. On trouvera dans cet ouvrage une réflexion sur la situation actuelle et sur des mesures nouvelles qui sont de nature à garantir une plus grande sécurité économique et sociale.

■ **Gender Roles and Sex Equality: European solution to social security disputes.**



Ingeborg Heide, BIT, sept. 2004. ISBN 92-2-115771-7. 25 francs suisses ou 18 euros.

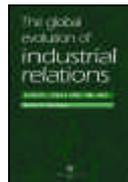
Le droit européen régit la question de l'égalité entre les sexes dans les régimes de sécurité sociale, mais il n'est pas suffisamment connu ni appliqué. Dans l'Union européenne, comme presque partout dans le monde, les femmes sont désavantagées sur les plans du revenu et de la sécurité sociale. Les statistiques révèlent en effet l'existence d'écarts non négligeables entre les prestations versées aux femmes et celles des hommes. Toutefois, les régimes de sécurité sociale, qui fonctionnent encore selon l'idée que l'homme est le soutien de famille, établissent des distinctions liées aux rôles imputés aux femmes et aux hommes, qui peuvent aussi désavantager ces derniers.

L'hypothèse sur laquelle se fonde cet ouvrage est que, pour en finir avec les inégalités hommes-femmes, il est essentiel de connaître le droit supranational et ses mécanismes d'application. On y trouvera des informations sur la nature et le fonctionnement du droit européen et d'un système de contrôle unique en son genre et extrêmement efficace.

La question de l'égalité entre les sexes, présentée dans une perspective historique, est replacée

dans le contexte du développement socio-économique. Cet ouvrage de référence pour les responsables gouvernementaux, les partenaires sociaux et les juristes, montre comment s'élabore le droit européen et en explique le fonctionnement. Il examine plus particulièrement les instruments relatifs à l'égalité de rémunération, à l'égalité de traitement dans les régimes obligatoires et professionnels et à l'égalité de traitement dans le monde du travail, tels qu'interprétés par la Cour européenne de justice.

■ **The Global Evolution of Industrial Relations: Events, ideas and the IIRA.** Bruce E. Kaufman, BIT, nov. 2004. ISBN 92-2-114153-5. 100 francs suisses ou 65 euros.



« C'est le meilleur travail jamais effectué sur l'histoire des relations professionnelles. »

*Tadashi Hanami, professeur émérite, Université de Sophia, Tokyo.*

« ... un ouvrage de référence essentiel pour tous ceux qui s'intéressent à la question des relations professionnelles, aux travaux de l'OIT et aux activités de l'IIRA. »

*Manfred Weiss, professeur, Université Johann Wolfgang - Goethe, Francfort, Allemagne.*

La lecture de cet ouvrage, qui retrace l'évolution des relations entre les employeurs et les travailleurs des origines à nos jours, est fondamentale pour quiconque s'intéresse à l'histoire et à la pratique de la concertation sociale. L'auteur raconte la mondialisation des relations du travail en revenant sur les événements, les idées et les acteurs qui l'ont marquée.

Il décrit le contexte dans lequel a débuté cette histoire, encore largement inédite, au Royaume-Uni et en Amérique du Nord, avant la Seconde Guerre mondiale. Après s'être penché sur les pratiques de l'époque, il propose une réflexion très informative sur la façon dont les choses se passent de nos jours. Au fil de son exposé, il met en évidence les quatre grands piliers sur lesquels s'appuient les relations du travail : L'Organisation internationale du Travail, l'Association internationale de relations professionnelles, le rôle de chef de file joué par les États-Unis après la Seconde Guerre mondiale ainsi que l'arrivée de l'industrialisation, du mouvement ouvrier, de l'économie de marché et de la démocratisation dans de nombreuses nations non occidentales.

■ **Active Labour Market Policies Around the World: Coping with the consequences of globalization.** Peter Auer, Ümit Efendioglu et Janine Leschke, BIT, nov. 2004. ISBN 92-2-115790-3. 25 francs suisses ou 18 euros.



Les politiques actives du marché du travail (PAMT) existent dans tous les pays du

monde mais leur portée, leur conception et leur mode de mise en œuvre varient. L'expression désigne tout un éventail de mesures qui vont de l'aide à la recherche d'emploi à diverses formes de subvention et activités créatrices d'emplois en passant par la formation des chômeurs. Les auteurs passent ces mesures en revue et examinent certains pièges et problèmes liés à l'évaluation de leur efficacité. Ils proposent en outre un cadre d'analyse utile pour concevoir des PAMT qui soient des instruments permanents mais suffisamment souples pour s'adapter au changement engendré par la mondialisation.

Le livre présente des arguments convaincants en faveur des PAMT mises en place dans les pays développés, en transition et en développement. Il démontre que la plupart des pays ouverts sur le marché mondial sont ceux qui ont appliqué des PAMT, précisément pour protéger leurs travailleurs de certains effets pervers de la mondialisation et du progrès technique. En outre, il établit un rapport entre le sentiment de sécurité des travailleurs et les dépenses consacrées à ces politiques du marché du travail.

Les auteurs insistent ensuite sur l'importance de l'évaluation des PAMT et examinent les différentes méthodes utilisées. Ils font observer que, bien souvent, certains facteurs nécessaires à une évaluation complète sont exclus de l'analyse.

Regrettant que les PAMT soient utilisées au coup par coup, comme des palliatifs, ils recommandent de nouvelles méthodes de financement de ces mesures et font valoir que le dialogue social est l'instrument le plus efficace pour les pérenniser de telle sorte que le marché du travail soit flexible tout en conservant le degré de sécurité nécessaire.

■ **Implementing Business Codes of Conduct: Managing social performance through global supply chains.** Ivanka Mamic, BIT, nov. 2004. ISBN 92-2-116270-2. 80 francs suisses ou 52 euros.

La mise en application d'un code de conduite dans toute la chaîne d'approvisionnement des secteurs de la chaussure de sport, de la confection et du commerce de détail est une tâche complexe qui nécessite l'interaction de plusieurs sphères opérationnelles. Ce livre, qui relève les meilleures pratiques en la matière, propose un cadre de référence utile pour les dirigeants et autres praticiens qui sont chargés de veiller au respect de codes de conduite. Après un survol des différents travaux de recherche et méthodes, il passe en revue le contexte et le contenu des codes en s'attardant sur des questions telles que l'émergence des initiatives d'entreprise, le conflit des lois, le contrôle et les initiatives collectives. Il présente les résultats d'études sur l'application de codes dans les secteurs de la chaussure de

sport, du vêtement et du commerce de détail ainsi qu'un certain nombre de recommandations d'action. Publié en coédition avec Greenleaf Publishing, Grande-Bretagne.

■ **Rapport sur l'emploi dans le monde 2004 : Emploi et réduction de la pauvreté.** BIT, nov./déc. 2004. Livre et CD-ROM : ISBN 92-2-114813-0. 60 francs suisses ou 38,50 euros (version imprimée disponible en anglais uniquement).

Le *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004* examine l'interaction entre création d'emplois, accroissement de la productivité et réduction de la pauvreté en étudiant les aspects qui sont au cœur du débat. La question de départ est la suivante : les gains de productivité entraînent-ils des suppressions d'emplois et, le cas échéant, dans quelles conditions ? Comme la croissance de la productivité suppose un certain degré de flexibilité de la main-d'œuvre, les auteurs proposent une réflexion sur la manière de garantir la stabilité de l'emploi sans sacrifier la croissance dans le long terme. Dans ce contexte, ils attirent l'attention sur l'importance capitale du dialogue social pour maintenir l'équilibre entre les objectifs économiques et sociaux.

Le rapport montre que pour vaincre la pauvreté et stimuler la croissance non seulement de la production mais aussi de l'emploi « décent et productif », il est essentiel de remédier à la « fracture mondiale de la productivité », surtout dans les secteurs de l'économie qui emploient la majorité des travailleurs, comme l'agriculture, les petites entreprises ou le secteur informel des villes. Le travail décent se compose de nombreux éléments dont celui qui est fondamental sur le plan économique est l'accès à un revenu suffisant pour échapper à la pauvreté, ce qui nécessite, en dernière analyse, la croissance – croissance de la production, croissance de la productivité et croissance de l'emploi.

Le *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004* est le cinquième d'une série de rapports du BIT, qui font régulièrement le point sur les problèmes liés à l'emploi dans une perspective mondiale.

Le rapport s'accompagne d'un CD-ROM qui contient :

- une base de données interrogeable ;
- les versions PDF du rapport en anglais, français et espagnol ;
- toute la documentation de base.

■ **Revue internationale du Travail, vol. 143, n° 3**

Les trois articles de ce numéro de la *Revue* traitent de la mesure de l'employabilité, des effets de la maîtrise des technologies de l'information sur la productivité des entreprises et des conséquences pour l'égalité hommes-femmes des réformes de la protection sociale en Europe centrale. On trouvera également dans ce numéro une abondante rubrique « Livres ».

L'employabilité est au centre du débat sur la politique de l'emploi. Toutefois, ce concept manque encore de fondements théoriques et empiriques. Dans le premier article, Andries de Grip, Jasper van Loo et Jos Sanders proposent d'en saisir les différentes dimensions à l'aide d'indicateurs mesurant, d'une part, la volonté et la capacité des travailleurs d'être mobiles, formés et de faire preuve de flexibilité fonctionnelle et, d'autre part, le besoin d'employabilité selon les branches d'activité ainsi que les conditions de « concrétisation ». Ces indicateurs, qui expriment les caractéristiques de l'offre (travailleurs) et de la demande (entreprises), sont ensuite combinés en un indice unique pour permettre des comparaisons intersectorielles. Appliquant ensuite la méthode à 13 branches d'activité des Pays-Bas, les auteurs calculent des indices séparés pour les jeunes travailleurs, les travailleurs plus âgés, les femmes et

la main-d'œuvre peu qualifiée. Au cours de ces dix dernières années, plus les entreprises s'informatisaient, plus elles avaient besoin de personnel maîtrisant les TI. Dans le deuxième article, à l'aide de la fonction de production Cobb-Douglas et des données concernant les effectifs des 500 entreprises des Etats-Unis qui étaient les plus informatisées en 1995-1997, Stephen Kudyba analyse les effets sur la production de ces entreprises de l'investissement effectué par celles-ci dans la formation aux TI. Il conclut que l'adoption des TI a effectivement fait augmenter à la fois la demande de personnel qualifié et la productivité.

La mutation économique des pays d'Europe centrale a amené ceux-ci à réformer leurs régimes de protection sociale pour en maîtriser le coût et pour les adapter à l'économie de marché. Dans le troisième article, Elaine Fultz et Silke Steinhilber étudient les conséquences, encore très méconnues, des réformes des prestations familiales et des retraites sur l'égalité entre hommes et femmes, en République tchèque, en Hongrie et en Pologne, pour la période comprise entre 1990 et 2002. Après avoir analysé les marchés du travail de l'Europe centrale et le contenu des principales réformes, les auteurs quantifient les effets de celles-ci sur les hommes et les femmes, et les comparent avec la situation antérieure.

# COMPRENDRE VOS DROITS **AU** travail



## 3PLUS-TOI

[www.un.org/pubs/cyberschoolbus/3PLUSU/](http://www.un.org/pubs/cyberschoolbus/3PLUSU/)

3PLUS-TOI est une aventure numérique en ligne tout à fait originale, imaginée par le BIT, qui vise à sensibiliser les jeunes et leurs enseignants, entre autres, à l'importance du travail et à la protection indispensable des hommes et des femmes sur leur lieu de travail.

Trois guides vous entraîneront dans un voyage instructif, qui vous montrera de façon concrète les conséquences du monde du travail sur chacun d'entre nous et présentera vos droits par l'intermédiaire d'histoires, d'aventures, de tests et de défis.

Cette présentation pratique illustre la portée de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail dans le monde actuel.

Suivez l'aventure et explorez vos droits au travail.

TRAVAILLER EN LIBERTÉ

Déclaration relative aux principes  
et droits fondamentaux au travail