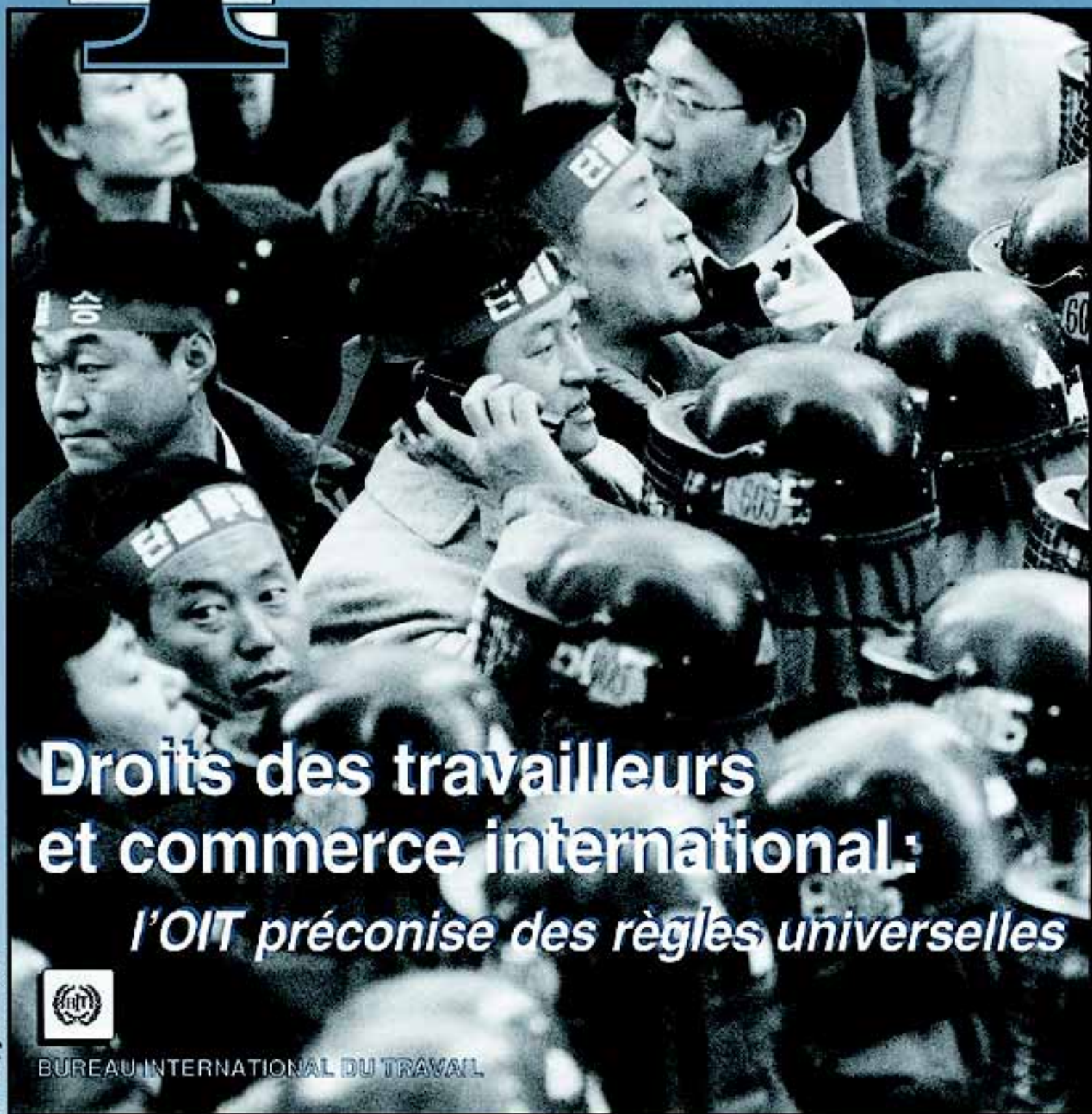


Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT



**Droits des travailleurs
et commerce international:**

l'OIT préconise des règles universelles



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

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

- Rédacteur:
Thomas Netter
- Edition allemande:
Hans von Rohland
- Edition arabe:
Khawla Mattar, Bureau de l'OIT à Beyrouth.
- Edition espagnole:
Réalisée avec le concours du Bureau de l'OIT à Madrid.
- Responsable de la production:
Kiran Mehra-Kerpelman
- Photo de couverture:
J.M. Turpin/Gamma

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

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

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

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

Tél. +4122/7997912
Fax +4122/7998577
<http://www.ilo.org>

Imprimé par ATAR S.A.
Genève

ISSN 1020-0002

L'OIT dans l'Histoire

Naissance d'un système de contrôle

En 1926, l'Organisation internationale du Travail, alors relativement jeune, se demandait comment utiliser «de la façon la meilleure et la plus complète» les rapports présentés par les Etats membres, en vertu de la Constitution, sur l'application des conventions ratifiées. Le 2 mai 1927, le Directeur du BIT, Albert Thomas, accueillait déjà dans les nouveaux locaux du siège de l'Organisation huit éminents spécialistes de la législation du travail qui devaient commencer à examiner les rapports des Etats membres.

La genèse de cette réunion – et la suite – expliquent comment est né le système de contrôle de l'OIT et ce qu'il est devenu aujourd'hui.

Le problème qui se posait aux responsables de l'Organisation était le suivant: la Constitution stipulait que les Etats membres devaient rendre compte de la manière dont ils s'acquittaient de leurs obligations, mais aucun mécanisme de vérification n'avait été prévu. Ni le Conseil d'administration ni la Conférence ne disposaient du temps et de l'expérience nécessaires à une évaluation détaillée. Or tout le monde considérait que ces rapports étaient importants pour «connaître la valeur pratique des conventions et aider en général aux ratifications».

C'est ainsi qu'en juin 1926 la Conférence internationale du Travail demanda au Conseil d'administration de mettre sur pied une commission d'experts qui seraient désignés «non pas en qualité de représentants d'Etats ou d'intérêts particuliers, mais en raison de leurs connaissances et expérience» en la matière. Parallèlement, la décision était prise d'instituer chaque année une commission tripartite au sein de la Conférence, pour discuter des problèmes d'application des conventions sur la base du rapport des experts.

C'était la naissance du système de contrôle régulier de l'application des normes de l'OIT. Depuis, la tâche de la commission d'experts a pris une ampleur considérable. En 1927, les huit membres de cette commission eurent à examiner 180 rapports envoyés par 26 Etats. Cette année, les 19 juristes internationaux ont examiné 1 145 rapports sur les 1 806 demandés. Soixante-dix ans plus tard, leurs travaux sont toujours au cœur du dispositif assurant l'efficacité de l'action normative de l'Organisation.

Sources: Comptes rendus de la Conférence internationale du Travail, 8^e session, 1926, et 10^e session, 1927, Genève; Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (partie I A), CIT, 85^e session, 1997; Procès-verbal de la 33^e session du Conseil d'administration, octobre 1926.

SOMMAIRE

Nouveau rapport: «Graves violations» des droits des travailleurs dans 20 pays	5
La Conférence d'Amsterdam intensifie la campagne contre le travail des enfants	8
Turquie: «Il ne faut pas sous-estimer l'ampleur du problème du travail des enfants dans le monde»	11



Mondialisation et travail: il faut adopter des règles universelles	12
Employeurs: Après Singapour, l'OIT doit agir, et agir vite	14
<i>Tribune libre</i> : CISL: Pour une mondialisation au service de la justice sociale	15
L'OIT mise sur la paix et sur les hommes	16

Migrants victimes de l'escroquerie et de l'exploitation	20
«La réception? Un ordinateur s'il vous plaît!» Hôtellerie et Tourisme	22
Conférence internationale sur les fonds nationaux pour l'insertion des handicapés	25
L'OIT dans la presse	30
L'OIT sur le site WEB	32



Rubriques

L'OIT DANS L'HISTOIRE	2
NOTES DU RÉDACTEUR	4
CHAMPS D'ACTION	26
PLANÈTE TRAVAIL	28
MÉDIATHÈQUE	34

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 174 États membres dans une action commune pour l'avancement de la protection sociale et l'amélioration des conditions de vie et de travail partout dans le monde. Le Bureau international du Travail (BIT), à Genève, est le secrétariat permanent de l'Organisation.

L'impact de la mondialisation sur les conditions de travail et l'emploi constitue le thème principal du présent numéro de *Travail*. Trois articles alimentent la réflexion sur cette question, actuellement présente dans tous les esprits.

L'article annoncé en couverture «Commerce international et droits de l'homme» traite de la manière de concilier «progrès social» et mondialisation. Dans son rapport à la Conférence internationale du Travail, le Directeur général affirme que le progrès social est «indispensable à la consolidation du système multilatéral» et ne doit pas être oublié au fur et à mesure que l'économie mondiale gagne du terrain. Pour relever ce défi, le Directeur général exhorte les 174 Etats membres de l'OIT à garantir que le progrès social aille de pair avec la libéralisation des échanges. Les mesures préconisées, parmi lesquelles une plus stricte observation des normes fondamentales du travail, sont présentées dans l'article intitulé: «Mondialisation et travail: il faut adopter des règles universelles.»

Depuis la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), à Singapour, nombreux sont ceux qui ont analysé l'impact de cette réunion. Dans l'article «Employeurs: Après Singapour, l'OIT doit agir, et agir vite», J. J. Oechslin, Président de l'Organisation internationale des employeurs, estime comme d'autres avant lui qu'«en ce qui concerne la dimension sociale du commerce international, la balle est désormais dans le camp de l'OIT».

Guy Ryder, Directeur du bureau genevois de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), déclare que si la mondialisation suscite, certes, moins d'enthousiasme chez les syndicalistes que chez d'autres observateurs, il ne s'agit cependant pas de la stopper mais plutôt de l'orienter «dans une direction qui soit propice à la réalisation de l'objectif de la justice sociale pour tous». Comme l'affirme Ryder dans «Pour une mondialisation au service de la justice sociale», cela suppose que «l'économie mondiale soit assujettie à des règles fondamentales» qui lient les échanges commerciaux aux normes du travail et favorisent la création d'emplois dans le monde.

Travail continuera à rendre compte de ce débat durant la Conférence internationale du Travail en juin et, sans aucun doute, bien au-delà.



Thomas Netter, *rédacteur*

Nouveau rapport: «Graves violations» des droits des travailleurs dans 20 pays

Lors de sa récente session, le Conseil d'administration a demandé à une vingtaine de pays de libérer des syndicalistes détenus, de réviser leur législation du travail et de prendre diverses autres mesures. Il s'est par ailleurs félicité des dispositions prises par certains Etats pour faciliter la négociation collective et réintégrer des travailleurs licenciés.

Dénonçant la violence endémique contre les syndicalistes – assassinats, disparitions, intimidation et harcèlement – en Colombie, au Nigéria et au Soudan, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a demandé à ces pays et à 17 autres de réviser leur législation du travail et leur pratique.

En outre, le Conseil d'administration demande au gouvernement de la Corée d'examiner la possibilité d'une mission tripartite de haut niveau afin de garantir que la révision de la législation du travail en cours soit conforme aux principes de la liberté syndicale.

Il se félicite des modifications apportées à la législation canadienne (Yukon) de manière à faciliter la négociation collective dans l'enseignement ainsi que de la réintégration de travailleurs licenciés en Malaisie.

Le Conseil d'administration a adopté à l'unanimité le 26 mars, à l'issue de sa première session de l'année 1997, les recommandations du Comité de la liberté syndicale, dont le rapport présente des conclusions définitives au sujet de 14 plaintes concernant la violation des droits syndicaux et des conclusions intérimaires au sujet de 10 plaintes. En tout, le Comité a examiné 73 cas relevés dans 41 pays.

Le Comité de la liberté syndicale a été institué en 1951. Il veille à l'application des principes fonda-

mentaux de la liberté syndicale, en vertu desquels les travailleurs ont notamment le droit de s'organiser en syndicats et de procéder à des négociations collectives. Ce Comité, qui se réunit trois fois par an, se compose de trois représentants des gouvernements, de trois représentants des employeurs et de trois représentants des travailleurs.

On trouvera ci-dessous le résumé du rapport du Comité:

Nigéria

Le rapport souligne «la détérioration constante des droits syndicaux au Nigéria». Selon ce rapport, toute une série de mesures et de décrets adoptés depuis 1994 témoignent d'une «volonté systématique de restreindre les droits syndicaux». Le Comité «réitère dans les termes les plus forts la requête du Conseil d'administra-

tion adressée au gouvernement pour qu'il accepte une mission du BIT dans les plus brefs délais». Le Nigéria a fait l'objet de nombreuses décisions des organes de contrôle de l'OIT. Il a notamment été cité dans un paragraphe spécial lors des Conférences internationales du Travail de 1995 et 1996 pour non-respect des droits civiques, qui sont essentiels à la réalisation des droits syndicaux.

Colombie

Tout en reconnaissant que tous les secteurs de la société sont touchés par «la grave et complexe situation de violence que connaît la Colombie», le Comité fait observer, en particulier, que «le mouvement syndical a été attaqué agressivement». Face aux nombreux cas de violence qui ne sont pas élucidés, le Comité souligne «la complète inefficacité du système judiciaire et l'intervention de la justice militaire concurrentement à la justice civile».

Il se déclare profondément préoccupé par «la mort violente, la disparition et d'autres actes de violence commis contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes, ainsi que les perquisitions au siège de syndicats et au domicile de syndicalistes».

Une mission spéciale du BIT (effectuée du 7 au 11 octobre 1996) a décrit la guerre civile qui sévit en Colombie comme étant «l'une des plus virulentes et des plus longues



du monde» et a estimé le nombre d'assassinats commis en 1995 «entre 25 000 et 30 000, sans compter les autres formes de violence».

Elle a en particulier recommandé que le pouvoir judiciaire soit renforcé: «Si la population est déçue de la justice, on peut présumer que cela sera une incitation de plus pour recourir à des actions violentes pour résoudre des conflits, y compris des conflits de nature individuelle.» Comme preuve de l'insuffisance des ressources judiciaires, la mission spéciale a par exemple relevé que dans une ville comme Bogotá, qui compte environ 7 millions d'habitants, «il n'y a que 16 tribunaux du travail de première instance».

Les membres du Comité se sont déclarés extrêmement préoccupés par la prolifération des groupes paramilitaires ou des groupes d'autodéfense «dont les actes de violence sont dirigés en premier lieu contre les syndicalistes dans beaucoup de régions du pays». Ils prient le gouvernement de «prendre les mesures nécessaires pour démanteler les groupes paramilitaires qui empêchent le déroulement normal des activités syndicales». Pour en finir avec la violence, le Comité préconise une plus grande «concertation sociale», considérant notamment que «le rapprochement entre le capital et le travail (...) pourrait contribuer de manière significative à l'instauration d'une culture de paix qui remplacerait la culture de guerre».

Soudan

En ce qui concerne les «très graves allégations d'arrestation et de détention de membres de syndicats», le Comité demande instamment au gouvernement du **Soudan** de «prendre les mesures nécessaires pour garantir que les syndicalistes et dirigeants syndicaux ne fassent pas l'objet de mesures d'arrestation, de détention et de condamnation arbitraires».

Des plaintes déposées par la Fédération des syndicats des travailleurs du Soudan (FSTS) font état de violations des droits syndicaux, y compris le licenciement sans possibilité de recours de plus de 95 000 salariés d'entreprises publiques. La FSTS a également rapporté des cas de torture et de mauvais traitements de syndicalistes dans des secteurs aussi différents que ceux du logement, des chemins de fer, des textiles et de l'eau, ainsi que de restriction des activités syndicales à la suite de la révision de la législation nationale, qui a abouti à l'adoption de la loi de 1992 sur les syndicats.

Le Comité prie également le gouvernement d'ouvrir des enquêtes au sujet des allégations selon lesquelles certaines personnalités syndicales seraient décédées sous la torture entre 1990 et 1995 (Mohamed Babiki, Youssif Hussain, Abdel Moniem

Suliman, Abdel Moniem Rahma et Wad Medani Gezira) afin d'établir précisément les circonstances de leurs décès et de «prendre les mesures nécessaires pour traduire en justice les responsables et réparer les préjudices subis».

Relevant les nombreuses et graves incompatibilités existant entre la loi soudanaise sur les syndicats et les principes de la liberté syndicale, le Comité invite le gouvernement à réviser sa législation et appelle l'attention sur les aspects législatifs de l'application de la convention n° 98, ratifiée par le Soudan.

République de Corée

Le Comité demande au gouvernement de la Corée d'examiner la possibilité d'une mission tripartite de haut niveau afin de garantir que la révision en cours de la législation du travail soit conforme aux principes de la liberté syndicale.

En réponse à des plaintes formulées par la Confédération coréenne des syndicats (KCTU), la Fédération des travailleurs de l'industrie automobile de Corée (KAWF) et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), concernant une modification contestable de la législation du travail, le Comité demande instamment au gouvernement de la République de Corée de «prendre les mesures nécessaires pour rendre possible légalement la multiplicité syndicale sans tarder».

Il considère comme une «importante avancée» l'entente récemment conclue sur la réouverture des débats concernant la législation du travail à l'Assemblée nationale et «espère qu'elle entraînera des modifications additionnelles conformes aux recommandations qu'il a déjà formulées». Le Comité demande à être informé de la révision en cours de la législation et fait observer avec regret «qu'un certain nombre de dispositions contraires aux principes de la liberté syndicale ne semblent pas avoir été amendées par la nouvelle législation».

Il insiste sur «l'importance qu'il attache à la reconnaissance du droit syndical des travailleurs sans distinction d'aucune sorte, y compris les fonctionnaires et les enseignants», et déclare qu'en vertu de ce principe «le Syndicat des enseignants et des travailleurs de l'éducation de Corée (CHUNKYOJO) devrait sans tarder être enregistré».

Il prie le gouvernement d'enregistrer la KCTU ainsi que de la KAWF, le Conseil national du Syndicat des travailleurs du métro et la Fédération des syndicats du groupe Hyundai.

Le Comité exprime sa préoccupation quant au grand nombre de syndicalistes encore détenus en Corée et demande au gouvernement «d'abandonner les poursuites exercées à l'encontre de syndicalistes pour des faits liés à leurs activités syndica-

les légitimes, et notamment à des mouvements de grève, et de relâcher ceux qui sont encore détenus».

Lors des débats, le représentant du gouvernement de Corée a fait part de l'adoption récente d'une nouvelle législation, qui sera examinée par le Comité de la liberté syndicale lorsqu'il sera à nouveau saisi de ce cas.

Swaziland

En réponse à des allégations d'intimidation, de harcèlement, d'arrestation et de détention de dirigeants syndicaux et sur l'invitation du gouvernement, le BIT a envoyé une mission spéciale au **Swaziland** en octobre 1996. Le rapport fait état d'une «très grande méfiance entre le gouvernement du Swaziland et ses partenaires sociaux du secteur privé» du fait d'une révision contestable de la loi sur les relations



CISL/Bruxelles

Le Comité de la liberté syndicale demande également une enquête indépendante au sujet de l'enlèvement de Jan Sithole (dirigeant syndical), en 1996.

professionnelles. Le climat politique y est décrit comme ne tolérant «aucune activité syndicale autre que directement liée aux besoins immédiats des travailleurs et aux relations professionnelles dans l'entreprise».

Sur la base du rapport et de ses propres délibérations, le Comité de la liberté syndicale appelle l'attention du gouvernement sur «les nombreuses dispositions de la loi sur les relations professionnelles qui sont incompatibles avec les principes de la liberté syndicale» et l'invite instamment à «prendre à très brève échéance les mesures

nécessaires pour que la loi soit modifiée en conséquence».

Notant que les restrictions imposées au droit des organisations de tenir des réunions et des manifestations pacifiques pouvaient «entraîner une violation grave de la liberté syndicale», il demande l'abrogation de telles restrictions.

Pour ce qui est de l'allégation selon laquelle une collégienne de 16 ans a été tuée par une balle perdue lors d'une grève de janvier 1996, le Comité demande qu'une enquête indépendante détermine les responsabilités. Il demande également une enquête indépendante au sujet de l'enlèvement d'un dirigeant syndical (Jan Sithole), en 1996.

Enfin, le Comité demande la révision des lois invoquées pour interdire les grèves, l'abandon des accusations formulées contre des syndicalistes et la réintégration des syndicalistes licenciés dans leurs postes de travail.

Dans d'autres décisions, le Comité:

Prie instamment le gouvernement du **Bangladesh** de «prendre les mesures nécessaires pour que le Syndicat des travailleurs indépendants de l'habillement du Bangladesh (BIGU) obtienne son enregistrement en tant qu'organisation syndicale».

Regrette, dans le cadre d'une plainte concernant les droits syndicaux en **Bolivie**, que le gouvernement n'ait pas transmis les informations demandées, «bien que l'état de siège proclamé en avril 1995 soit terminé». Il enjoint au gouvernement de réparer tout préjudice causé aux syndicalistes et de réintégrer dans leurs postes de travail «tous les syndicalistes qui ont pu être licenciés en raison de leurs activités syndicales».

Demande au gouvernement du **Brésil** d'annuler les amendes infligées aux syndicats de la Fédération unique des travailleurs du pétrole pour la participation à une grève au sein de l'entreprise PETROBRAS en 1995, et de veiller à ce que le projet de loi actuellement examiné par le Congrès national ne prévoit pas d'amendes ni de sanctions en cas de grèves légitimes, car de telles amendes ou sanctions peuvent avoir un effet d'intimidation sur les syndicats et inhiber leurs actions légitimes.

Regrette qu'une loi du **Canada** sur le travail (C-76) «élimine pour une période de trois ans tout mécanisme de consultation des organisations de travailleurs sur les questions de sécurité de l'emploi» et invite instamment le gouvernement à «s'abstenir d'imposer de nouvelles restrictions aux négociations sur ces questions».

Prie le gouvernement du **Costa Rica** de réintégrer dans leurs postes de travail le plus grand nombre possible de membres du

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU BIT RECOMMANDE UNE RÉDUCTION DU NOUVEAU BUDGET ET DÉVOILE LE NOUVEAU PROGRAMME

Le programme et budget recommandé pour 1998-99 à l'issue de la récente session du Conseil d'administration du BIT est inférieur, en termes réels, à celui de 1996-97.

Un budget de 557,8 millions de dollars, destiné à financer les activités que l'OIT entreprendra à travers le monde en 1998-99 sera soumis à l'approbation de la Conférence internationale du Travail, qui débutera le 3 juin 1997, à Genève. Ce montant représente une diminution réelle de 5,6% par rapport au budget de 1996-97.

Le programme de 1998-99 met plus particulièrement l'accent sur quatre grands domaines d'action:

- **Promotion active des droits fondamentaux des travailleurs et des mécanismes de contrôle correspondants.**

- **Lutte contre le travail des enfants.**

- **Suivi du Sommet social de Copenhague et de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes.**

- **Intensification de l'action destinée à promouvoir la sécurité et la santé au travail.**

Le nouveau budget couvre en outre un large éventail d'activités parmi lesquelles le lancement d'un Programme international pour les petites entreprises (ISEP), reflétant l'importance du rôle des petites et moyennes entreprises dans la création d'emplois et la réduction de la pauvreté. Il prévoit en outre l'organisation d'un «Forum social de l'OIT» dans le but de renforcer les mesures prises pour favoriser le respect des droits fondamentaux des travailleurs, le tripartisme et le dialogue entre les partenaires sociaux.

comité exécutif de l'Union des employés de l'Institut de développement agricole, dont neuf ont été licenciés. Une autre affaire concernant le Costa Rica et le Syndi-

cat national des médecins a été classée.

Au sujet d'une plainte concernant le gouvernement du **Danemark** et l'Organisation des infirmières danoises (DNO), le Comité considère qu'une intervention législative ayant mis fin aux actions collectives dans le secteur hospitalier en 1995 ne peut «être considérée comme ayant enfreint les principes de l'OIT sur la liberté d'association». En revanche, il estime que le renouvellement et la prorogation par voie législative des conventions collectives couvrant les infirmières ne sont pas conformes au principe de la libre négociation collective.

Demande au gouvernement de l'**Ethiopie** de mener une enquête indépendante sur des allégations d'assaut contre les locaux de la Fédération des syndicats du commerce, des activités techniques et de l'imprimerie et de voie de fait sur Mulatu Gurmu, trésorier de cette fédération.

Prend note de la mise en accusation des assassins présumés d'une syndicaliste de l'**Inde**, Ahilya Devi, et prie le gouvernement de le tenir informé de la procédure judiciaire engagée.

Regrette que des dirigeants syndicaux du **Pakistan** aient été battus et détenus pour avoir exercé des activités syndicales en 1996. Il rappelle que la détention de dirigeants et de militants syndicaux pour des raisons liées à leurs activités de défense des intérêts des travailleurs est «contraire aux principes de la liberté syndicale».

En rapport avec des allégations de licenciements massifs de dirigeants syndicaux, de gel de fonds syndicaux et d'élaboration d'un projet de loi contraire à la liberté syndicale au **Pérou**, le Comité demande à être informé des poursuites judiciaires. Il invite en outre le gouvernement à veiller à ce que les entreprises s'abstiennent de toute discrimination antisyndicale et à «prendre des mesures pour modifier la législation» de façon que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent exercer le droit de négociation collective à tous les niveaux.

Recommande, en réponse à des allégations d'intervention policière dans un conflit du travail et d'atteintes au droit de grève en **Roumanie**, que le gouvernement prenne des mesures pour que la législation et en particulier les dispositions qui restreignent le droit de grève soient modifiées, et s'assure que l'intervention de la force publique «se déroule dans le respect des garanties élémentaires applicables dans tout système respectueux des libertés publiques fondamentales». Dans le cadre d'une autre plainte, il prie instamment le gouvernement «de s'assurer qu'aucune influence ou pression de la part des autorités ne vienne affecter en pratique l'exercice du droit de grève».

□



Crimes contre les enfants

La Conférence d'Amsterdam intensifie la campagne contre le travail des enfants

Dans le monde entier, des enfants sont soumis aux pires formes d'exploitation. C'est pour attirer davantage l'attention sur ce problème que le gouvernement des Pays-Bas, avec le soutien et la coopération de l'OIT, a organisé les 26 et 27 février 1997 la Conférence d'Amsterdam. Après deux jours de témoignages sur ce qu'ils ont appelé les «crimes contre les enfants», les délégués ont lancé un vibrant appel à la solidarité mondiale pour que se renforce de toute urgence la lutte contre le travail des enfants.

AMSTERDAM – Esclavage, traite, travail forcé, servitude pour dettes, servage, exploitation sexuelle, travail dans les mines, à l'usine et à la ferme: évocation à la Dickens de l'époque de la révolution industrielle? Pas du tout. Il s'agit des «formes les plus intolérables» de travail qui sont, de nos jours, imposées à des dizaines de millions d'enfants.

C'est pour rechercher ensemble le moyen de susciter l'élan politique nécessaire pour en finir avec l'esclavage, la servitude pour dettes et autres pratiques similaires que plus de 250 délégués de 30 pays, au nombre desquels des ministres de pays développés ou en développement, se sont réunis les 26 et 27 février 1997 au Centre de conférences de Koepelkerk, à Amsterdam.

A la fin de la réunion, les délégués ont unanimement condamné les formes les plus abusives de travail des enfants et lancé un appel à solidarité mondiale «en vue d'éradiquer l'exploitation des enfants dans les plus brefs délais». En outre, le gouvernement des Pays-Bas a annoncé une contribution d'un million de dollars au financement d'un nouveau mécanisme de collecte et d'analyse de données, et a instamment invité les autres gouvernements à se joindre à lui. La mise en œuvre de ce mécanisme sera confiée au



Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC).

Une véritable négation des droits de l'homme et une atteinte intolérable à la dignité de la personne...

A l'occasion de la cérémonie d'ouverture de la Conférence, à laquelle assistait S.M. la reine Beatrix des Pays-Bas, le Président de la Conférence, Ad Melkert, ministre des Affaires sociales et de l'Emploi du gouvernement des Pays-Bas, a rappelé que les formes intolérables de travail des enfants étaient «un héritage de la révolution industrielle», ajoutant qu'il était «grand temps de se défaire d'un tel héritage».

«La prospérité», a-t-il déclaré, «doit être l'œuvre d'adultes dotés de toutes les facultés nécessaires, aussi bien physiques que mentales, et non d'enfants privés d'instruction, qui sont très peu ou pas du tout rétribués pour travailler dans des conditions misérables, insalubres, dangereuses, voire criminelles.» Ayant affirmé qu'il fallait «abolir toute exploitation flagrante des enfants», il a recommandé aux délégués de ne se comporter ni en donneurs de leçons ni en accusateurs, et d'opter «pour la solidarité in-

ternationale plutôt que pour la provocation.»

«Nous devons en même temps offrir aux enfants et à leurs parents des solutions de remplacement, à savoir une instruction, des soins de santé et des emplois», a-t-il précisé.

«Ceux d'entre nous qui ont connu la situation d'il y a une dizaine d'années se souviennent que seules quelques voix s'élevaient alors dans le désert... Mais aujourd'hui, la question a été propulsée au premier rang des préoccupations de la communauté internationale. Je pense qu'il est possible d'affirmer que la bataille contre le travail des enfants est en train d'être gagnée.»

– Assefa Bequele du BIT

Dans son allocution d'ouverture, Michel Hansenne, Directeur général du BIT, a dénoncé, entre autres formes intolérables de travail des enfants, «l'esclavage et les pratiques assimilables, le travail forcé, la prostitution, le travail dans les mines et les usines, la pêche hauturière et l'agriculture commerciale». Il a dénoncé le fait que des millions d'enfants soient astreints à de telles activités comme «une véritable négation des droits de l'homme et une atteinte intolérable à la dignité de la personne».

M. Hansenne a présenté la nouvelle convention de l'OIT, actuellement à l'étude, qui devrait proscrire les formes extrêmes de travail des enfants. En outre, il a proposé que les Etats membres de l'OIT et de l'ONU adoptent un programme d'action assorti d'échéances précises, visant à abolir le travail des enfants et en priorité les formes de travail dégradantes et particulièrement dangereuses. Il a lancé un appel en faveur de l'interdiction totale du travail des jeunes enfants (les moins de 12 ou 13 ans) et de la protection des filles, fréquemment forcées de travailler comme employées de maison ou attirées dans la prostitution et la pornographie.

«Pour les gouvernements des pays en développement, il s'agit de venir en aide aux pauvres entre les pauvres, et pour les gouvernements des pays riches, d'appuyer leurs préoccupations légitimes quant au respect des normes universelles sur un engagement tout aussi ferme à accroître les ressources consacrées à la lutte contre la pauvreté dans le monde.» M. Hansenne a également fait observer qu'une action concertée à l'échelle internationale s'imposait pour mettre un terme au commerce et à la traite des enfants, et proposé «qu'un crime contre un enfant, où qu'il soit commis, soit considéré comme un crime partout dans le monde».

Le Président de la Conférence, dans sa conclusion, a invité l'OIT à étendre son action et à rendre régulièrement compte de l'évolution de la situation dans le monde en indiquant le nombre d'enfants délivrés de l'exploitation et réinsérés dans la vie nor-



Hendriksen/Valk

S.M. la reine Beatrix des Pays-Bas, saluée par le Directeur général du BIT, Michel Hansenne (à gauche), sous le regard de Ad Melkert, ministre des Affaires sociales et de l'Emploi du gouvernement des Pays-Bas (au centre).

male grâce à des solutions de remplacement. «Un suivi systématique à l'échelle mondiale permettrait de passer périodiquement en revue les mesures prises pour lutter contre le travail des enfants et de recenser les plus efficaces d'entre elles».

L'ampleur du problème

L'OIT estime que sur les 250 millions de travailleurs enfants, au moins un tiers est exploité et astreint à des travaux dangereux.

Compte tenu de l'ampleur du problème, l'action immédiate doit se concentrer sur les formes les plus abusives de travail des enfants, à savoir l'esclavage, la vente et la traite des enfants, le travail forcé ou obligatoire, y compris la servitude pour dettes, la prostitution, la pornographie, le trafic de drogues et autres activités illégales. La Conférence a insisté en particulier sur l'expansion alarmante de l'exploitation sexuelle des enfants. Le travail des enfants est un problème mondial qui sévit tant dans les pays en développement que dans les pays industrialisés. Dans les pays en développement, 90% des enfants des zones rurales sont employés dans l'agriculture et à des activités connexes, souvent dans des entreprises familiales isolées, ce qui rend leur

dénombrement difficile. Les pesticides, notamment dans l'agriculture, sont l'un des principaux responsables de la mortalité infantile. Selon les résultats d'une étude réalisée aux Philippines avec l'assistance du BIT, plus de 60% des travailleurs enfants sont exposés à des risques chimiques et biologiques et 40% subissent de graves lésions ou maladies qui provoquent toutes sortes de mutilations pouvant aller jusqu'à l'amputation.

L'exposition à des produits chimiques nocifs est également fréquente dans les industries manufacturières telles que le tissage de tapis et dans les mines, où les enfants accomplissent en outre de longues journées et doivent transporter de lourdes charges. Or, par nature, les accidents du travail sont généralement plus graves chez les enfants que chez les adultes.

Dans le secteur tertiaire, des dizaines de millions d'enfants employés comme domestiques – des filles pour la plupart – sont astreints à de longues heures de labeur pour n'être que nourris et logés. Pour eux, les coups, les insultes, les punitions et les sévices sexuels sont monnaie courante. Or les enfants ressentent aussi davantage les mauvais traitements physiques et psychologiques.

Travailler de longues heures durant entrave non seulement le développement physique et affectif de l'enfant mais aussi sa capacité d'apprendre. D'après les résultats d'une étude menée aux Etats-Unis, au-delà de quinze heures de travail par semaine, le rendement scolaire des adolescents de 12 à 17 ans diminue. Pour les enfants des pays en développement qui commencent à travailler plus jeunes et dépassent généralement ce nombre limite d'heures, les conséquences sont donc beaucoup plus graves. Qui plus est, bien que certains travailleurs enfants soient en même temps scolarisés, nombre d'entre eux ne vont pas du tout à l'école.

Il existe une étroite corrélation entre les statistiques du BIT sur le travail des enfants et celles de l'UNESCO sur la fréquentation scolaire. En effet, étant donné que l'UNESCO a estimé à 128 millions le nombre des enfants qui étaient exclus du système scolaire en 1990 et le BIT à 120 millions le nombre de ceux qui travaillaient à plein temps, il semble bien qu'une grande partie des exclus de l'enseignement exercent aujourd'hui une activité économique.

La main-d'œuvre infantile est souvent gratuite, ou presque. Même lorsqu'ils sont rémunérés, les enfants ne perçoivent qu'un peu d'argent de poche ou, en tout cas, un salaire inférieur au salaire minimum légal d'un adulte non qualifié. On ne sait pas combien gagnent les enfants qui travaillent dans l'industrie du sexe, mais tout porte à croire que le gros des recettes va dans la poche des patrons.

«Nous ne sommes pas protégés, la nourriture est mauvaise et nous devons travailler toute la journée à casser des pierres pour trouver du minerai.»

– Un Latino-Américain qui travaille dans une mine depuis l'âge de 12 ans.

Il est incontestable que la pauvreté est la cause première du travail des enfants. Ceux des paysans sans terres, ou de parents sous-employés sont les plus menacés, car leur travail peut assurer jusqu'à 20 ou 25% du revenu familial.

Toutefois, la pauvreté n'est pas la seule cause. Les enfants qui sont exploités ou contraints d'effectuer des travaux dangereux proviennent généralement de catégories de la population qui sont non seulement vulnérables sur le plan économique mais aussi culturellement et socialement désavantagées, telles que les ménages ayant à leur tête une femme seule, les castes inférieures, les populations indigènes ou tribales et les familles de migrants. En outre, dans de nombreuses régions du monde, les traditions culturelles favorisent systématiquement l'instruction des garçons au détriment de celle des filles qui, de ce fait, risquent davantage d'être astreintes au travail.

Autre cause: les carences des systèmes d'enseignement. L'école est considérée comme étant trop onéreuse et la scolarisation de leurs enfants comme un manque à gagner pour les familles indigentes. La mondialisation de l'économie et la libéralisation des échanges peuvent aussi être considérées comme des facteurs favorisant le travail des enfants.

Mesures visant à remédier au problème

Pour remédier à ce problème, les délégués présents à la Conférence ont préconisé une intensification de la coopération internationale et régionale afin, d'une part, de favoriser l'application des instruments pertinents de l'OIT, qui préconisent l'élimination de l'exploitation et des travaux dangereux auxquels sont soumis les enfants et, d'autre part, de mettre sur pied des solutions de remplacement, en offrant à ces enfants des possibilités d'instruction et des soins de santé ainsi qu'en améliorant leurs conditions de travail.

Le Programme IPEC qui pilote aujourd'hui 700 projets dans 27 pays, a trois grands objectifs: empêcher et éliminer le travail des enfants grâce à l'organisation de services de soutien; aider les enfants à quitter le marché du travail en «délivrants» certains villages du travail des enfants; proposer aux enfants et à leur famille d'autres sources de revenus. Il vise aussi à modifier l'attitude des communautés à l'égard du travail des enfants.

En coopération avec la Chambre d'industrie et de commerce de Sialkot (Pakistan) et l'UNICEF, les responsables du Programme IPEC s'efforcent d'éliminer le travail des enfants de la fabrication de ballons de football de Sialkot (voir *Travail*, n° 19, mars 1997), en veillant à la réinsertion et à l'éducation des enfants sous-traités au travail ainsi qu'en leur apportant une aide en nature.

La Conférence d'Amsterdam a souligné la nécessité de ne négliger aucun aspect de la question, c'est-à-dire de s'occuper aussi bien de la prévention et de l'analyse du phénomène à l'échelon national, de l'aide aux victimes potentielles et à leur famille, de la sensibilisation des populations que de la protection et de la réinsertion sociale des enfants exploités.

Dans son allocution de clôture, M. Melkert a exhorté les pays participants ainsi que les Etats membres de l'OIT et des Nations Unies à «lancer un programme d'action visant à mettre fin au travail des enfants dans un délai précis et d'en abolir immédiatement les formes les plus intolérables – l'esclavage et toute pratique similaire, le travail forcé ou obligatoire, y compris le servage et la servitude pour dettes, l'exploitation des enfants dans la prostitution, la pornographie et le trafic de drogues

ainsi que dans toute forme de travail dangereuse ou préjudiciable à leur santé ou à leur éducation». Il a en outre affirmé qu'il fallait «interdire totalement le travail des très jeunes enfants et protéger spécialement les fillettes» et mis en garde contre le risque supplémentaire que représente désormais la criminalité.

«Un suivi systématique à l'échelle mondiale permettrait de passer périodiquement en revue les mesures prises pour lutter contre le travail des enfants et de recenser les plus efficaces d'entre elles.»

– Ad Melkert, ministre des Affaires sociales et de l'Emploi des Pays-Bas

La Conférence d'Amsterdam est l'une des deux grandes réunions internationales qui se tiendront en 1997 sur le thème du travail des enfants, la seconde devant avoir lieu au mois d'octobre à Oslo, organisée par le gouvernement de la Norvège. La Conférence d'Amsterdam s'inscrit dans le cadre des efforts déployés à l'échelon international pour résoudre durablement le problème du travail des enfants dans tous les pays. □



85^E SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La 85^e session de la Conférence internationale du Travail aura lieu du 3 au 19 juin 1997, à Genève. Elle débutera par un rapport du Président du Conseil d'administration sur les travaux du Conseil au cours de l'année écoulée, après quoi elle sera appelée à examiner et à adopter le programme et budget de l'OIT pour l'exercice 1998-99.

La Conférence sera également saisie du rapport du Directeur général, qui est consacré cette année à la fonction normative du Bureau international du Travail.

Elle procédera ensuite à une simple discussion sur la révision de la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, à une première discussion sur les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises et à une première discussion sur le travail en sous-traitance. Elle sera en outre saisie d'un amendement à la Constitution de l'OIT, visant à habiliter la Conférence à abroger les conventions internationales du travail considérées comme obsolètes.

Turquie: «Il ne faut pas sous-estimer l'ampleur du problème du travail des enfants dans le monde»

En Turquie, l'incidence du travail des enfants augmente en même temps que la population. Les enfants ont toujours participé aux travaux agricoles, mais aujourd'hui l'exode rural et l'urbanisation sauvage aidant, ils sont de plus en plus nombreux à travailler dans des ateliers et même des usines.

Ces enfants courent de nombreux risques dus, entre autres, à la manutention de lourdes charges, aux accidents du travail et à la longueur des journées de travail, qui interfèrent parfois avec leur scolarité. Ceux qui travaillent dans l'industrie du cuir, par exemple, sont exposés à la nocivité des solvants, et ceux qui travaillent dans la rue n'ont pas la possibilité d'apprendre un métier.

C'est pourquoi, selon la Confédération turque des associations d'employeurs (TISK), une instruction approfondie et complète constitue une «absolue nécessité» pour combattre le travail des enfants. Dans une brochure intitulée *Child Labour in Turkey**, préparée en collaboration avec le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), la TISK dit qu'il ne faut pas sous-estimer l'ampleur du travail des enfants en Turquie.

«Les conditions de travail des enfants dans le secteur non structuré, qui sont dues à la rigueur des obligations imposées au secteur struc-

turé, constituent un problème de plus en plus préoccupant, mais qui n'est pas encore de l'ordre de l'exploitation», font observer les auteurs du rapport.

Sur le nombre total de travailleurs recensés en 1994, environ 4 millions – soit 1 sur 20 – étaient des enfants âgés de 6 à 14 ans, dont 72% allaient en même temps à l'école et 28% n'étaient pas scolarisés. Parmi ces travailleurs enfants, environ 26% étaient employés dans les secteurs de l'agriculture, de

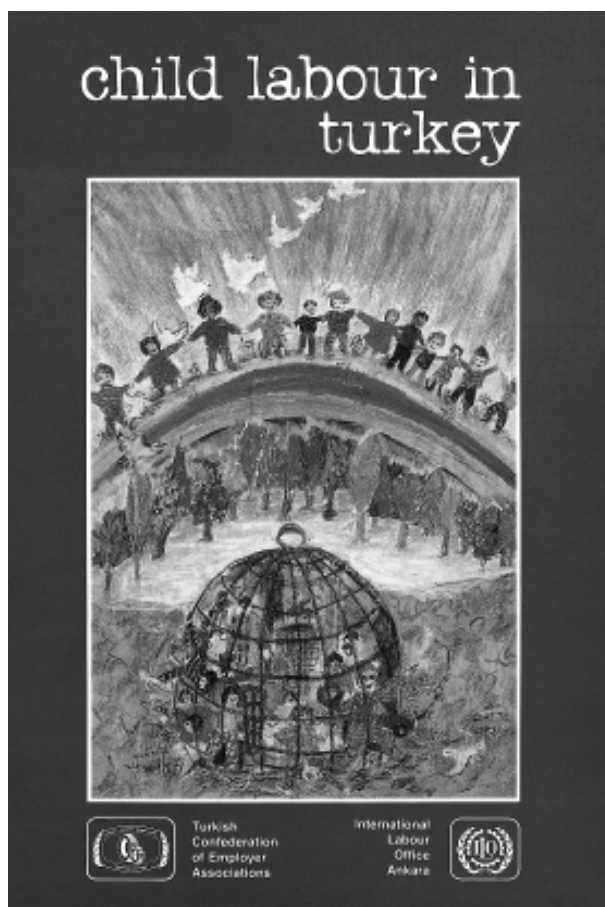
l'industrie, du commerce et des services et environ 74% étaient des employés de maison.

Le problème est en partie lié au fait que dans certaines familles le travail des enfants est nécessaire pour compléter les revenus des adultes. En effet, il ressort des données réunies par l'Institut national des statistiques que des enfants ne fréquentent pas l'école parce qu'ils doivent gagner leur vie. Selon la TISK, il faudrait que la loi protège les travailleurs enfants de l'exploitation et des mauvais traitements en définissant leurs besoins.

Dans le secteur informel, où les problèmes liés au travail des enfants se font de plus en plus pressants, les choses sont aggravées par le retard de la législation sur le développement économique.

«Il faudrait que la législation de base relative aux droits de l'enfant soit rigoureusement appliquée dans ce secteur et que les freins économiques imposés par le gouvernement au secteur structuré soient aussi desserrés», recommande la TISK.

La Turquie est l'un des six premiers pays à avoir pris, dès 1992, des mesures directement destinées à combattre le travail des enfants dans le cadre de l'IPEC. Depuis 1993, trois programmes d'action ont été mis en œuvre avec l'assistance de l'IPEC. □



Ebra Yildiz, 13 ans. Concours de dessins d'enfants organisé par le FNUAP sur le thème de la population et de l'environnement, 1991.

* Child Labour in Turkey, 1997, ISBN 92-2-110505-9.

Mondialisation et travail: il faut adopter des règles universelles

Le progrès social est «indispensable à la consolidation du système multilatéral», estime le Directeur général du BIT, Michel Hansenne. Cependant, si la mondialisation peut constituer «un facteur sans équivalent de progrès et de paix, elle ne doit pas être laissée à elle-même.» Poursuivant sa réflexion sur ces questions, le Directeur général a exhorté les 174 Etats membres de l'OIT à envisager des mesures garantissant que la libéralisation des échanges soit synonyme de «progrès social» et de «conditions de vie humaines». Cette question sera au cœur des débats de la Conférence internationale du Travail, qui se tiendra au mois de juin.

Quel sort la mondialisation réserve-t-elle aux travailleurs du monde entier? Tel est le thème du rapport¹ du Directeur général, sur lequel la Conférence internationale du travail se penchera cette année. Dans ce rapport, le Directeur général affirme que «libéralisation du commerce international et progrès social doivent aller de pair» et qu'il faut des «preuves tangibles que les promesses dont celle-ci est porteuse ne sont pas vaines ou illusoire».

Répondant aux craintes que «l'emballage de la mondialisation, l'obsession de

la compétitivité et l'évacuation des valeurs» n'aient des conséquences négatives sur le plan social, il préconise une revitalisation du système de normes internationales du travail, qui comporte:

- un respect universel des droits fondamentaux de l'homme au travail, tels qu'ils sont définis dans les sept conventions fondamentales de l'OIT: liberté syndicale et négociation collective (n^{os} 87 et 98), travail forcé (n^{os} 29 et 105), non-discrimination (n^{os} 100 et 111), âge minimum (n^o 138);
- une «déclaration» solennelle, qui devrait être adoptée en 1998, destinée à compléter

la Constitution de l'OIT en renforçant les mécanismes de contrôle de façon à promouvoir ces principes et à en surveiller l'application à l'échelle de la planète.

En outre, le Directeur général propose que le BIT publie régulièrement des rapports sur les efforts réalisés par chaque pays pour veiller à ce que la croissance économique résultant de la libéralisation des échanges engendre un véritable progrès social et qu'il établisse, sur une base volontaire, un système global de «labels sociaux» garantissant que les biens vendus sur le marché international soient produits dans des conditions humaines.

Dans une seconde partie, plus technique, le rapport contient des propositions qui sont de nature à renforcer la pertinence et l'efficacité des futures normes de l'OIT par un choix plus judicieux des sujets devant faire l'objet d'une législation internationale, l'adoption d'un mécanisme global d'évaluation et un recours systématique à l'ensemble des moyens d'action prévus dans la Constitution de l'OIT.

Des règles universelles

Les tentatives visant à établir un lien direct entre le commerce international et les droits fondamentaux des travailleurs par le biais de sanctions – la fameuse «clause sociale» – ont d'abord été marquées par des accusations réciproques de dumping social et de protectionnisme déguisé. Bien qu'il ait parfois semblé bloqué, le débat mené à ce sujet dans différentes instances internationales, et notamment à l'OIT, a finalement abouti à un consensus sur deux aspects interdépendants:

– les avantages que tirent les pays en développement de leurs niveaux de salaire et de protection sociale comparativement

LES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT

- 
- | | |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 1. Convention sur le travail forcé | 1930 (n ^o 29) |
| 2. Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical | 1948 (n ^o 87) |
| 3. Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective | 1949 (n ^o 98) |
| 4. Convention sur l'égalité de rémunération | 1951 (n ^o 100) |
| 5. Convention sur l'abolition du travail forcé | 1957 (n ^o 105) |
| 6. Convention concernant la discrimination (emploi et profession) | 1958 (n ^o 111) |
| 7. Convention sur l'âge minimum | 1973 (n ^o 138) |

moins élevés sont légitimes dans la mesure où ils favorisent le développement et ne sont pas maintenus artificiellement pour des raisons de stratégie commerciale; – pour que la mondialisation remplisse ses promesses, il faut convenir de critères sociaux applicables aux travailleurs de tous les pays, quel que soit leur niveau de développement; si, dans ce domaine, les pays ne jouent pas franc-jeu, les actions unilatérales (conflits commerciaux, boycottage à la consommation, accusations de toutes sortes) se multiplieront, créant l'incertitude et affaiblissant le soutien politique nécessaire à la libéralisation, ce qui provoquera un regain de protectionnisme.

En d'autres termes, pour que ce processus de libéralisation des échanges et d'amélioration des conditions de vie et de travail se développe, il faut que les droits fondamentaux de l'homme au travail soient universellement respectés.

Une campagne mondiale encourageant les Etats qui ne l'ont pas encore fait à ratifier les sept conventions fondamentales de l'OIT a permis d'obtenir 29 nouvelles ratifications depuis mars 1995, amenant le total à 815. Ce chiffre serait de 1 218 si les 174 Etats membres de l'OIT ratifiaient toutes ces conventions.

M. Hansenne estime que l'étape suivante serait de considérer que l'affiliation à l'Organisation suppose implicitement le respect des principes énoncés dans ces conventions et d'adopter à cet effet une «déclaration» solennelle qui aurait force obligatoire pour tous les Etats membres, *même en l'absence de ratification des conventions pertinentes.*

Tel est déjà le cas pour les conventions et les principes relatifs à la liberté syndicale. Au mois de novembre prochain, le Conseil d'administration du BIT devra décider si cela peut servir de référence ou s'il convient de mettre sur pied d'autres mécanismes de contrôle.

Evaluation du progrès social

M. Hansenne souligne le fait que chaque pays devrait en outre se conformer au principe selon lequel «l'ensemble des travailleurs, et pas seulement ceux qui produisent des biens d'exportation, doivent profiter équitablement des fruits de la mondialisation». Selon lui, cet objectif n'est pas utopique et, concrètement, «toute méthode pour y parvenir devrait logiquement se concrétiser par des consultations entre les partenaires sociaux quant à l'utilisation des fruits de la mondialisation et à la répartition de ses coûts».

Il propose que la situation soit régulièrement évaluée dans le cadre de rapports que réaliserait le BIT sur le progrès social – ou l'absence d'un tel progrès – dans les Etats membres et qui seraient suivis de débats tripartites permettant à tout un chacun



«Les difficultés posées par la mondialisation ne se limitent pas à une région donnée.» Ci-dessus, au mois de mars, conflit à IG Metall, Allemagne...

d'apprécier les efforts accomplis dans tel ou tel pays pour veiller à ce que le progrès économique résultant de la libéralisation des échanges se traduise par un véritable progrès social.

Sans la transparence et le dialogue, la mondialisation pourrait bien être considérée non pas comme une promesse mais comme une menace. Et en pareil cas, «le phénomène risque de continuer à être largement perçu dans l'opinion comme exprimant la tendance inévitable au nivellement par le bas de la rémunération du travail pour des travaux de (faible) qualification identique sur un marché où les marchandises et les capitaux peuvent circuler librement».

Un label social global

M. Hansenne fait observer que «le progrès social n'est plus seulement l'affaire des Etats; il est de plus en plus l'affaire d'autres acteurs, et en particulier des entreprises de production et de distribution et des consommateurs». Il mentionne à cet égard la prise de conscience par un nombre croissant d'entreprises multinationales des répercussions sociales et environnementales de leurs activités – pour ne pas parler de leur image – et par les consommateurs des pays développés des conséquences de leurs choix.

Ces préoccupations convergentes se traduisent par une prolifération de chartes, de codes et de labels de toutes sortes attestant le respect de certains critères par le fabricant ou le vendeur. Ce type d'actions a parfois facilité la réalisation d'objectifs sociaux.

M. Hansenne met toutefois en garde contre le fait que «les labels peuvent comporter selon leur origine ou les moyens auxquels ils font appel des risques d'arbitraire, de sélectivité ou de manipulations». Par exemple, s'ils ne sont appliqués qu'aux secteurs d'exportation, les travailleurs qui produisent pour le marché intérieur se trouvent délaissés. Leur utilisation incorrecte ou sélective risque de provoquer des actions de boycottage qui entraînent des pertes d'emplois et non une amélioration

des méthodes de production dans les branches visées.

M. Hansenne est d'avis qu'il serait préférable de décerner un «label social global» aux pays qui respectent dans tous les domaines les droits et les principes fondamentaux du travail et qui acceptent de se soumettre à des inspections internationales fiables et juridiquement autonomes. «Il serait parfaitement concevable de prévoir un tel système d'inspection dans le cadre volontaire d'une convention internationale du travail qui permettrait à chaque Etat de faire bénéficier l'ensemble des produits fabriqués sur son territoire d'un label social global, à condition d'en accepter les obligations et de se soumettre à des exigences de vérification sur place.» La ratification d'une telle convention serait attrayante non seulement pour des raisons morales mais aussi d'un point de vue strictement économique.

Les moteurs du changement

Dans son rapport, M. Hansenne évoque les nombreuses forces politiques et institutionnelles qui militent en faveur d'une amélioration de la situation sociale dans une économie de plus en plus interdépendante. Notant la similitude des troubles sociaux et des conflits du travail survenus en France et tout récemment en République de Corée, il constate que les difficultés posées par la mondialisation ne se limitent pas à une région donnée.

Selon un rapport² publié au mois de novembre 1996 par le BIT, près d'un milliard de personnes, soit environ 30% de la population active mondiale, sont actuellement au chômage ou sous-employées et les effectifs des «travailleurs pauvres» – c'est-à-dire de travailleurs très faiblement rémunérés – augmentent sans cesse. L'OIT estime que pour inverser cette tendance, la communauté internationale doit résolument s'engager à réaliser le plein emploi.

Le caractère général du problème prouve «combien il est important, dans le contexte de la mondialisation, de garantir le respect

de certains droits fondamentaux qui permettent aux partenaires sociaux de revendiquer leur part légitime de la croissance économique qu'engendre la libéralisation des échanges». Il met également en évidence le fait que l'application des conventions fondamentales de l'OIT constitue le meilleur moyen de garantir le respect de ces droits.

Cette conception des choses est partagée par un nombre grandissant d'acteurs internationaux. Les chefs d'Etat qui ont participé au Sommet mondial pour le développement social (Copenhague, 1995) sont convenus de la nécessité de promouvoir activement le respect des conventions de l'OIT sur l'interdiction du travail forcé, y compris celui des enfants, la liberté syndicale et la négociation collective ainsi que le principe de la non-discrimination.

Le soutien le plus récent, et peut-être le plus significatif, en faveur des droits fondamentaux dans le contexte de la libéralisation des échanges a été manifesté lors de la Conférence ministérielle de l'OMC, tenue à Singapour. A cette occasion, les



Associated Press

... en Belgique, un travailleur de Renault se querelle avec un policier durant une manifestation organisée en avril 1997 pour protester contre la fermeture de l'usine.

ministres, tout en soulignant que les avantages comparatifs des pays et en particulier des pays en développement à bas salaires ne devaient pas être remis en question, ont réaffirmé leur volonté de veiller à l'observation des normes fondamentales du travail internationalement admises et ont reconnu que «l'OIT est l'organe compétent pour établir ces normes et s'en occuper».

¹ L'action normative de l'OIT à l'heure de la mondialisation – Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 85^e session, 1997. Bureau international du Travail, Genève, ISBN 92-2-209882-X, 15 francs suisses. Pour obtenir ce rapport, s'adresser directement au Service des publications du BIT, CH-1211 Genève 22 (Tél. +4122/799-7301; fax +4122/799-8578), et aux Bureaux de l'OIT dans le monde.

² L'emploi dans le monde 1996/97: les politiques nationales à l'heure de la mondialisation. Bureau international du Travail, Genève. ISBN 92-2-210326-2.

Employeurs: Après Singapour, l'OIT doit agir, et agir vite

Depuis la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), qui s'est tenue à Singapour, nombreux sont ceux qui ont analysé l'impact de cette réunion. Dans l'extrait qui suit, J. J. Oechslin, président de l'Organisation internationale des employeurs, reconnaît comme d'autres avant lui qu'«en ce qui concerne la dimension sociale du commerce international, la balle est désormais dans le camp de l'OIT». Et, ajoute-t-il: «Il faut agir vite.»

La déclaration adoptée le 13 décembre 1996 lors de la Conférence ministérielle de l'OMC à Singapour est très importante à bien des égards, mais surtout en ce qui concerne «la dimension sociale du commerce international». Le passage suivant est, à mon sens, particulièrement éloquent: «Nous rejetons l'usage des normes du travail à des fins protectionnistes et convenons que l'avantage comparatif des pays, en particulier des pays en développement à bas salaires, ne doit en aucune façon être remis en question.» Voilà qui met fin au débat sur la clause sociale, en tout cas à l'OMC. Bien entendu, il pourrait réapparaître dans d'autres organisations, peut-être sous une autre forme.

Toutefois, ce passage ne prend tout son sens qu'à la lumière de l'engagement qui précède «d'observer les normes fondamentales internationalement reconnues», de reconnaître l'OIT comme l'organe compétent pour établir ces normes et s'en occuper et de soutenir les activités qu'elle mène pour les promouvoir. Bien que le Directeur

général n'ait pas été invité à Singapour – ce qui est regrettable – son Organisation était très présente dans l'esprit des participants.

La balle est donc désormais dans le camp de l'OIT et celle-ci doit agir, et agir vite.

Les normes de l'OIT ne sont pas un ensemble de droits fondamentaux minimaux; elles constituent une série de conventions et de recommandations d'un assez haut niveau qui ne sont pas ratifiées par tous les pays, loin de là. Ces normes couvrent en effet maints aspects, dont la plupart ne peuvent être considérés comme des «droits fondamentaux».

Pour donner suite à la déclaration de Singapour, l'OIT doit donc se concentrer sur l'essentiel. La première étape a consisté à définir un groupe de sept conventions fondamentales, à savoir celles qui traitent de la liberté syndicale, du droit à la négociation collective et de la lutte contre le travail forcé, la discrimination et le travail des enfants. Pour ce qui est du travail des enfants, il s'agira de la convention qui sera élaborée en 1998 et 1999. Le Directeur général a lancé une campagne pour encourager davantage d'Etats membres à ratifier ces instruments, mais ceux-ci sont totalement libres en la matière et certains peuvent avoir de bonnes raisons de ne pas le faire.

Il faut donc trouver un moyen de surmonter le problème de la non-ratification. La Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie qui la complète – et qui en réalité a été assimilée à la Constitution – fait, au moins implicitement, référence

à certains droits que tous les Etats membres sont tenus de respecter. Mais le texte n'est pas très limpide et cela pourrait donner lieu à controverse. C'est pourquoi les employeurs proposent l'élaboration d'une déclaration énonçant clairement les principes de base des sept conventions fondamentales et leur conférant la plus haute priorité. Différents moyens d'en promouvoir l'observation par tous les pays pourraient être envisagés, sans toutefois aller aussi loin que les procédures régissant le contrôle de l'application des conventions ratifiées.

Pour ce qui est de la liberté syndicale et de la négociation collective, il existe un mécanisme spécial qui s'applique à tous les Etats membres et en vertu duquel les plaintes sont examinées par un comité tripartite. Celui-ci ayant déjà produit une abondante jurisprudence, il ne serait pas judicieux d'étendre sa compétence à d'autres droits ni de créer un autre organe du même type.

Il est ressorti de tout ce débat que les procédures de l'OIT étaient mal comprises en dehors des milieux spécialisés. C'est pourquoi l'Organisation a parfois été considérée comme étant incapable de faire respecter les principes qu'elle proclame. Il est donc impératif qu'elle acquière une plus grande visibilité. L'OIT doit prouver qu'elle a véritablement compris le message de Singapour et qu'elle s'engage activement dans la voie tracée. La promotion de droits fondamentaux en même temps que la promotion de l'emploi font également partie du mandat confié à l'OIT par le Sommet de Copenhague.

CISL: Pour une mondialisation au service de la justice sociale

Récemment interviewé par Travail, Guy Ryder, Directeur du bureau genevois de la Confédération internationale des

syndicats libres (CISL) évoque l'évolution du syndicalisme à travers le monde et en particulier l'impact de la mondialisation sur la justice sociale. Il donne ci-dessous son avis sur quelques sujets brûlants.

Travail: On parle beaucoup des syndicats des pays en transition. A quel rythme s'instaure la liberté syndicale et au prix de quelles difficultés?

– CISL: Depuis le début du processus, les syndicats des pays en transition se sont heurtés à de graves problèmes résultant, entre autres, du manque de crédibilité des organisations syndicales précédentes, qui étaient sous la coupe de l'Etat et ne représentaient pas vraiment les intérêts des travailleurs. En outre, la classe politique et les gouvernements voulaient faire de la transition une véritable «thérapie de choc», le passage du dirigisme à l'économie de marché devant se faire le plus rapidement possible. De ce fait, l'attitude à l'égard des syndicats était souvent peu amicale, voire carrément hostile.

A cela s'ajoutent les graves et souvent tragiques bouleversements économiques et sociaux causés par une aussi brutale transition. C'est par exemple le cas de l'Albanie, de la Bulgarie et de la Russie, où la situation est à ce point dramatique que le rôle des syndicats consiste avant tout à veiller à ce que les travailleurs soient rémunérés pour leur travail. Cela dit, avec le temps, il est évident que la transition engendre une meilleure compréhension et une prise de conscience de la nécessité et de l'importance des syndicats en tant que défenseurs de la justice sociale. Certains de ces syndicats ont accompli à cet égard des exploits remarquables.

– Travail: L'accord récemment conclu à Sialkot afin de mettre fin au travail des enfants constitue un bon exemple d'alliance productive entre gouvernements, organisations internationales, ONG, secteur privé, syndicats et organisations



Guy Ryder

d'employeurs. Pensez-vous que cet accord soit le prélude à un élargissement de cette forme de coopération, qui permettrait d'en finir avec le travail des enfants?

– CISL: Les syndicats considèrent en effet que l'accord signé dans le cadre du programme IPEC afin d'éliminer le travail des enfants est une bonne chose. Il est peut-être utile de rappeler que cet accord trouve son origine dans une campagne menée par la CISL pour attirer l'attention de l'opinion mondiale sur le problème du travail des enfants dans les fabriques de ballons de football de Sialkot. A partir de là, un dialogue extrêmement constructif s'est établi entre le mouvement syndical et les gens de la Fédération internationale du football, puis les entreprises elles-mêmes sont entrées en action. A ce stade, la coopération entre les syndicats et l'industrie s'est évanouie; nous pensons donc qu'il conviendrait maintenant que les syndicats puissent assumer leur rôle, aux côtés des employeurs et des autorités nationales et locales, dans le cadre des activités de l'IPEC à Sialkot. Ils sont tout à fait disposés à le faire.

– Travail: On assiste actuellement à une prolifération de labels et de codes de conduite de toutes sortes, censés garantir que les produits sont fabriqués dans des conditions acceptables sur le plan social. Le Directeur général a récemment suggéré un système de labels sociaux globaux afin d'éviter les pièges et les risques de manipulations que comportent les pratiques actuelles. Qu'en pense la CISL?

– CISL: C'est une question qui prend de plus en plus d'importance et à laquelle les

syndicats s'intéressent de très près. Il est essentiel que les droits fondamentaux des travailleurs énoncés dans les normes de l'OIT soient respectés. Les incorporer dans des systèmes de labels et dans des codes de conduite est une manière de faciliter la réalisation de cet objectif. En ce sens, il est indubitable que la proposition du Directeur général est très intéressante et mérite un examen attentif. Le Groupe des travailleurs a déjà accueilli favorablement le travail accompli par l'OIT dans ce domaine et il est évident que l'initiative du Directeur général représente un moyen d'aller encore plus loin. Il est fort probable que la question d'un contrôle fiable des systèmes de labels et des codes de conduite se posera le moment venu.

– Travail: Quel est l'impact de la mondialisation sur les droits des travailleurs, l'emploi et les conditions de travail dans le monde?

– CISL: Dans l'ensemble, les effets de la mondialisation suscitent moins d'enthousiasme chez les syndicalistes que chez d'autres observateurs. Bien entendu, il ne s'agit pas de stopper la mondialisation, mais plutôt de l'orienter dans une direction qui soit propice à la réalisation de l'objectif de la justice sociale pour tous. Les travailleurs craignent que le potentiel de croissance et d'amélioration des niveaux de vie que renferme la mondialisation ne se réalise pas. Pour un trop grand nombre d'entre eux, la mondialisation est synonyme d'insécurité de l'emploi, de durcissement des conditions de travail, d'impuissance quant à la conduite de leur vie professionnelle et d'une inégalité accrue à l'intérieur de la société et d'une société à l'autre. Par conséquent, comme l'a reconnu le Directeur général dans le rapport qu'il a présenté en 1994 à la Conférence du 75^e anniversaire, la tâche première de l'OIT doit être de remédier à cette dure réalité en veillant à ce que la mondialisation réponde à l'exigence d'une justice sociale universelle. Cela suppose que l'économie mondiale soit assujettie à des règles fondamentales de la manière préconisée depuis toujours par les groupements de travailleurs, c'est-à-dire notamment en appliquant les normes du travail aux échanges commerciaux et en intensifiant la coopération internationale en vue de créer des emplois. □

L'OIT mise sur la paix et sur les hommes

De la guerre au monde du travail:
l'édification de la paix

Bien que les cendres des guerres mondiales soient depuis longtemps refroidies, des conflits nationaux et régionaux sévissent de toutes parts. De l'Asie à l'Afrique, en passant par l'Europe et l'ancienne Union soviétique, le nombre des conflits « locaux » a plus que doublé depuis 1989. Mais que deviennent les populations une fois la paix revenue? Par le biais d'un vaste programme de création d'emplois, l'OIT œuvre à l'édification d'une paix durable en aidant des millions d'anciens combattants et de victimes de guerre à retrouver une place dans la société civile.

En Angola et au Mozambique, des dizaines de milliers d'anciens combattants ont remis leurs armes pour entrer dans le monde du travail. Au lieu d'apprendre à tirer et à tuer, ils apprennent à redevenir des travailleurs civils.

En Amérique centrale, 1,3 million de personnes, parmi lesquelles d'anciens guérilleros, ont bénéficié de nouvelles formes de financement telles que le crédit à la création d'entreprises. Au Cambodge, des réfugiés et des personnes qui avaient été déplacées à l'intérieur du pays peuvent à leur retour apprendre un métier, retrouver un emploi ou démarrer leur petite entreprise.

C'est ainsi que de l'Asie à l'Afrique, de l'Amérique centrale à l'Europe centrale, des populations qui ont subi une guerre et des anciens combattants réapprennent à vivre une existence de paix dans la société civile. Par le biais de la formation professionnelle et d'autres activités génératrices d'emplois telles que la création de micro-entreprises, l'OIT a lancé ces dernières années une action d'envergure afin de remplacer le glaive par la charrue (*voir au verso*).

Multiplicité des problèmes

Dans un monde déchiré par les guerres civiles et autres luttes armées, les suites des conflits posent des problèmes aussi graves que les combats eux-mêmes. Des villes entières sont détruites et les campa-

gnes dévastées par les bombes, les mines terrestres et les catastrophes écologiques. Des millions de personnes sont mortes, et les combattants qui ont la chance d'en être réchappés, parfois blessés ou infirmes, rentrent chez eux pour s'apercevoir que les leurs sont eux aussi blessés ou infirmes ou qu'ils ont dû fuir. Leurs familles sont désu-

nies, leurs épouses et leurs filles ont été violées, leurs maisons sont détruites et les communautés traditionnelles auxquelles ils appartenaient sont disloquées. Bien souvent, l'infrastructure est défaillante ou s'est carrément effondrée. Les économies nationales, régionales et locales sont dans un piteux état et, fréquemment, les services



Pour construire une paix durable, il est essentiel d'aider les gens à reprendre le formation professionnelle ne soient pas conçus en fonction des débouchés.

sociaux de base ne sont plus opérationnels.

Les organismes qui travaillent sur place, comme l'OIT, sont de plus en plus souvent saisis de demandes d'assistance technique extrêmement difficiles à satisfaire dans des situations d'une telle instabilité, où le temps presse. Jusqu'à maintenant, il existait peu d'exemples probants, susceptibles de servir de modèles. Auparavant, l'accent était surtout placé sur la réinsertion des anciens combattants – mesure essentielle pour garantir la réussite des efforts de paix, car si ces combattants ne sont pas convenablement préparés à retrouver la vie civile, ils risquent de mettre en péril la sécurité du pays voire le processus de paix lui-même.

Aujourd'hui, on s'occupe également d'autres catégories vulnérables, en particulier celles des femmes, des jeunes et des handicapés. On considère aussi que les secours immédiats doivent s'accompagner d'une action à long terme facilitant, par exemple, le retour des personnes déplacées et des réfugiés, le déminage et la remise en état de l'infrastructure de base.

Les guerres provoquent des variations démographiques et entraînent des problèmes de santé, génésiques notamment. Cependant, du fait du chaos que laissent les conflits derrière eux, il est extrêmement difficile de dresser un bilan précis des changements survenus, alors que, pour une planification efficace de l'action à entreprendre, ceux-ci doivent être pris en compte. Les populations et en particulier la main-d'œuvre potentielle ont besoin des qualifications et de l'esprit d'initiative nécessaires pour reprendre pied.

Les difficultés particulières des femmes

Certes, toutes les catégories de la population subissent les conséquences de la guerre, mais les femmes en pâtissent davantage. Elles constituent la majorité des personnes déplacées et des réfugiés durant le conflit, et de l'ensemble de la population par la suite. En effet, il arrive souvent que l'équilibre démographique entre les sexes soit rompu, les femmes étant alors plus nombreuses que les hommes, ce qui modifie la composition des familles et les relations entre les hommes et les femmes au sein des ménages; ainsi, davantage de femmes se trouvent à la tête d'une famille. Les migrations augmentent, affaiblissant ou détruisant la famille élargie et privant ainsi les ménages de la sécurité que celle-ci leur offrait auparavant.

Le rôle des femmes et d'une manière générale la répartition des tâches entre les sexes sont radicalement modifiés. Pour les femmes, la guerre et la situation qui en résulte créent souvent des tâches supplémentaires qui ne font pas partie de leurs responsabilités traditionnelles, car elles doivent assurer la survie de la famille et d'autres personnes à charge. Elles sont également en butte à de lourdes contraintes psychologiques et physiques: difficultés psychosociales et problèmes de santé résultant souvent de viols ou d'autres sévices sexuels, ou encore mauvaises conditions sanitaires pour les accouchements.

Page du Web sur les stratégies et les programmes qui s'adressent aux pays touchés par un conflit

Le Programme d'action du BIT pour les pays sortant d'un conflit armé sera bientôt présenté sur Internet. On y trouvera une brève description de chaque action menée dans de tels pays et notamment les renseignements suivants:

- nom et numéro du projet
- dates de lancement et de conclusion
- coût et sources de financement
- contexte
- objectifs
- bénéficiaires
- stratégie
- résultats
- enseignements tirés
- nom du service responsable au sein du BIT.

Pour consulter ce site, passer par l'adresse principale du BIT: <http://www.ilo.org>. (directement accessible par: <http://www.ilo.org/public/english/60empfor/polform/prog.htm>)

Les jeunes et les handicapés

Du fait de la guerre, les enfants et les adolescents affrontent aussi des problèmes d'adultes. Les enfants victimes de la guerre sont les enfants-soldats qui ont davantage côtoyé la mort et la destruction que bien des adultes, les orphelins pour lesquels on ne trouvera jamais de familles adoptives et la multitude de jeunes qui ne peuvent regagner leurs communautés d'origine et qui, par désespoir, risquent de devenir des enfants des rues. Comme les femmes, certains enfants ont subi des mauvais traitements ou des sévices sexuels et souffrent de traumatismes et de maladies sexuellement transmissibles telles que le sida. Bien souvent, les jeunes qui présentent des traumatismes psychologiques ne peuvent ou ne veulent pas reprendre leur scolarité et éprouvent de ce fait davantage de difficultés que leurs congénères pour trouver un emploi ou s'installer à leur compte.

En outre, longtemps après la fin du conflit, la guerre provoque encore des blessures et des mutilations causées par les mines terrestres laissées sur place pour piéger ceux qui sont sans méfiance. Or il se trouve malheureusement que, dans l'immédiat après-guerre, les handicapés sont plus



Jacques Maillard

dessus et de remettre l'économie sur pied. Il est fréquent que les programmes de

que d'ordinaire considérés comme un fardeau, comme des personnes en quête de charité, et se voient refuser le soutien et le respect dont ils ont besoin pour se rendre autonomes.

Parmi toutes les catégories de population qui ont vécu une guerre – y compris chez les travailleurs humanitaires – le stress post-traumatique peut engendrer de graves problèmes. Ceux-ci sont un peu mieux connus depuis quelques années: ils vont de l'alcoolisme et de la toxicomanie à l'incapacité de se réadapter au monde du travail. Or il faut savoir que les troubles causés par le stress post-traumatique ne doivent pas être négligés, car ils constituent des facteurs déterminants dans la perpétuation de la violence.

Comment aborder le problème

Pour construire une paix durable, il est essentiel d'aider les gens à reprendre le dessus et de remettre l'économie sur pied. Cela peut se faire de différentes manières. Il est par exemple fréquent que les programmes de formation professionnelle ne soient pas conçus en fonction des débouchés. De ce fait, durant la phase de reconstruction, le travail indépendant est très souvent la seule option envisageable, en attendant la création d'emplois salariés.

Lorsque cela est possible, on met en œuvre des programmes de travaux à forte intensité d'emploi. Une telle intervention, qui est souvent la première requise par les pays au sortir d'un conflit armé, présente l'avantage d'offrir des emplois et de soulager la détresse tout en permettant de reconstruire l'infrastructure de base. De cette façon, elle stimule le développement du pays et, partant, la création d'emplois supplémentaires.

La première phase d'intervention se déroule généralement bien dans des conditions d'instabilité plus ou moins aiguë, avec un gouvernement en crise, incapable de rétablir l'ordre ou peu disposé à accorder la priorité aux questions de sécurité. De ce fait, craignant que leurs programmes ne soient détournés, les donateurs concentrent leur action sur les besoins les plus criants, exclusivement à l'échelon local. En pareille situation, il est très important que l'Organisation des Nations Unies et ses institutions prennent les choses en main. La reconstruction étant avant tout l'affaire de la population, celle-ci doit être consultée afin que les programmes censés renforcer ses capacités remplissent leur rôle. Dans ce contexte, la longue expérience de l'OIT, sa présence dans le monde entier, ses relations directes avec les partenaires sociaux et sa compétence en matière de promotion du dialogue social constituent des atouts non négligeables.

L'EXPÉRIENCE DE L'OIT EN MATIÈRE VICTIMES DE CON

En Amérique centrale, l'OIT a axé sa participation au projet sous-régional PRODERE sur la recherche de moyens de financement et l'organisation des entreprises et des collectivités dans ce domaine. L'OIT et le PNUD ont élaboré la notion de développement économique local, qui recouvre la planification économique, l'esprit d'entreprise, la création d'entreprise, la formation, les techniques commerciales et d'autres aspects de la gestion d'entreprise. Depuis sa création, le projet PRODERE a déjà touché plus d'un million de personnes parmi lesquelles environ 100 000 ont obtenu des prêts et suivi une formation dans le cadre du volet couvert par l'OIT.

L'OIT a organisé un programme de formation courte à l'intention de 5 000 anciens combattants du Nicaragua. Ceux-ci ont également bénéficié des résultats d'un précédent projet qui avait permis de relancer le principal établissement de formation professionnelle du pays, l'INATEC, et ses activités extramurales.

En Azerbaïdjan, l'OIT a formé le personnel du ministère du Travail et d'autres institutions qui s'occupent de la réinsertion des victimes de la guerre, à la conception de programmes de formation à l'échelon communautaire ainsi que de services de soutien destinés aux plus démunis. Ce projet améliore la capacité du pays à dispenser une formation sur mesure, axée sur la création d'emplois et de débouchés pour le travail indépendant dans les zones défavorisées.

L'OIT a récemment aidé le gouvernement du Mali à mettre sur pied un programme de réinsertion qui s'adresse à 6 000 anciens combattants et aux communautés du nord du pays, que ceux-ci réintègrent.

En Angola, après la signature de l'accord de paix de 1991, l'OIT a élaboré des programmes de formation pour l'emploi, en vue de la réinsertion des anciens combattants. Le premier projet portait sur l'emploi indépendant et la création de revenus. Il a permis d'évaluer les qualifications nécessaires à la reconstruction dans des secteurs prometteurs. Un réseau de 37 centres de formation, dispensant chacun un type d'enseignement particulier, a été mis sur pied. De 1992 à 1994, avant la reprise des hostilités, 5 000 soldats démobilisés suivirent des cours de formation professionnelle et de gestion.

Depuis le second accord de paix, l'OIT appuie un nouveau programme visant la réinsertion de 25 000 anciens combattants qui suivront des cours intensifs de formation professionnelle et de gestion. Des trousseaux à outils leur seront remis afin de les aider à trouver des emplois ou à s'installer leur compte. Ce projet sera progressivement intégré au programme de réinsertion communautaire, qui s'adresse à l'ensemble des populations victimes de la guerre.

DE RÉINSERTION DES POPULATIONS REFUGIÉS: EXEMPLES

L'OIT a réalisé un projet de formation professionnelle pour les Afghans réfugiés au **Pakistan** ainsi que pour les rapatriés et autres communautés victimes de la guerre en Afghanistan. Dans les camps de réfugiés des deux pays, les cours étaient surtout axés sur la reconstruction, comprenant la formation d'instructeurs, d'administrateurs et d'un personnel d'encadrement. En Afghanistan, grâce à des unités mobiles, les communautés elles-mêmes ont pu participer activement aux programmes de formation. Le projet a également formé le personnel d'ONG locales, afin notamment de constituer le noyau d'une administration civile et d'une infrastructure de formation dans les pays. En outre, dans le cadre d'un projet national pour les handicapés, l'OIT a apporté une assistance technique dans les domaines de la réadaptation professionnelle et de la création d'emplois.

Au Cambodge, débute actuellement la seconde phase de trois projets de l'OIT, qui portent sur le développement de la petite entreprise, la formation professionnelle et les travaux à forte intensité d'emploi. Ces projets, dont 80% des participants sont des femmes, sont adaptés à la demande des populations touchées par la guerre, y compris les rapatriés et les personnes déplacées à l'intérieur des frontières. L'enseignement professionnel, qui fait appel au savoir-faire local, est dispensé dans des unités mobiles ainsi que des établissements publics et privés. Des agences pour le développement économique local ont été instituées par l'intermédiaire d'ONG pour s'occuper de la formation à la gestion, du financement des entreprises et du suivi. Le programme de travaux à fort coefficient de main-d'œuvre est exécuté avec l'aide d'entrepreneurs des secteurs public et privé.

Au Mozambique, l'OIT appuie la réalisation d'activités de formation professionnelle dont une formation à la gestion, au niveau provincial. Plus de la moitié des 18000 anciens combattants concernés suivent actuellement des cours, ont déjà terminé leur formation ou ont reçu les outils nécessaires pour s'installer à leur compte. Cinq cents autres ont suivi un cours sur la création et d'administration d'une entreprise indépendante. L'OIT se charge de l'assistance technique, de l'élaboration des programmes d'enseignement, de la formation des enseignants et du contrôle de la qualité. En outre, elle a mis sur pied un système d'information et d'orientation à l'intention des anciens soldats. Dans une seconde phase qui débute actuellement, le projet sera étendu à l'ensemble des populations touchées par la guerre.

Cette carte ne saurait être interprétée comme une prise de position du BIT quant à la délimitation des frontières internationales ou au statut de tel ou tel territoire et ne prétend nullement être le reflet de l'acceptation légale ou de facto de ces frontières par les Etats.

La démarche de l'OIT

En Afrique, en Asie et en Amérique centrale, la démarche de l'OIT consiste à allier formation professionnelle, développement de la petite entreprise et de la micro-entreprise et, si possible dans la même région, programmes de travaux à forte intensité d'emploi. La formation professionnelle est dispensée par des acteurs locaux tels que les institutions gouvernementales, les ONG, les groupements religieux et les artisans. Le développement de la petite entreprise est organisé par l'intermédiaire d'agences de développement économique local qui fournissent des services d'appui. Parfois, celles-ci s'occupent aussi de la recherche de moyens de financement, qui est l'une des principales difficultés auxquelles se heurtent les petites entreprises, surtout au lendemain d'un conflit armé qui a partiellement, voire complètement détruit l'infrastructure.

Dans certains pays comme l'Afghanistan et l'Ouganda, l'OIT a poursuivi ses activités même dans les zones de combat. Au Mozambique, plus de 9000 anciens combattants ont suivi des cours de formation professionnelle à l'issue desquels leur ont été distribués les outils nécessaires pour démarrer leur propre entreprise. Plus de 70% des anciens militaires ainsi formés ont retrouvé du travail et plus de 600 micro-entreprises ont vu le jour, qui ont créé quelque 2000 emplois.

L'OIT met actuellement en œuvre un programme multidisciplinaire de formation professionnelle et de développement de l'esprit d'entreprise dans les pays qui se relèvent d'un conflit armé*. Ce programme a pour but d'amener le personnel national à mieux planifier la réinsertion des populations touchées par la guerre. En permettant à ces populations de reprendre la vie active, l'OIT espère accélérer la stabilisation de la société et ainsi atténuer les conséquences désastreuses des conflits tout en empêchant que ceux-ci ne se reproduisent.

Les syndicats et les organisations d'employeurs ont un important rôle à jouer dans les efforts de reconstruction, qui font suite à un conflit. Dans ce contexte, le Bureau des activités pour les travailleurs et la Confédération irlandaise des syndicats ont réuni en février dernier, à Dublin, des syndicalistes de la Bosnie, du Mozambique, de la Palestine et de l'Irlande du Nord, pour discuter de la contribution que peuvent apporter les syndicats à la consolidation du processus de paix et à l'édification d'une société civile et démocratique. □

* Pour de plus amples renseignements sur ce programme d'action, s'adresser à la coordinatrice: Eugenia Date-Bah, Service des politiques et des systèmes de formation, BIT, CH-1211, Genève 22. Tél. +4122/799-7908; fax +4122/799-7650.

Ils sont une multitude et ils parcourent le monde: on estime à 42 millions le nombre des travailleurs migrants qui fournissent une main-d'œuvre bon marché, non qualifiée ou semi-qualifiée à de très nombreux pays.



Jean Mohr

Migrants victimes de l'escroquerie et de l'exploitation

Les effectifs des migrants augmentent et leurs problèmes s'aggravent: supercherries, commissions exorbitantes, emplois fictifs, travaux dangereux

Parce que les pays d'accueil optent de plus en plus pour l'immigration temporaire et de moins en moins pour l'immigration permanente, des millions de travailleurs migrants sont constamment en danger d'exploitation. C'est pour réfléchir aux solutions à apporter à ce problème de portée mondiale que 60 représentants de 31 pays ont participé à une réunion tripartite tenue au BIT du 21 au 25 avril 1997.

Ils sont une multitude et ils parcourent le monde: on estime à 42 millions le nombre des travailleurs migrants qui fournissent une main-d'œuvre bon marché, non qualifiée ou semi-qualifiée à de très nombreux pays. Accrochés à l'espoir de trouver un emploi, ils sont souvent obligés de sacrifier tout le reste. Ils renoncent temporairement à leur vie de famille et à leur foyer pour une existence semée d'embûches: escroqueries, bas salaires, mauvaises conditions de travail et sécurité de l'emploi très aléatoire.

Ce sont les migrants de la mondialisation, certainement la catégorie de travailleurs de nos jours la plus vulnérable et la moins protégée. Et leurs problèmes s'aggravent, car, pour faire face aux exigences

de la mondialisation rapide de l'économie, un nombre croissant de pays préfèrent les immigrants temporaires aux immigrants permanents.

«Bien que la plupart de ces travailleurs s'expatrient dans l'espoir d'améliorer leur sort, ils courent constamment le risque d'être exploités», explique Roger Böhning, fonctionnaire du BIT et coauteur d'un rapport* sur le sujet: «Le risque d'injustice est particulièrement aigu lorsqu'ils ne sont admis dans un pays que temporairement, pour un emploi de durée limitée.»

En outre, du fait du pouvoir grandissant des agences de recrutement privées, de nombreux travailleurs migrants – en particulier ceux qui n'ont ni qualifications ni compétences techniques – sont victimes

des pires abus: escroqueries massives, commissions exorbitantes, emplois fictifs et souvent conditions de travail inadmissibles, voire dangereuses.

Les migrants sont rarement traités sur un pied d'égalité avec les nationaux, et les normes internationales du travail élaborées depuis 75 ans par l'OIT ne leur offrent pas une protection suffisante.

Outre les conditions de travail indignes qui leur sont imposées, les migrants sont logés dans des taudis aux loyers extravagants et sont à la merci d'employeurs sans scrupules auxquels ils sont liés pour toute la durée de leur séjour. Ils doivent payer des cotisations de sécurité sociale sans jamais bénéficier d'aucune prestation. Les activités et les droits des travailleurs étran-

gers sont toujours limités, du moins pendant une période initiale. Même lorsqu'ils bénéficient d'une protection sociale aussi restreinte soit-elle, les travailleurs saisonniers sont souvent abandonnés à eux-mêmes à la fin de leur engagement et ne peuvent aspirer à un emploi non saisonnier. Les immigrés temporaires sont en général séparés de leurs conjoints et de leurs enfants et parfois même tenus en marge de la société tout entière, car ils doivent vivre dans des zones d'habitation qui leur sont réservées.

L'emploi temporaire tend à se généraliser, toutes régions et tous niveaux de développement économique confondus. Au Canada, par exemple, pays d'immigration par excellence, le nombre des permis de travail temporaires a quadruplé au cours de ces dix dernières années, l'effectif annuel des immigrants temporaires étant en moyenne de 234 000 contre 114 000 immigrants permanents, soit un flux deux fois et demie supérieur.

Aux Etats-Unis, autre grand pays d'immigration, le nombre des visas accordés à des travailleurs qui n'ont pas le statut d'immigrant a augmenté de 4% par an, passant de 340 000 en 1990 à 413 000 en 1995. Si l'on tient compte des voyages d'affaires des travailleurs qui se rendent dans le pays pour le compte de leurs gouvernements ou de leurs entreprises, l'effectif des immigrants temporaires passe de 3 millions à 3,6 millions.

La situation est à peu près la même en Australie, qui est aussi un pays d'immigration traditionnel. La France compte environ 100 000 immigrants permanents, dont 80 000 ne sont pas des ressortissants de l'Union européenne, et parmi les travailleurs temporaires, environ 11 000 sont des saisonniers marocains et polonais. L'Allemagne accueille environ 150 000 travailleurs saisonniers ainsi que 100 000 travailleurs étrangers «invités» ou sous contrat. Un pays à revenu intermédiaire comme le Mexique reçoit chaque année plus de 70 000 travailleurs d'Amérique centrale pour effectuer des travaux saisonniers dans l'agriculture.

Dans le Pacifique, destination relativement nouvelle, il n'y a pratiquement pas d'immigration permanente pour raison d'emploi.

Dans les années quatre-vingt-dix, le Japon a adopté un système très élaboré d'admission temporaire à l'intention des étrangers hautement qualifiés et des personnes d'ascendance japonaise, assorti d'un système d'emploi-formation pour les ressortissants de pays peu développés de la région.

En République de Corée, pays qui a également mis sur pied des systèmes d'emploi-formation au profit de ses petites et moyennes entreprises, le nombre des travailleurs migrants a presque triplé ces dernières années, passant de 44 000 en 1992 à 136 000 en 1996.

CONCLUSIONS DE LA RÉUNION D'EXPERTS SUR LES ACTIVITÉS FUTURES DE L'OIT DANS LE DOMAINE DES MIGRATIONS

La Réunion tripartite (Genève, 21-25 avril) a examiné les problèmes spécifiques que pose la protection des ressortissants d'un pays qui sont employés ou exercent une activité économique dans un autre pays pour une période limitée, et elle a adopté des principes directeurs censés guider l'action nationale et les activités de l'OIT.

En ce qui concerne les mesures spéciales de protection des travailleurs migrants exerçant une activité de durée limitée, les plus importants de ces principes sont les suivants:

● *«L'assujettissement des travailleurs migrants à durée limitée à un employeur, à un travail ou à un secteur déterminé est normal mais, sur le plan des droits de l'homme, ne peut pas être prolongé indéfiniment. Sur le plan économique également, la pratique de lier des travailleurs à certains secteurs devrait être strictement limitée dans le temps parce qu'elle revient à faire bénéficier les employeurs, les emplois ou les secteurs qui ont accès aux travailleurs étrangers d'une certaine protection, aux dépens des autres employeurs, emplois ou secteurs nationaux ou étrangers.»*

● *«La séparation et l'isolement prolongé peuvent créer pour les migrants et pour les personnes à leur charge qui sont restées dans le pays d'origine des difficultés et des souffrances susceptibles de créer des problèmes psychologiques et de santé qui peuvent nuire à la productivité des travailleurs. Il convient donc de faciliter le regroupement familial. Même dans le cas des travailleurs saisonniers et des travailleurs en mission spéciale, les pays devraient envisager d'autoriser la migration ou le regroupement familial.»*

● *«Les travailleurs migrants et les membres de leur famille ne devraient pas être l'objet de mesures arbitraires d'expulsion. Les migrants faisant l'objet d'un ordre d'expulsion devraient bénéficier d'une procédure de recours. Ils devraient, en outre, avoir le droit de recouvrer les traitements, salaires, honoraires ou autres montants qui pourraient leur être dus.»*

Et en ce qui concerne les mesures spéciales de protection des travailleurs migrants recrutés par des agents privés:

● *«Pour empêcher ou éliminer les pratiques frauduleuses ou abusives de la part des agences privées, les pays d'origine comme les pays d'accueil devraient contrôler les activités de recrutement privé par des lois ou règlements nationaux appropriés et en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces lois et règlements de-*

vraient prévoir des sanctions adéquates en cas d'abus ou de pratiques consistant, par exemple, à contraindre le travailleur migrant, à son arrivée dans le pays d'accueil, à accepter un contrat de travail dont les conditions sont inférieures à celles qui étaient mentionnées dans le contrat que l'intéressé avait signé avant son départ; à confisquer au travailleur migrant son passeport ou ses documents de voyage.»

● *«Les pays d'origine comme les pays d'accueil devraient s'assurer qu'il existe des mécanismes et procédures appropriés en vue, si nécessaire, d'enquêter au sujet des plaintes relatives aux activités des services de recrutement et de placement, avec le concours, lorsqu'il y a lieu, des représentants des employeurs et des travailleurs.»*

● *«Les pays d'origine comme les pays d'accueil devraient encourager l'autoréglementation de la profession par les agences privées. L'autoréglementation devrait inclure l'adoption par les agences privées d'un code de conduite portant, notamment, sur les points suivants: le principe selon lequel les agences privées ne devraient pas, en connaissance de cause, recruter des travailleurs pour des emplois où ils seront exposés à des dangers ou à des risques indus ou bien où ils risquent d'être soumis à des abus ou à un traitement discriminatoire de quelque sorte que ce soit; le principe selon lequel les travailleurs migrants sont informés, autant que possible dans leur langue maternelle ou un langage qui leur est familier, des termes et des conditions de leur emploi; l'obligation de tenir, aux fins d'inspection par l'autorité compétente, un registre de tous les migrants recrutés ou placés par leur intermédiaire, à condition que les informations ainsi obtenues soient confinées aux domaines directement liés au recrutement et que, dans tous les cas, la vie privée des travailleurs et de leur famille soit respectée.»*

Les participants ont en outre exhorté le Directeur général, lorsque des formes d'exploitation générales et persistantes sont connues du Bureau ou portées à son attention par les mandants de l'OIT, à informer le gouvernement en cause et à solliciter ses observations sur la question, ainsi qu'à informer la commission compétente du Conseil d'administration de cette question en vue de proposer au gouvernement en cause qu'une étude typologique ou pratique soit menée sur le territoire de l'Etat membre sous la juridiction duquel il est considéré que l'exploitation se produit.

Les pays anciennement socialistes connaissent la même évolution. En République tchèque, par exemple, le nombre des étrangers titulaires d'un permis de travail était de 14 500 en 1992, d'environ 32 900 en 1994 et de 67 300 en 1996, auxquels se sont joints la même année 67 000 Slovaques. Dans la Fédération de Russie, auparavant à l'écart des circuits internationaux, la récente abolition du monopole de l'Etat sur le placement des travailleurs ne manquera certainement pas d'accroître les flux migratoires (d'ailleurs, des agences de recrutement privées ont déjà placé des milliers de Russes à l'étranger, souvent dans des emplois bien rémunérés).

Parallèlement, les agences de recrutement privées assoient rapidement leur domination sur le secteur des migrations temporaires; elles organisent, par exemple, 80% de l'émigration de l'Asie vers les pays arabes, l'un des flux les plus importants du monde. En Indonésie, aux Philippines et en Thaïlande, ce sont elles qui se

chargent de la majorité de l'émigration pour l'emploi, recrutant «de 60 à 80% des travailleurs migrants».

Tout en reconnaissant que le secteur privé fait preuve d'une efficacité et d'une mobilité incontestables pour concilier les besoins des employeurs et des travailleurs, les auteurs du rapport citent, entre autres aspects indésirables de cette activité, les manœuvres frauduleuses, l'encaissement de commissions exorbitantes et l'assujettissement des travailleurs migrants à des conditions d'emploi inadmissibles. Ils indiquent que de telles pratiques sont particulièrement redoutables pour les «ouvriers non qualifiés et autres travailleurs sans compétences techniques».

Malgré l'absence quasi totale de statistiques sur les manœuvres frauduleuses, on peut résumer comme suit les méthodes abusives de recrutement les plus courantes:

- offres d'emplois fictifs avec perception d'une commission;
- rétention d'informations ou affirma-

tions mensongères sur la nature du travail et les conditions d'emploi;

- encaissement d'une commission largement supérieure au maximum légal et au coût effectif du placement;

- sélection des candidats non pas en fonction de leurs qualifications, mais en fonction de la somme qu'ils sont disposés à verser pour obtenir l'emploi.

La réunion d'experts avait pour but d'élaborer des directives destinées à donner aux gouvernements les moyens d'améliorer la protection des travailleurs migrants qui exercent des emplois temporaires et de ceux qui sont recrutés par des agences privées. Les participants ont énoncé les principes applicables à la situation des migrants temporaires, qui ne relève pas tout à fait des conventions existantes de l'OIT. □

* Protéger les travailleurs les plus vulnérables aujourd'hui – Réunion tripartite d'experts sur les activités futures de l'OIT dans le domaine des migrations. BIT, Genève, 1997. ISBN 92-2-210465-X.

«La réception? Un ordinateur s'il vous plaît!»

Hôtellerie et tourisme: la nouvelle technologie révolutionne l'emploi dans le secteur des voyages

Les agences de voyages de l'avenir seront-elles des miracles de technologie, les hôtels des palaces impersonnels bourrés d'ordinateurs, avec avec lits ergonomiques commandés à distance, téléphones équipés de télévision interactive à écran ultra-plat et cuisine pré-cuite «façon agroalimentaire»?

La révolution technologique qui bouleverse le monde des voyages délivrera-t-elle les travailleurs de l'hôtellerie et du tourisme de tâches fastidieuses telles que les corvées d'épluchage, afin qu'ils puissent se consacrer davantage à clientèle ?

L'informatique et les nouvelles technologies révolutionnent le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme*, aujourd'hui l'un des plus grands pourvoyeurs d'emplois du monde, qui englobe de nombreuses autres branches telles que l'agriculture, le transport, la santé ou les services culturels. Selon le World Travel and Tourism Council (WTTC)**, ce secteur emploie 212 millions de personnes dans le monde entier, soit un travailleur sur dix. En 1995, il a produit 10,9% du PIB mondial et consacré 1 600 milliards de dollars aux salaires et traitements.

Quelles sont les répercussions de la technologie sur cet énorme secteur? Prenons un

exemple: les voyageurs peuvent aujourd'hui, sans faire appel à un agent de voyages, réserver directement leurs billets d'avion auprès de la compagnie aérienne de leur choix en passant par Internet. Les nouvelles méthodes de gestion sont présentes à tous les stades du voyage, accélérant aussi bien les procédures de réservation et d'enregistrement que la préparation et la cuisson des aliments. Le serveur qui prend les commandes des boissons et des plats devient du même coup un spécialiste de la gestion des stocks: en allant au bar ou à la cuisine, il va à l'ordinateur, informe son patron, qui peut ainsi vérifier ce qui est déjà prêt et ce qu'il reste à préparer.

Le conditionnement des aliments sous vide économise aussi du temps et du travail. Le personnel des cuisines n'aura plus à éplucher et à nettoyer les légumes ni à écailler le poisson ou à parer la viande. Une recette qui se faisait autrefois avec onze ingrédients frais n'en requiert plus que deux aujourd'hui. A l'avenir, le minutieux savoir-faire d'un chef sera probablement moins prisé que les compétences d'un gestionnaire de cuisine, qui se préoccupera davantage de «liaisons chaudes et froides» et de «régénération sur assiette» que de l'assaisonnement d'un gaspacho.

Enjeux

Mesuré en nombre d'arrivées internationales le tourisme devrait doubler d'ici l'an 2010, pour atteindre un milliard. Et le nombre total des emplois, pays en développement et pays industrialisés confondus, augmentera à 385 millions. Le tourisme vient au premier rang des exportations mondiales, devant le pétrole, les véhicules automobiles et l'équipement électronique. En fonction des recettes touristiques, l'Europe occupe la première place, suivie par les Amériques, la région de l'Asie de l'Est et du Pacifique, l'Afrique, le Moyen-Orient et l'Asie du Sud.

Selon les prévisions, la croissance la plus forte est attendue dans la région de l'Asie de l'Est et du Pacifique, suivie par l'Asie du Sud, ce qui posera des défis majeurs aux pays de ces régions.

Les facteurs qui favorisent le développement de l'industrie du tourisme sont l'augmentation des budgets consacrés par les familles à cette activité, la baisse des prix, la plus grande mobilité internationale, la suppression des restrictions aux voyages, l'engouement pour la culture et l'environnement, l'amélioration des techniques de réservation et de paiement, et la meilleure

diffusion de toute l'information touristique.

Aux Etats-Unis, les personnes de 35 à 45 ans, qui représenteront 21% de la population en l'an 2000, sont celles qui disposent du revenu le plus élevé à consacrer au tourisme. Le groupe des plus de 60 ans croît rapidement dans toutes les régions du monde.

Effets sur l'emploi

Outre les touristes, ceux qui travaillent dans le secteur – et la manière dont ils travaillent – ressentiront fortement les effets des nouvelles technologies. Globalement, ceux-ci se traduiront par l'informatisation des tâches répétitives et faiblement qualifiées et la valorisation des emplois des catégories intermédiaires et supérieures. Le personnel autrefois affecté à des tâches exigeant une abondante main-d'œuvre pourra passer plus de temps auprès des clients.

Dans l'industrie hôtelière, le rôle de la direction s'oriente de plus en plus vers le service à la clientèle, le nouveau gestionnaire devant idéalement connaître les systèmes informatiques, être capable de prendre rapidement des décisions en fonction du nouveau type d'information produite par les systèmes, et avoir un sens aigu des relations humaines. Certaines tâches et qualifications se dévaluent tandis que d'autres emplois plus exigeants voient le jour. Dans «l'hôtel du futur», les employés devront connaître davantage les applications possibles des nouvelles techniques et savoir en tirer parti pour mieux servir la clientèle.

Toutefois, il est probable que les nouvelles techniques créeront des tâches plus intéressantes et plus gratifiantes pour la direction et les employés de la réception et des tâches plus ordinaires, encore que variées, pour les autres employés, surtout dans les grands établissements. Le personnel de l'industrie hôtelière est encore constitué d'une main-d'œuvre relativement jeune et peu qualifiée et d'une forte proportion de femmes et de migrants, qui touchent des salaires relativement bas, présentent un taux de rotation élevé et ont des conditions d'emploi précaires.

Dans la restauration, alors que certaines tâches ardues disparaissent, les nouvelles technologies alimentaires contribuent à la déqualification des postes et engendrent de ce fait une réduction des salaires. L'industrie agroalimentaire se charge désormais dans une large mesure de la préparation initiale des aliments, telle que le désossage des carcasses et le découpage de la viande, ce qui compense dans une certaine mesure la suppression d'emplois.

Dans les agences de voyages, la situation n'est pas très claire. Selon une école de pensée, les techniques de communication extrêmement performantes offrent de nouveaux débouchés. Les compétences tra-

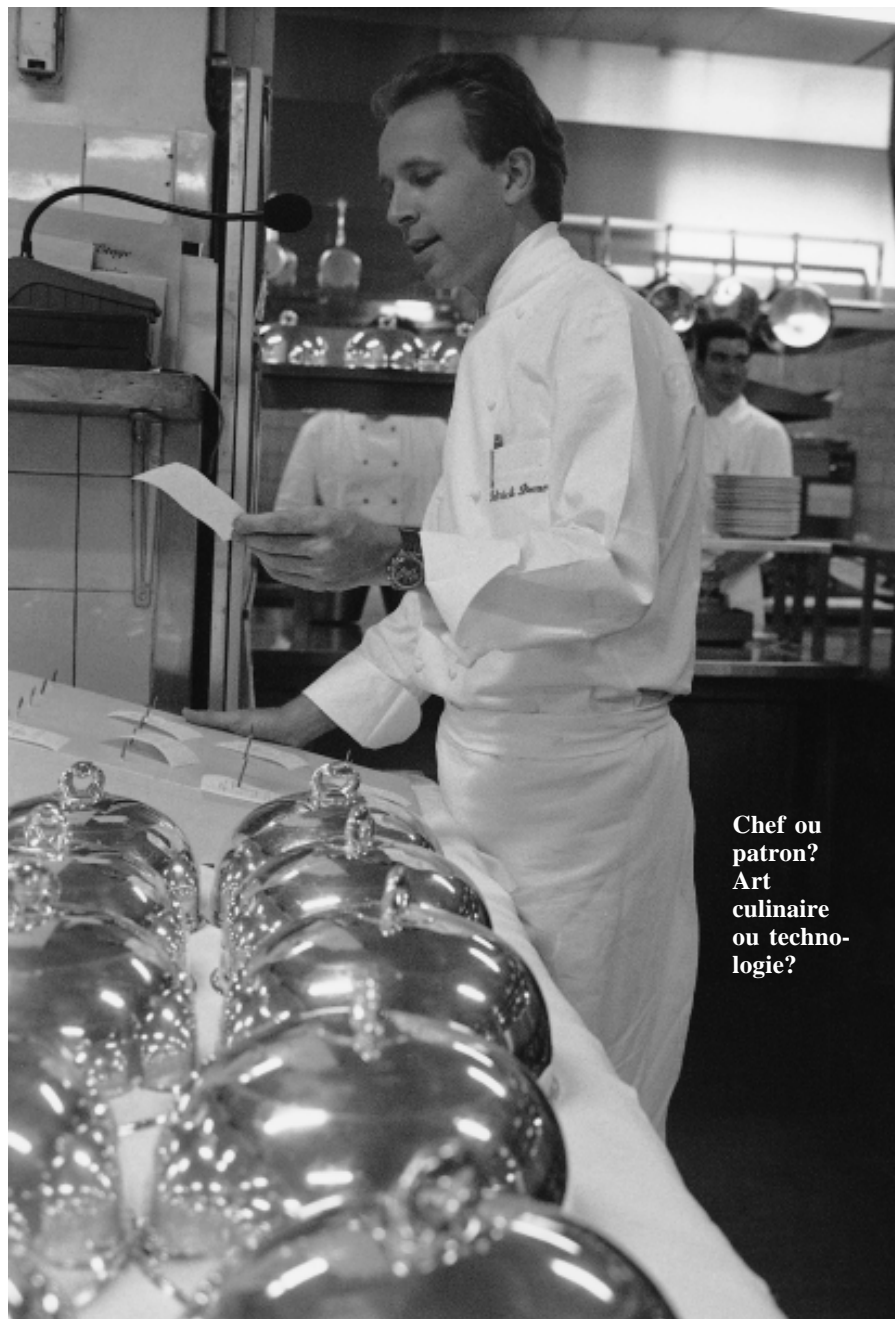
ditionnelles – billetterie, itinéraires, horaires, ventes de forfaits – sont remplacées par les techniques de vente et le marketing ainsi que par les qualifications nécessaires pour utiliser les systèmes de réservation informatisés et mettre à profit toutes les possibilités de l'informatique. Il existe de plus en plus de petites agences qui servent de point de vente et aident les voyageurs à pénétrer un marché en pleine expansion.

Selon une autre interprétation, les nouvelles technologies menacent d'extinction les agences de voyages en raison de l'accès direct à l'information, aux réservations et aux paiements électroniques. Il semble tou-

tefois que dans cette branche la révolution technologique n'ait pas encore dit son dernier mot et qu'il soit difficile de prévoir quelles en seront les conséquences sur l'emploi.

L'avenir est censé appartenir aux agents qui sauront fournir rapidement des informations exactes, variées, complètes et fiables, sans se contenter de distribuer des billets et des brochures.

L'introduction des nouvelles technologies ne va pas sans difficultés tant pour les employeurs que pour les syndicats. Les employeurs considèrent qu'elles amélioreraient les conditions de travail et provoquent



**Chef ou patron?
Art culinaire ou technologie?**



Jacques Maillard

Réservations électroniques: De quoi demain sera-t-il fait?

une certaine déhiérarchisation des services, grâce à laquelle le travailleur a plus de responsabilités. Mais l'une des principales pommes de discorde entre employeurs et syndicats porte sur la question de savoir qui doit choisir les technologies et les systèmes de gestion. Les syndicats se plaignent en outre de l'instabilité de l'emploi, des horaires irréguliers, du temps partiel imposé, du milieu de travail rebutant et de la diminution des salaires.

Toutefois, lorsqu'ils sont consultés et qu'ils participent activement à leur mise en place, les travailleurs sont favorables aux machines et aux procédés nouveaux.

D'une manière générale, la modernisation du secteur – informatisation, nouveaux procédés de préparation des aliments – a créé des conditions favorables à une augmentation de la productivité du travail et, par conséquent, des rémunérations, du moins pour le personnel hautement qualifié. Les autres catégories de personnel,

en revanche, possèdent des compétences techniques de moins en moins recherchées. Selon le rapport, ces catégories doivent avant tout être polyvalentes afin de pouvoir être affectées à divers services, à divers échelons hiérarchiques et avec des horaires variables.

Il est largement admis que les établissements de formation ne répondent pas aux besoins de personnel qualifié du secteur. Les écoles hôtelières et de tourisme ont du mal à suivre l'évolution technologique, qui nécessite de fréquents investissements en matériel et recyclage des formateurs. Un certain nombre de pays ne sont dotés d'aucune structure spéciale de formation du personnel de l'hôtellerie et du tourisme. □

* Les nouvelles technologies et les conditions de travail dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme. Programme des activités sectorielles du BIT. ISBN 92-2-210430-7. 17,50 francs suisses.

** Les estimations du WTTC englobent toute l'industrie des voyages et du tourisme (transports, restauration, hébergement, etc.).

RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS DE LA RÉUNION TRIPARTITE DE L'OIT SUR LA TECHNOLOGIE DANS LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE, DE LA RESTAURATION ET DU TOURISME

Les principales conclusions de la Réunion tripartite sur les effets des nouvelles technologies sur l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, qui s'est tenue du 12 au 16 mai 1997, au siège de l'OIT, sont les suivantes:

- Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme est probablement l'un des plus dynamiques de tous les secteurs économiques.

- Les mandats de l'OIT devraient avoir accès à des données précises sur l'emploi et les conditions de travail dans le secteur de façon que toutes les parties puissent se préparer à l'expansion et à l'innovation; en outre, l'OIT devrait être le dépositaire des statistiques sur l'emploi et les conditions de travail dans le secteur et elle devrait analyser et diffuser ces statistiques.

- Les investissements dans les nouvelles technologies, en particulier, seront plus susceptibles de procurer les avantages escomptés si les travailleurs et leurs représentants sont dûment informés et consultés, à une étape adéquate, pour garantir l'accord et l'engagement de tous.

- Les conventions collectives devraient préciser la manière dont il convient de gérer les nouvelles technologies et notamment définir des méthodes de travail appropriées.

- Etant donné l'évolution du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme et l'introduction de nouvelles technologies, ceux qui travaillent ou qui recherchent un emploi dans ce secteur ont besoin d'une formation dans les domaines des communications et des relations humaines.

- Il faudrait accorder une plus grande attention à la formation des formateurs, des cadres et des agents de maîtrise, notamment en ce qui concerne la viabilité du secteur, les préoccupations d'ordre environnemental et sanitaire, la gestion du changement et la création d'un environnement permettant aux travailleurs de mettre pleinement à profit leurs nouvelles compétences.

- Il faudrait accorder une attention particulière aux petites et moyennes entreprises et des efforts tripartites devraient être réalisés pour trouver des moyens de financer la formation et de former les cadres.

- La communication et la consultation entre les organisations d'employeurs et de travailleurs sont nécessaires, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les conventions collectives qui en résultent devraient être reconvenues et appliquées.

- Malgré l'opposition initiale et persistante des employeurs à la convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, le Bureau devrait organiser sur demande des réunions tripartites aux niveaux national et régional pour renseigner les participants sur la convention et discuter de son contenu à la lumière de tel ou tel contexte local ou régional.

Un compte-rendu détaillé de la Réunion, comprenant un résumé des débats et les conclusions finales, sera publié dans la prochaine livraison de Travail.

Conférence internationale sur les fonds nationaux pour l'insertion des handicapés

Les quotas et les taxes sont-ils efficaces pour favoriser l'emploi des handicapés? Dans le but de susciter un échange de vues entre les pays qui appliquent des quotas et des taxes et ceux qui envisagent d'adopter de telles mesures, l'OIT a récemment organisé une «Conférence internationale sur les politiques et l'administration des fonds nationaux d'insertion» (27 février-1^{er} mars 1997), à Varsovie, en Pologne.

Cette réunion tripartite a rassemblé 75 participants de 18 pays, et notamment des délégués de fonds nationaux, de ministères et d'organisations représentant des employeurs, des travailleurs et des personnes handicapées. Onze de ces pays avaient été invités: l'Autriche, la Belgique, la Chine, la France, l'Allemagne, la Hongrie, le Japon, les Pays-Bas, la Pologne, la Fédération de Russie et l'Ukraine. La République du Belarus, la Bulgarie, la Croatie, la République tchèque, l'Estonie et la Lituanie, étaient présentes en qualité d'observateurs.

La réunion était organisée par l'OIT et le Fonds national polonais pour l'insertion des handicapés avec l'appui du Fonds national de réinsertion de la France, AGEFIPH, et du ministère allemand des Affaires sociales et du Travail. Heribert Scharrenbroich, Sous-directeur général responsable des activités de l'OIT en Europe, a prononcé une allocution lors de la cérémonie d'ouverture.

L'OIT considère que les travailleurs handicapés doivent jouir, comme les autres travailleurs, du droit à un emploi convenable et librement choisi. C'est l'objet de la convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, qui demande aux gouvernements de formuler, appliquer et réviser périodiquement une stratégie nationale favorisant la formation et l'emploi des personnes handicapées. Cette convention a été ratifiée par 58 pays.

Il est souvent nécessaire de prendre des mesures spéciales pour préparer les handicapés au monde du travail et aménager à leur intention les lieux de travail. Les gouvernements sont de plus en plus à l'affût de méthodes leur permettant d'encourager et de faciliter l'emploi de ces personnes sur le marché officiel du travail.

La Conférence a conclu que les systèmes de quotas et de taxes offraient deux possibilités aux employeurs: ils peuvent soit engager des handicapés soit verser une contribution à un fonds. Dans certains pays, les employeurs ont le droit de s'acquitter partiellement de leur obligation en acquérant des biens ou des services auprès d'ateliers protégés qui emploient des handicapés. Les taxes perçues auprès des employeurs sont utilisées soit pour financer diverses activités destinées à aider telle ou telle personne handicapée à améliorer ses chances de trouver du travail ou à conserver son emploi sur le marché du travail officiel ou protégé, soit pour inciter des employeurs à engager un travailleur handicapé et les dédommager des frais ou des inconvénients qu'ils risquent d'encourir.

Les fonds nationaux financent par exemple: la sensibilisation des employeurs, la préparation des personnes handicapées au travail (évaluation, orientation, réinsertion, formation), les activités destinées à faciliter l'accès de celles-ci au travail (recherche d'emploi et services de placement, transport, incitations au recrutement, création de postes de travail), le maintien dans l'emploi et la mobilité (subventions salariales, indemnités de réinstallation), l'amélioration du milieu de travail (aménagement des postes et des possibilités d'accès au lieu de travail), la recherche et l'innovation, le travail protégé et d'autres mesures (aides techniques, logement, ateliers thérapeutiques).

□



Conclusions de la Conférence

● Il importe de respecter, promouvoir et faciliter le droit des personnes handicapées à exercer un emploi librement choisi, convenable et productif aux côtés des travailleurs non handicapés.

● Les gouvernements doivent adopter des politiques et des législations nationales favorisant l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail officiel et dans des milieux protégés.

● Les systèmes de quotas et de taxes ainsi que les fonds d'insertion correspondants peuvent, dans certains cas, favoriser et faciliter l'engagement de personnes présentant des handicaps.

● Les fonds d'insertion ne doivent pas se substituer aux responsabilités des gouvernements ni aux dépenses que ceux-ci doivent consacrer à la création et à l'entretien de services et de structures destinés à préparer les handicapés à exercer un emploi productif et à leur trouver un tel emploi.

● Les fonds d'insertion doivent être administrés par des représentants du gouvernement ainsi que d'organisations d'employeurs, de travailleurs et de handicapés.

● Les fonds nationaux doivent être inspectés et évalués de façon à en garantir l'intégrité et à vérifier qu'ils remplissent leur mission avec la rentabilité voulue et sans compromettre leur viabilité.

● La réussite des quotas ou taxes et des fonds nationaux de réinsertion se mesure à l'augmentation des possibilités offertes à des individus plus ou moins gravement handicapés, aussi bien dans des branches hautement qualifiées que dans des emplois moins exigeants, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines.

CHAMPS D'ACTION

MAIN-D'OEUVRE CONTRACTUELLE

▲ Les organisations syndicales de la Région de l'Asie et du Pacifique se sont réunies du 21 au 24 avril à New Delhi à l'occasion d'un séminaire sur la main-d'œuvre contractuelle. Un séminaire du même type a été organisé du 21 au 23 mai à Mexico pour la région latino-américaine. Les participants ont analysé le phénomène à l'échelle de la région et réfléchi aux mesures législatives et autres qui permettraient de le maîtriser efficacement. Ils ont également évoqué les problèmes de l'emploi et des conditions de travail de cette catégorie de main-d'œuvre et envisagé des stratégies permettant de protéger au mieux ses intérêts.

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) tél. +4122/799-7021; fax +4122/799-6570; e-mail: hyniewski@ilo.org.

LUTTE CONTRE L'ALCOOLISME ET LA TOXICOMANIE DANS LES PETITES ENTREPRISES

▲ La consommation de drogues et d'alcool sur le lieu de travail porte atteinte à la santé des travailleurs, augmente les risques d'accident, entraîne une baisse de la productivité et nuit au bien-être des familles. L'Égypte, l'Inde, la Malaisie, l'Afrique du Sud et le Zimbabwe participent à un projet de l'OIT qui a pour but d'élaborer des stratégies de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie dans les petites entreprises. Ce projet financé par la Norvège constitue la première initiative de ce type visant spécialement le secteur de la petite entreprise, qui emploie 80% des travailleurs.

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au BIT, à M. B. Shahandeh, Service de la réadaptation professionnelle (REHAB), tél. +4122/799-6833; e-mail: shahandeh@ilo.org.

COOPÉRATION TECHNIQUE

▲ Le montant total des projets approuvés en 1996 est de 11,6 millions de dollars, soit une légère augmentation par rapport à 1995 (11,4 millions).

Les projets multi-bilatéraux représentent 78,8 millions, soit 69%, du montant

total. A l'intérieur du programme multi-bilatéral, près de 46% correspondent à des contributions au Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC), la plus importante provenant de l'Allemagne (33,8 millions). Les projets du PNUD ont augmenté de 57%, passant de 16,9 millions de dollars en 1995 à 26,5 millions en 1996. L'Afrique absorbe 22% de l'ensemble des projets, l'Asie 17% et l'Amérique latine 7%. Avec 4%, la région des États arabes conserve le même niveau qu'en 1995.

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au BIT, à M. D. Duyssens, Département du partenariat actif et de la coopération technique (PROPAR/TEC), tél. +4122/799-6379.

L'EUROPE PEUT-ELLE CONSERVER SES ETATS PROVIDENCE?

▲ Les systèmes de protection sociale des États européens sont de plus en plus critiqués parce qu'ils ne seraient pas économiquement viables. Un document de travail du BIT intitulé: *Are there better ways to cut and share the cake?* (Y-a-t-il de meilleures façons de couper et de partager le gâteau?) conteste cette notion de viabilité économique et démontre, à la faveur d'une comparaison des systèmes socio-économiques américain et européen, qu'il y a «des manières différentes de couper le gâteau», mais que les salaires et les transferts dont bénéficient les travailleurs doivent s'additionner dans le calcul du partage.

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au BIT, à M. Cichon, Département de la sécurité sociale (SEC/SOC) tél. +4122/799-6630.

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET MONDIALISATION

▲ Le programme régional OIT-Japon sur les relations professionnelles en Asie a été établi en 1987. Il a permis d'améliorer grandement la compréhension et les compétences des gouvernements, des employeurs et des organisations de travailleurs de la région de l'Asie et du Pacifique. Ce programme, qui est entré dans une nouvelle phase au second semestre de 1996, sera désormais consacré à l'instauration de relations de travail qui facilitent

l'intégration des économies nationales d'Asie dans les marchés régionaux et mondiaux.

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser à David Macdonald (ILO/EASMAT), tél. +662/288-226; fax +662/280-1735, e-mail: macdonald@ilobkk.or.th.

PARTICIPATION DES SALARIÉS EN EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE

▲ La participation des salariés au capital des entreprises est rapidement devenue une forme prédominante de privatisation en Europe centrale et orientale. L'équipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale vient de publier les résultats d'une étude qu'elle a réalisée sur cette question. Les auteurs de la publication, intitulée *Privatization Surprises in Transition Economies*, évaluent l'impact de la participation des salariés sur le processus de transition et en étudient les avantages et les inconvénients.

Privatization Surprises in Transition Economies: Employee-Ownership in Central and Eastern Europe, sous la direction de M. Uvalic, D. Vaughan-Whitehead, et Edward Elgar (en coopération avec le BIT), 1997. Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser à M. D. Vaughan-Whitehead, Equipe multidisciplinaire de l'Europe centrale et orientale (OIT/CEET), Budapest (Hongrie). Tél. +361/301-900; fax +361/153-3683.

VERS UN VÉRITABLE «PARADIS DES TRAVAILLEURS»

▲ *Le travail à «visage humain»: après le communisme, les réformes syndicales se mettent à l'heure de la modernité.*

En 1989, lorsque le mur de Berlin s'est écroulé, de nombreux observateurs prédisent que les anciens syndicats communistes – symboles de la rigidité socialiste – ne tarderaient pas non plus à s'effondrer. Or rien ne tel ne s'est produit. En effet, les syndicats d'Europe centrale et orientale, triomphant de l'«héritage» des anciennes structures, se sont profondément transformés. De nouvelles formations ont vu le jour et, dans l'ensemble, la coopération s'améliore entre les différents syndicats.

Pourtant, les graves problèmes communs à tous les pays de la région, à savoir la pauvreté, le chômage, les mauvaises conditions de travail et l'affaiblissement de la sécurité sociale constituent des menaces qui n'existaient pas auparavant. En outre, les syndicats disposent de moins en moins de moyens pour défendre leurs membres.

Selon une récente étude réalisée par le Bureau de l'OIT à Budapest avec l'appui des Pays-Bas*, les syndicats des économies émergentes d'Europe centrale et orientale sont en butte à un double problème: ils doivent conserver leur crédibilité en tant que représentants des intérêts de leurs membres alors même que le climat dans lequel ils travaillent se détériore.

L'OIT coopère avec 45 confédérations syndicales des 18 pays dans lesquels opère son équipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale. Avec le Bureau des activités pour les travailleurs, cette équipe s'efforce de favoriser l'émergence de syndicats indépendants, démocratiques et représentatifs. L'une des tâches les plus importantes pour ce faire consiste à établir des relations avec les syndicats d'autres régions du monde. Il y a quelque temps déjà, une campagne d'éducation sur la négociation collective, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, la privatisation et l'égalité entre les sexes a été organisée avec l'aide du gouvernement et des syndicats néerlandais. Plus récemment, les journalistes syndicaux ont pu participer à une séminaire régional sur le nouveau rôle qu'ils doivent désormais assumer vis-à-vis des syndicats et du reste des médias. Les éducateurs syndicaux de toute la région ont établi des réseaux avec l'OIT, des organisations internationales de travailleurs et, ce qui est le plus important, entre eux.

Plus de 3000 personnes ayant participé à des négociations collectives ont été interrogées dans le cadre de l'étude susmentionnée. D'après les réponses obtenues, de 7 à 20% des négociateurs locaux ne disposent d'aucune information sur la situation financière de l'entreprise avec laquelle ils négocient. En outre, la notion de négociation entre deux parties indépendantes n'est pas du tout la même que dans les pays d'Europe occidentale. Ainsi, le rôle de l'employeur est souvent loin d'être clair, surtout dans les entreprises récemment privatisées. En outre, l'application des conventions collectives pose elle aussi de difficiles problèmes. Les résultats de l'étude ont été publiés dans un ouvrage qui constitue la plus récente et la plus complète source d'informations sur la négociation collective en Europe centrale et orientale.

L'essentiel du travail de l'OIT a con-

sisté à aider les syndicats à participer à la prise de décisions dans leurs pays, à tisser des relations avec les employeurs et les gouvernements afin de relayer correctement les intérêts de leurs membres et à faire progresser les réformes démocratiques. Le plus grave problème auquel se heurtent les syndicats de la région est la désaffection de leurs effectifs. Il leur est en particulier difficile de rallier les salariés des nouvelles entreprises privées et, naturellement, ceux de l'immense secteur non structuré. C'est pourquoi tous les efforts devront à l'avenir viser à améliorer les performances des syndicats. Dans ce contexte, l'OIT étendra ses services à la gestion de l'information sous toutes ses formes: recherche, analyse, publication, éducation ouvrière, l'idée étant d'utiliser l'information comme une arme et un instrument au service d'une meilleure organi-

sation et d'une stratégie plus efficace. Outre les méthodes classiques, l'utilisation d'Internet est incluse dans la formation de l'OIT.

Les syndicats, et en particulier ceux des pays qui souhaitent adhérer à l'Union européenne, commencent à s'intéresser de près à la mondialisation et à l'intégration économique régionale. C'est pourquoi, au cours de la prochaine phase, l'OIT les aidera aussi à mieux affronter ces grandes mutations qui sont de nature à modifier profondément le contexte dans lequel ils travaillent. □

*Trade Union Experiences in Collective Bargaining in Central Europe: A Report of an ILO Survey in Bulgaria, Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia (ISBN 92-2-110464-8). Pour se procurer cette publication, s'adresser au Bureau de l'OIT à Budapest ou au Bureau des activités pour les travailleurs, au BIT à Genève.

CENTRE DE L'OIT À TURIN ÉCOLE DES CADRES DES NATIONS UNIES



Jacques Maillard

▲ TURIN – A l'occasion de sa première visite officielle en Italie depuis son élection au poste de Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan a inauguré l'École des cadres installée au Centre international de formation de l'OIT. Dans son allocution, il a remercié le Centre de formation de l'OIT d'accueillir l'École sur son campus et de la faire bénéficier de ses trente années d'expérience au service du développement. Le programme d'enseignement de cette nouvelle structure est conçu de façon à améliorer les méthodes de gestion, la coordination, la cohérence et la qualité du service au sein de l'ensemble du système des Nations Unies. Le Directeur général du BIT, Michel Hansenne, a déclaré que l'École était ouverte à toutes les institutions des Nations Unies et qu'elle dispenserait une formation axée sur «le développement et la croissance».

Planète Travail

QUESTIONS SOCIALES

● Au **Burkina Faso**, selon un recensement réalisé par les organismes d'appui aux petites entreprises, 6% des chefs d'entreprise sont des femmes. Cette proportion passe à 99% si l'on inclut les très petites entreprises. Les activités des petites et très petites entreprises se concentrent dans les secteurs du commerce (50%) et des services (40%). Dans 68% des cas, le financement provient de l'épargne individuelle.

● Deux organisations non gouvernementales **suisses**, «La Déclaration de Berne» et «Terre des hommes», ont lancé une campagne à l'intention des personnes qui portent des

chaussures de sport. Elles invitent ces personnes à envoyer aux fabricants de chaussures une carte postale sur laquelle est demandée l'adoption d'un code de conduite conforme aux conventions de l'OIT. Cette campagne pour des chaussures de sport produites «dans la dignité» s'intitule: «Regarde plus loin que le bout de tes semelles!»

● Une récente étude sur le **travail des enfants au Cameroun**, réalisée par l'Institut

national des statistiques du ministère du Plan en collaboration avec le BIT, a révélé que 600 000 enfants de 5 à 17 ans, soit environ 16% de ce groupe d'âge, exerçaient actuellement une activité économique. La majorité d'entre eux (90,6%) travaillent dans les zones rurales. L'étude a aussi révélé que 60% des enfants qui travaillent ne sont jamais allés à l'école ou l'ont abandonnée. Autres découvertes alarmantes: certains de ces enfants sont sou-

mis à des conditions proches de l'esclavage et le nombre des fillettes livrées à la prostitution est en augmentation.

Au vu de ces résultats, le ministère des Affaires sociales, du Travail et des anciens Combattants a signé avec le BIT un accord portant sur l'élaboration d'un nouveau programme de lutte contre le travail des enfants. Cet accord prévoit la mise sur pied d'un Plan national d'action dans le cadre duquel seront renforcées les activités du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). Cette nouvelle phase est financée par le gouvernement du Danemark.

TENDANCES

● Le Réseau autrichien pour la médecine du travail a passé en revue plus de 1000 postes de travail sur ordinateur dans les secteurs des banques et du transport. Sur les 1000 travailleurs concernés, 54% déclarent souffrir parfois des yeux à la fin de la journée, 13% disent souffrir souvent, et plus de la moitié constatent une baisse de leur acuité visuelle en cours de journée. Ces problèmes sont imputés à la mauvaise installation des écrans, au fait que les pauses réglementaires ne sont pas observées et au manquement des entreprises à leur obligation légale de vérifier les postes de travail.



Jacques Maillard

● En **Algérie**, la durée légale de la semaine de travail a été ramenée de 44 à 40 heures, à la suite d'une négociation entre le gouvernement et les syndicats.

● Au **Brésil**, la Chambre des députés a adopté un projet de loi instituant un contrat de travail temporaire. Le but est de réduire le coût du travail et de stimuler la création d'emplois. La proportion des contrats temporaires autorisés sera déterminée en fonction de l'effectif de l'entreprise: 50% dans celles qui emploient jusqu'à 49 personnes, 35% dans celles qui comptent de 50 à 199 salariés et 20% au-delà.

● Dans certains pays tels que la **France**, la graphologie est utilisée comme technique de recrutement, alors qu'elle ne l'est pas du tout dans d'autres pays. Le journal *Le Monde* a réalisé un test en soumettant à des spécialistes deux lettres écrites par une personne ambidextre, l'une de la main droite et l'autre de la main gauche. Les analyses de personnalité se

sont révélées contradictoires. D'autres tests ont montré que les résultats étaient meilleurs lorsque les graphologues disposaient des curriculum vitae des candidats. Un rapport réalisé en 1992 par le professeur Lyon-Caen pour le ministère du Travail avait déjà critiqué cette méthode comme non pertinente et posant des problèmes d'éthique.

● Les rapports faisant état d'un spectaculaire recul du chômage au **Royaume-Uni** ont été contestés sur plusieurs fronts. Selon certains économistes, les 15 mois consécutifs de baisse du chômage, qui se situe aujourd'hui autour de 6%, seraient dus aux multiples variations des modes de calcul (modifiés 30 fois depuis 1979) et en particulier au durcissement des conditions d'indemnisation, plutôt qu'à la déréglementation du marché du travail. Cela expliquerait pourquoi, depuis 1992, seulement 383 000 emplois ont été créés alors que le nombre de chômeurs recensés a baissé de 771 400.

● Le service des statistiques du BIT a analysé les chiffres des grèves et lock-out survenus en 1995 dans **51 pays** pour lesquels il disposait de données. Vingt-sept millions de journées non travaillées pour un total de 460 millions de salariés ont ainsi été comptabilisées, ce qui représente une moyenne de 59 journées pour 1 000 salariés. La proportion la plus élevée, 3 000 journées pour 1 000 salariés, a été enregistrée au Costa Rica tandis que **le Belarus, l'île de Man, Moldova, le Myanmar, Singapour, la Slovaquie et Saint-Vincent** n'ont connu ni grève ni lock-out.

● Au **Danemark**, l'allocation que percevoient les bénéficiaires de congés spéciaux – parental et sabbatique – accordés dans le cadre du régime de la sécurité sociale, a été réduite à compter du 1^{er} avril, passant de 70 à 60% de l'indemnité de chômage maximale (2 625 couronnes par semaine). Ce pourcentage avait déjà été ramené de 80 à 70% en 1995. Institués en 1994 pour assurer une rota-



Jacques Maillard

● **Le roi de la publicité, David Ogilvy, avait coutume de dire à ses employés: «La consommatrice n'est pas une créatine. Elle est votre femme.» Aujourd'hui, comme le rapporte le New-York Times, il pourrait ajouter: «Elle est aussi votre patronne.» Chez Ogilvy, le PDG est aujourd'hui une femme de 27 ans, mère de trois enfants. Elle fait partie du nombre croissant de cadres féminins qui se propulsent au sommet des entreprises. Mais qu'en est-il de la représentation de l'ensemble des femmes dans l'industrie? Selon une récente étude citée par le Times, en 1995, les femmes constituaient 56% de la main-d'œuvre de ce secteur, mais 17% seulement des cadres ayant un salaire de plus de 200 000 dollars par an. On retrouve le même écart dans le secteur de l'édition. Manifestement, si certaines femmes gravissent les échelons de la hiérarchie, la plupart sont encore loin du but.**

tion des emplois entre travailleurs et chômeurs, ces congés avaient connu un tel succès qu'ils avaient entraîné une pénurie d'emplois dans certaines professions (soins infirmiers, par exemple) et des problèmes de financement. En revanche, le nombre des chômeurs était tombé de 383 600 à 281 400 entre le premier trimestre de 1994 et le troisième trimestre de 1995.

DISCRIMINATION

● Le gouvernement du **Brésil** a lancé une vaste campagne de sensibilisation desti-

née à décourager le tourisme sexuel et la prostitution des enfants. Cette campagne s'adresse à ceux qui organisent les voyages et préviennent les clients potentiels de la prostitution enfantine qu'ils encourent de graves peines, y compris l'emprisonnement. Les associations de défense des enfants craignent de voir le Brésil prendre la relève de certains pays d'Asie comme destination privilégiée du tourisme sexuel.

● Aux **Etats-Unis d'Amérique**, les plaintes de salariés faisant état d'une discrimination systématique dans leurs entreprises ont fortement augmenté au cours de ces quatre

dernières années. Leur nombre est passé de 30 en 1992 à 68 en 1996. Récemment, deux grandes entreprises ont dû indemniser des salariés qui se plaignaient d'avoir perdu leur emploi à cause de leur âge et d'avoir été remplacés par un personnel plus jeune. La discrimination en fonction de l'âge pour cause de restructuration est un phénomène courant dans le monde entier. Selon le *Rapport sur le travail dans le monde*, le taux de chômage des plus de 55 ans est supérieur de cinq fois à celui des jeunes et de 1,5 fois à celui des jeunes adultes.

● Un tribunal judiciaire de l'Etat du Massachusetts, aux Etats-Unis, a récemment abouti à une **nouvelle définition du harcèlement sexuel**: complètement répréhensible, y compris entre hommes. Dans une récente décision en faveur de trois salariés d'une société d'exploitation forestière, la Cour suprême du Massachusetts a assimilé au harcèlement sexuel le fait de se livrer à des jeux lubriques et de tenir des propos obscènes sur le lieu de travail, même si tous les protagonistes sont des hommes. En adoptant cette décision, qui confirmait le jugement en vertu duquel une juridiction inférieure avait accordé 144 000 dollars de dommages-intérêts aux trois demandeurs, la Cour a rejeté les arguments de l'entreprise selon laquelle les faits reprochés ne correspondaient pas à la définition légale du harcèlement sexuel parce que les auteurs étaient des hommes hétérosexuels.

RECORD

● Les **Pays-Bas** détiennent le record du monde de la création d'entreprises; c'est ce que révèle une étude de l'IEM (Institut économique des petites et moyennes entreprises) selon laquelle, déduction faite des faillites, le nombre des entreprises augmenterait dans ce pays au rythme de 5,8%. Il est de 3,8% en Irlande et en Allemagne et de 3% aux Etats-Unis, en Suisse et en Norvège.

□

L'OIT dans la presse

**Communiqué de presse du BIT:
La Conférence d'Amsterdam
condamne les formes intolérables
de travail des enfants**

日本経済新聞

Nihon Keizai Shimbun
25 Février 1997 (Japan)



Strong move towards the abolition of child labour: ILO will combat child labour in Pakistan & Child Labour World Conference will be organized by the Government of the Netherlands

Geneva (By Seiichiro Mishina) - International commitment towards the abolition of child labour is in increase. ILO will start the activity to eliminate child labour in the sporting goods industry in Pakistan, while the Government of the Netherlands will organize a conference to raise international awareness on 26-27 February. In developing countries, many children work under the slavery condition or forced to work for prostitution. The situation should be improved as multinational corporations which operate in developing countries with its headquarters in industrialized countries are partly responsible for this appalling situation, says the ILO.



3 de marzo de 1997 (Espagne)

La lacra afecta a más de 250 millones de menores

La OIT hace un llamamiento contra el trabajo infantil en el mundo

NEGOCIOS/AMSTERDAM

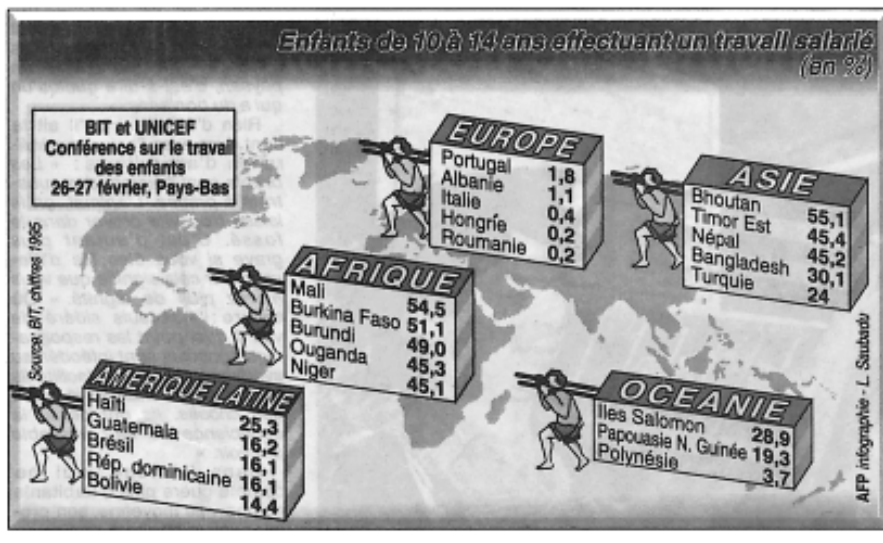
El secretario general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Michel Hansenne, ha hecho un llamamiento a la prohibición inmediata del trabajo infantil en el mundo, del que son víctimas 250 millones de niños. En su discurso de inauguración de la Conferencia Internacional sobre Formas Intolerales del Trabajo Infantil, que se celebró la semana pasada en

Amsterdam, Hansenne apeoló a los expertos, gobiernos y sindicatos para que pongan fin de inmediato al trabajo infantil. Hansenne también denunció la utilización de mano de obra infantil en trabajos de alto riesgo, como la manipulación de productos químicos y con maquinaria. Igualmente, expresó su confianza en que en la Conferencia sobre Trabajo Infantil que se debe celebrar en Ginebra en 1999 se firme una Convención Internacional para la prohibición de trabajo infantil, que sea vinculante y comprenda a los menores de 5 a 18 años...



73 Million Children in Labour Market Suffering Severe Dangers and Appalling Conditions

AFP Infographie - L. Saubadu



Communiqué de presse du BIT:
Commerce international et droits
des travailleurs: le Directeur
général du BIT préconise
l'adoption de règles universelles

LE FIGARO
premier quotidien national français

23 avril 1997 (France)

Le rapport du Bureau inter-
national du Travail

Le BIT milite pour la
reconnaissance d'un «socle
social fondamental»

Pour le Directeur général du BIT, Michel
Hansenne, il existe sept conventions
internationales de base dont le respect
doit s'imposer rapidement.

«Il est inutile de ressusciter à tout bout de champ, le fantôme de la clause sociale. Laissons-le au placard. Le débat est clos pour une période longue et dont je n'imagine pas la fin.» Le Directeur général du Bureau international du Travail est on ne peut plus clair. Tirant la leçon des divergences, des oppositions et des clivages qui se sont fait jour depuis plusieurs années, et notamment lors de la récente conférence de l'Organisation Mondiale du Commerce à Singapour, il entend tourner la page pour mieux développer et réorienter l'action de son institution et promouvoir par d'autres méthodes la justice

sociale. Il identifie ainsi trois directions susceptibles de permettre un renforcement de la production normative pertinente du BIT, une meilleure surveillance des mises en œuvre des réglementations du travail et l'introduction d'un label social.

En présentant hier à Genève le rapport qu'il destine à la grande Conférence internationale du Travail de juin prochain, Michel Hansenne a mis l'accent sur la nécessité de défendre «le socle social fondamental» constitué des sept principales conventions internationales. Elles portent notamment sur le travail forcé, la liberté d'association, le droit d'organisation et de marchandage collectif, l'âge minimum et la discrimination...

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG

23. April 1997 (Allemagne)

ILO schlägt soziales Gütezeichen vor
zur Sicherung universaler
Arbeitsnormen im Welthandel

km. GENÈVE, 22. April. Angesichts der Globalisierung der Wirtschaft sollten universale Arbeitsnormen besser beachtet werden, damit es zwischen Handelsliberalisierung und sozialem Fortschritt einen Gleichschritt gibt. Dafür plädiert der Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Michel Hansenne, in einem Bericht, der am Dienstag in Genf veröffentlicht worden ist. Hansenne regt unter anderem ein freiwilliges soziales Gütezeichen für jene Länder an, die fundamentale Arbeitsrechte einhalten. Die Globalisierung, so heißt es in seinem Bericht für die ILO-Konferenz im Juni,

könne zwar in beispielloser Weise Fortschritt und Frieden mehren, doch man dürfe diesen Prozeß nicht sich selbst überlassen.

Die Initiative der UN-Sonderorganisation war zu erwarten, nachdem die Welt Handelsorganisation (WTO) im Dezember eine eigene Sozialklausel abgelehnt hat, die notfalls mit Handelssanktionen hätte durchgesetzt werden können. Entwicklungsländer fürchteten, eine solche Klausel werde zur Ausrede für einen Protektionismus der reichen Länder, die sich über „soziales Dumping“ beklagten. Um einen Konflikt zu vermeiden, bestätigte die WTO bei ihrer Ministerkonferenz in Singapur zwar das Recht armer Länder, ihre Lohnvorteile im Handel zu nutzen, bekräftigte aber zugleich, daß es universale Grundrechte der Arbeitnehmer gebe. Darum soll sich weiterhin die ILO kümmern, der nicht nur 174 Staaten, sondern auch Gewerkschaften und Unternehmensverbände angehören.

FINANCIAL TIMES
23 April 1997 (UK)

ILO chief in appeal for “social
labelling”

A global system of “social labelling” should be introduced to guarantee that internationally traded goods are produced under humane working conditions, according to a report published yesterday by Mr. Michel Hansenne, Director-general of the International Labour Organization.

Introducing the proposal, which will be debated at the ILO's summer conference, he said “it would be perfectly feasible for a system of inspection under an international labour convention, which would allow each state to decide whether to give an overall social label to all goods produced on its territory, provided it accepted the obligations inherent in the convention and agreed to have independent monitoring on the spot”.

Acceptance of “social labelling” would be voluntary among ILO members.

Mr Hansenne's proposal is part of the Geneva-based organization's strategy to link social progress in the workplace more closely to the liberalization of world trade. This follows recognition by the WTO that the ILO is the “competent body” to deal with the relationship between trade and labour standards.

The ILO Director-general also favours the creation of universally accepted ground rules ensuring respect for fundamental human rights at work...

L'OIT sur le

 Vue d'ensemble	 Quoi de neuf ?	 Publications
 Normes internationales du travail & Droits de l'homme		 Sources d'information
 Presse du BIT, Rapports du DG & Allocutions		 GB, Réunions & Conférences
 Thèmes actuels du programme	 Page d'accueil des départements & Répertoire du BIT	 Offres d'emploi

Possibilités de recherche en texte intégral et de connexion avec d'autres sites sélectionnés



Quoi de neuf?: Pour prendre rapidement connaissance des nouvelles rubriques de la page d'accueil.



Vue d'ensemble: Informations sur la Constitution de l'OIT, la Déclaration de Philadelphie, l'histoire et le mandat de l'OIT



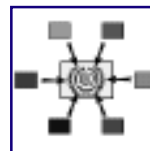
Normes internationales du travail et droits de l'homme: Les principes qui sont au cœur du mandat de l'OIT. Consulter également: **ILOLEX**, base de données sur les normes internationales du travail; **NATLEX**, base de données bibliographiques sur les lois nationales se rapportant au travail, à la sécurité sociale et aux droits des travailleurs; **Information législative**, bulletin mensuel sur la législation du travail



Presse du BIT, rapports du DG et Allocutions: Communiqués de presse; dossiers de presse sur les programmes spéciaux, les nouvelles publications ou tout événement marquant (avec photos); brochure d'information sur l'OIT; principales allocutions du Directeur général.



Thèmes actuels du programme: Travail des enfants: information sur le Programme de coopération technique du BIT; emploi: liens avec les principales publications du BIT; normes internationales du travail; sécurité sociale: connexion sur une fiche de données; activités pour les travailleurs: programmes, projets, nouvelles, publications, formation et contacts.



Pages d'accueil des départements et Répertoire du BIT: Voyage rapide au sein de l'Organisation, au siège et dans le monde. Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail; Emploi et formation; Développement des entreprises et coopératives; Promotion de l'égalité en faveur des femmes; Service de la réadaptation professionnelle: Réseau mondial d'étude et d'information sur l'emploi et la formation des personnes handicapées; Programme international pour l'abolition du travail des enfants, Centre international de formation, Turin. Consulter également le Répertoire des adresses de l'OIT à travers le monde.



Publications: Nouvelles publications, CD-ROMs, catalogue des produits et marche à suivre pour passer commande.



Sources d'information: Accès aux bases de données en ligne et sur CD-ROMs. Renseignements complémentaires sur la manière d'obtenir les produits et les services du BIT ainsi que de consulter la bibliothèque.



GB, réunions et conférences: Documents récents et à paraître du Conseil d'administration du BIT et autres ouvrages de référence sur les règlements et les membres de l'OIT.

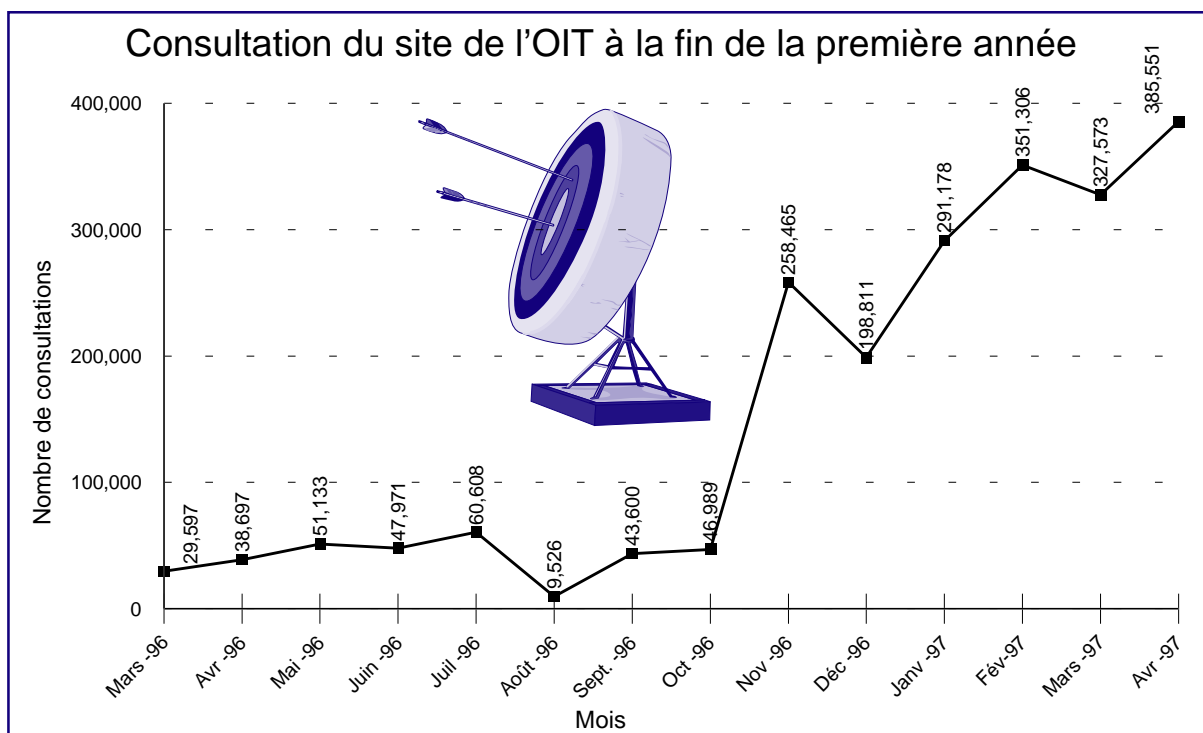


Offres d'emploi: Postes vacants au sein de l'Organisation. Renseignements sur le Programme des jeunes professionnels et les stages ainsi que sur la procédure à suivre pour se porter candidat.

site WEB

Forte expansion au site <http://www.ilo.org>

L'OIT est présente sur le Web depuis le mois de mars 1996. Ce site qui, au départ, contenait seulement quelques documents de presse, des publications et des fiches de données sur l'histoire et les aspects essentiels du mandat de l'OIT, compte aujourd'hui environ 1 500 documents. Le nombre de consultations mensuelles est passé de 29 597 à plus de 385 000.



Depuis avril 1997, le site de l'OIT contient les rubriques suivantes:

- Allocutions du Directeur général
- Offres d'emplois
- Forum des entreprises
- Documents de la 268^e session du Conseil d'administration
- Sources d'information
- Revue internationale du Travail
- ILOLEX
- NATLEX
- Programme et Budget 1996-97 et 1998-99
- Publications récentes
- Sécurité sociale
- Magazine Travail
- Activités pour les travailleurs

Il offrira prochainement des informations sur l'emploi et la formation, les coopératives, le travail des enfants, la jurisprudence du Tribunal, le Bureau de liaison de New-York et le Bureau régional de Moscou.

Mito Tsukamoto

Médiathèque

■ **Employment policies and programmes in Central and Eastern Europe**, sous la direction de *Matin Godfrey et Peter Richards*, 1997. ISBN 92-2-109515-0. 30 francs suisses.

Les gouvernements des pays en transition sont affrontés à d'énormes problèmes de marché du travail. De nombreux pays d'Europe centrale et orientale se donnent beaucoup de mal pour doter le marché du travail des institutions nécessaires et concevoir des mesures et des programmes qui soient de nature à résoudre le problème de la montée du chômage et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Pour cela, il leur faudra d'une part restructurer l'économie de façon à en accroître la rentabilité et l'efficacité, et d'autre part relancer la demande de main-d'œuvre.

Cet ouvrage se compose d'une série d'études sur la Bulgarie, la République tchèque, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovaquie et l'Ukraine. Pour chacune d'elles, les auteurs traitent des attributions des gouvernements en matière d'emploi, des moyens d'améliorer le fonctionnement du marché du travail (par la législation, la réglementation, l'aide à la recherche d'emploi, etc.), de la portée et du contenu des programmes (y compris le degré de décentralisation) ainsi que du financement des services de l'emploi et des prestations de chômage. Un chapitre introductif résume les résultats obtenus sur les marchés du travail d'Europe centrale et orientale à la lumière de l'expérience ouest-européenne.

Il s'agit là d'une précieuse source d'informations pour les décideurs, les économistes et les étudiants qui s'intéressent aux économies en transition. Compte tenu des grandes difficultés financières auxquelles se heurtent la plupart de ces pays, il est très important de pouvoir déterminer quels politiques et programmes présentent le meilleur rapport coût-efficacité.

■ **Privatization surprises in transition economies: Employee-ownership in Central and Eastern Europe**, sous la direction de *Milica Uvalic et Daniel Vaughan-Whitehead*, 1997. ISBN 1-85898-621-4

Cette première évaluation de la participation des salariés au capital, en Europe centrale et orientale, passe en revue l'expérience de plusieurs pays et contient en outre d'intéressantes recommandations.

Elle analyse la participation des salariés à la lumière de la législation sur les privatisations et des problèmes de mise en œuvre qu'elle pose dans 14 économies en transition. Se fondant sur des données empiriques qui leur permettent d'évaluer l'impact de cette méthode de privatisation, les auteurs traitent de questions telles que la restructuration des entreprises, l'emploi, les salaires, la productivité et les stratégies d'investissement.

Ils présentent aussi les inconvénients de cette méthode et proposent des moyens d'y remédier par exemple en alliant la participation des salariés à d'autres formes de privatisation.

■ **Critical issues for women in the world of work: Actions to overcome obstacles to equality**. *Selected excerpts from International Conferences (1993-95)*, 1996. ISBN 92-2-110360-9.



Plusieurs des grands sujets de préoccupation mentionnés dans les plates-formes et programmes d'action internationaux relatifs à la condition féminine sont étroitement liés au domaine de compétence et au mandat de l'OIT.

Celle-ci s'est d'ailleurs engagée à assurer le suivi de la Conférence de Beijing et d'autres conférences internationales récentes.

Les extraits dont est composé cet ouvrage mettent en évidence les recommandations clés de ces conférences internationales, qui correspondent à l'action entreprise par l'OIT dans le domaine de la protection et la promotion des travailleuses. Ce recueil devrait donc aider le lecteur à mieux comprendre la nature des engagements pris par la communauté internationale et servir de référence à ceux qui, aux échelons international, régional, national et local, œuvrent en faveur de la promotion de la femme dans le monde du travail.

Les conférences étudiées ici sont: la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (1995) et les cinq conférences régionales de préparation qui l'ont précédée, le Sommet mondial pour le développement social (1995), la Conférence internationale sur la population et le développement (1994) et la Conférence mondiale sur les droits de l'homme (1993).

Cet ouvrage se réfère sur un chapitre présentant ce que devrait être la contribution des acteurs sociaux concernés pour garantir une bonne mise en œuvre et un suivi satisfaisant de ces recommandations.

■ **Affirmative action in the employment of ethnic minorities and persons with disabilities**, sous la direction de *Jane Aeberhard-Hodges et Carl Raskin* (à paraître en 1997). ISBN 92-2-109521-5.

Le verdict de la Cour européenne de justice dans l'affaire Kalenke et le jugement rendu en 1995 par la Cour suprême des Etats-Unis, qui limite la portée des programmes fédéraux d'action positive, a attiré l'attention des médias et des milieux universitaires du monde entier sur l'action en faveur de l'emploi des minorités ethniques et des personnes handicapées. Ces décisions qui concernent, entre autres, des mesures prises en faveur des

femmes, ont démontré que l'action positive destinée à éliminer la discrimination fondée sur le sexe existait depuis longtemps dans de nombreux pays et avait fait l'objet d'un vaste débat tant en Europe qu'en Amérique du Nord. Mais qu'en est-il de l'action positive destinée à éliminer la discrimination dans l'emploi, dont sont victimes les personnes d'origine étrangère et les handicapés? Que fait-on pour rendre égales les possibilités d'emploi et de formation des personnes et des groupes victimes de discrimination pour cause d'appartenance à une minorité ethnique ou de handicap physique ou mental?

A partir d'études portant sur huit pays, cet ouvrage décrit l'évolution des mesures d'action positive, qu'il s'agisse de dispositions législatives, de mesures d'ordre général, de programmes volontaires ou d'une combinaison de ces éléments. Tout en faisant observer qu'aucune méthode ne constitue un «modèle» idéal, les auteurs analysent les démarches qui se sont révélées les plus efficaces dans tel ou tel contexte national et les pièges mis en évidence dans les différentes études de cas. Ils tirent des conclusions à l'intention des responsables politiques qui, chargés de préserver l'égalité des chances et de traitement pour tous, recourent à l'action positive en faveur de ces deux catégories de population afin de remédier aux injustices du passé et de garantir que tous les membres de la société puissent accéder au bien-être matériel et social. Tel est bien, en dernière analyse, l'objectif fondamental de l'OIT.

■ **L'action normative de l'OIT à l'heure de la mondialisation, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 85^e session, 1997**. Bureau international du Travail, Genève, ISBN 92-2-209882-x. 15 francs suisses. (Voir p. 12 du présent numéro de Travail).

■ **Rural women in micro-enterprise development: A training manual and programme for extension workers**, *Naoko Otake*. ISBN 92-2-110508-3. 60 francs suisses.

Ce manuel s'adresse à ceux qui veulent former des personnes capables d'aider les femmes à créer une microentreprise ou à s'installer à leur compte. Il contient de précieuses informations sur la manière de mener les activités qui entourent la création de microentreprises pour les femmes pauvres de pays en développement; il peut servir à la fois pour la formation et pour élaborer des projets destinés à promouvoir l'emploi indépendant chez les femmes.

Cet ouvrage a été conçu et



testé dans le cadre de deux projets de coopération technique réalisés avec l'appui du BIT et des Pays-Bas au Zimbabwe et en Tanzanie. Bien qu'il se fonde sur des expériences africaines, son contenu est transposable à d'autres contextes culturels ou socio-économiques. Il se compose de sept modules et met l'accent sur les applications pratiques des connaissances qui peuvent être acquises grâce à la confrontation à la réalité ou à la conception et à la réalisation de plans d'action axés sur la réalité locale.

■ **Environmental business management** (deuxième édition), *Management Development Series n° 30*, Klaus North (à paraître en mai 1997). ISBN 92-2-109516-9: ISSN 0074-6703. 35 francs suisses.

La protection et la préservation de l'environnement par une gestion d'entreprise adéquate est de nos jours un important sujet de société. Ce livre s'adresse aux chefs d'entreprise et à ceux qui ont la responsabilité de réorienter les activités des entreprises; il les encourage à tenir compte des menaces qui pèsent sur la planète et de l'épuisement des ressources naturelles tout en redéfinissant les intérêts commerciaux en jeu.

Cette introduction au rôle des entreprises dans le débat sur l'environnement met en évidence les possibilités qu'offre le développement durable et les périls qui le guettent. Il guide le lecteur à travers le dédale de règlements et directives existants et à l'étude, dans le domaine de ce que l'on appelle «la gestion de l'environnement»: utilisation des produits chimiques dangereux, déchets et émissions toxiques, santé et sécurité au travail, analyse d'impact sur l'environnement.

Cette deuxième édition a été complètement revue et mise à jour pour englober des aspects récents tels que la mesure de la performance environnementale, les questions relatives à la qua-

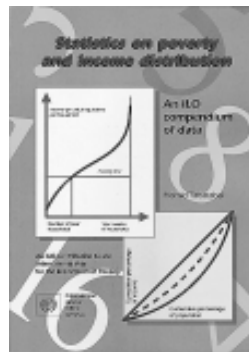
lité et les systèmes de gestion de l'environnement prévus dans le programme européen d'audit opérationnel.

Klaus North, qui était auparavant chercheur au Service du développement et de la gestion des entreprises du BIT, est aujourd'hui professeur de gestion internationale à l'école de commerce de Wiesbaden, en Allemagne. Il est l'auteur de *Localizing global production: Know-how transfer in international manufacturing* (BIT, Genève, à paraître) et de diverses autres publications sur l'environnement et la gestion.

Une vidéocassette didactique intitulée *The Green Challenge* a été produite par TV Choice Productions (Londres, 1996) en collaboration avec le PNUE et le BIT, sur la base des idées exprimées dans ce livre.

■ **Statistics on poverty and income distribution: An ILO compendium of data** (deuxième édition), Hamid Tabatabai, octobre 1996. ISBN 92-2-109505-3. 27,50 francs suisses.

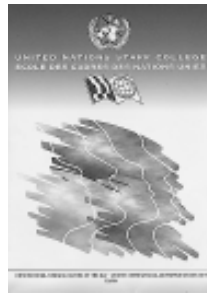
Cette publication facilite l'accès à de nombreuses données



existantes sur la pauvreté et la répartition des revenus aux échelons national et régional, dans les pays industrialisés, en transition et en développement. La première partie contient plus de 3 000 résultats statistiques et la deuxième partie un complément d'information technique.

Elle constituera un instrument utile pour les chercheurs et les praticiens du développement.

■ **Ecole des cadres des Nations Unies au Centre international de formation de l'OIT, à Turin, programme des cours pour 1997:** Administration/organisation/changement, maintien de la paix/instauration de la paix/gestion des crises; développement économique et social; et techniques de coordination. Pour de plus am-



Revue internationale du Travail

Ce numéro (vol. 136, n° 1) qui est le premier d'une livraison désormais trimestrielle, est consacré à la flexibilité ainsi qu'aux conflits du travail et à leur règlement. Les articles qu'il contient portent sur l'Amérique latine, l'Amérique du Nord et l'Europe occidentale où, du fait de niveaux de vie relativement élevés et d'une solide tradition en matière de protection sociale, la flexibilité est au cœur des débats. La rubrique «Perspective» traite du congé parental comme moyen d'accroître la flexibilité et plusieurs des ouvrages présentés se rapportent aussi à la flexibilité et aux conflits du travail et également à l'économie du vieillissement.

Depuis le début des années quatre-vingt, la démocratisation progressive et l'émergence du libéralisme économique ont accentué la flexibilité des marchés du travail, érodé le pouvoir des syndicats et mis fin à l'interventionnisme traditionnel de l'Etat protecteur. Passant en revue l'évolution du droit du travail en Amérique du Nord au début des années quatre-vingt-dix, Arturo Bronstein donne des exemples non seulement de réformes qui favorisent la flexibilité mais encore de réformes protectionnistes et en étudie l'impact sur les relations de travail à l'échelon national.

Le marché du travail et les pratiques en matière d'emploi dans la Silicon Valley revêtent un intérêt considérable compte tenu du rôle de la région à l'ère de l'information et de la communication. Martin Carnoy, Manuel Castells et Chris Benner examinent l'évolution des services d'assistance temporaire, du recrutement sous contrat temporaire, du travail à temps partiel, de l'emploi indépendant, du travail à domicile et de la sous-traitance de 1984 à 1995. Ils constatent d'une part que la main-d'œuvre très qualifiée est plus flexible

que les employeurs ne le souhaiteraient et d'autre part que la «culture de la flexibilité» ainsi créée impose aux travailleurs les moins qualifiés une flexibilité trop grande à leur goût. Andries de Grip, Jeroen Hoevenberg et Ed Willems étudient l'évolution de l'emploi atypique (temporaire et à temps partiel) dans les pays d'Europe occidentale (1983-1991). Bien qu'ils relèvent des indices de convergence dans le taux d'utilisation du travail temporaire, ils concluent que la création d'emplois temporaires ne semble pas avoir d'effet favorable sur le taux de chômage.

Quant à Maximos Aligisakis, il examine l'évolution des conflits du travail en Europe occidentale (1970-1993). Des indicateurs tels que le nombre de conflits survenus en une année ou le nombre de journées perdues pour cause de grève confirment une tendance générale à la régression des conflits ouverts depuis le début des années quatre-vingt. L'auteur relève toutefois d'éloquents disparités régionales: la conflictualité a augmenté, sur l'ensemble de la période, en Grèce et en Autriche, et plus récemment en Belgique, en Suède et en Suisse, alors qu'elle a diminué en Italie, en Islande, en Finlande, au Portugal et au Royaume-Uni.

Enfin, Arnold Zack se penche sur les méthodes de règlement des conflits du travail – auxquelles les gouvernements, les employeurs et les travailleurs consacrent de plus en plus de temps et d'argent. Parmi les plus efficaces et les moins coûteuses, il propose les techniques «professionnelles», depuis longtemps utilisées en Amérique du Nord et dont, aux Etats-Unis, un nouveau code de médiation et d'arbitrage vient d'étendre le champ d'application à la protection des individus. L'auteur démontre l'intérêt de ces techniques, surtout en l'absence de représentation syndicale.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Tél. (+4122) 799-7301; fax (+4122) 799-8578.

Prévention

des accidents du travail et des maladies professionnelles

Le manque d'information est responsable d'une vaste proportion des décès et lésions corporelles dont sont victimes chaque année les travailleurs. Les programmes gouvernementaux pâtissent du manque de données sur la fréquence et les incidences des accidents et des maladies. Les employeurs ne sont pas en mesure de profiter de l'expérience de leurs confrères et les travailleurs ne sont pas assez souvent au courant des dangers des produits qu'ils manipulent et des procédés qu'ils utilisent.

Le Service de la sécurité et de la santé au travail du BIT se charge de remédier à ces carences. Les conventions et les recommandations visent à améliorer l'état de santé et la sécurité des travailleurs.

Elles fixent des principes fondamentaux qui facilitent les échanges commerciaux au sein d'une économie qui se mondialise. Recueils de directives pratiques, formation et

coopération technique s'inscrivent désormais dans le cadre du Programme mondial sur la sécurité et la santé au travail et l'environnement, qui mobilisera des ressources en vue de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS) diffuse des données sur l'actualité en

matière de sécurité et de santé au travail. Il met constamment à jour son fichier d'ouvrages de références afin d'aider les spécialistes à déceler et à éliminer les risques professionnels. Ces renseignements sont mis à la disposition des usagers sous la forme d'un bulletin semestriel ou sur support électronique, ce qui permet chaque année à des milliers de personnes d'en profiter.

L'Encyclopédie de médecine, d'hygiène et de sécurité du travail de l'OIT et un glossaire en cinq langues complètent ces sources d'information. En outre, différentes collections portant sur des sujets tels que la sécurité et la législation relatives à l'utilisation des produits chimiques répondent à des besoins plus pointus. Les travaux du CIS sont axés sur la sécurité et la santé au travail, couvrent le monde entier et sont publiés dans plusieurs langues. Le CIS répond aux questions des mandants de l'OIT et favorise le travail en réseau. Ainsi, les échanges entre ceux qui détiennent l'information et ceux qui en ont besoin transitent par plus d'une centaine de centres nationaux.

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser à:

Service de la sécurité et de la santé au travail
Centre international d'informations de sécurité
et de santé au travail, BIT
CH-1211 Genève 22,
Suisse
Tél: +4122/799-6740
Fax: +4122/799-8516
email: cis@ilo.org
<http://turva.me.tut.fi/cis/home.html>

