

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT



Bureau
international
du Travail
Genève

L'égalité au travail



Rapport Global du BIT
(Affiche encart)

N° 59, avril 2007

Egalement
dans ce numéro :

Les femmes indigènes et la discrimination • Egalité au travail : Comment y parvenir ?
• RFID et surveillance sur le lieu de travail • Flexicurité européenne ?
• Discrimination à l'embauche • Personnel : Traduire au monde le message de l'OIT

Il y a 75 ans, Albert Thomas nous quittait



© BIT PHOTO

« A 3 h30 du matin, le 8 mai 1932, j'ai été réveillé par un insistant coup de téléphone... "Désolé de te déranger", dit la voix d'un ami, "mais j'ai une mauvaise nouvelle à t'annoncer. Albert Thomas est mort. Il est décédé subitement à Paris la nuit dernière". »

Albert Thomas, premier Directeur du BIT (1919-1932), « a réussi à incarner le Bureau international du Travail. L'objectif de justice sociale qu'il se devait d'atteindre, était devenu pour lui sa raison d'être et la passion de sa vie », écrivait alors Edward J. Phelan qui avait travaillé étroitement avec Albert Thomas depuis 1920, et qui deviendrait plus tard Directeur général à son tour.

Déjà bien connu pour sa brillante carrière réalisée en France en tant que journaliste, homme politique, ministre de cabinet et ambassadeur, Albert Thomas fut nommé en 1919 au poste de Directeur du BIT sans laisser de surprendre. « Depuis, Albert Thomas s'est consacré tout entier à l'institution dont il avait la garde... En quelques années, il fit du petit noyau de fonctionnaires groupés en 1920 dans une maison particulière de Londres une institution de rayonnement mondial... » Sous son mandat, la Conférence internationale du Travail a adopté 33 conventions internationales portant sur des questions fondamentales comme le temps de travail, l'âge minimum de travail, l'assurance maladie, la protection de la maternité, le chômage, la liberté d'association, la protection contre les accidents du travail, les salaires minima et le travail forcé.

Il est clair, au dire de ceux qui le connaissent, que la personnalité de cet homme joua

un rôle fondamental dans les avancées obtenues pendant la première décennie de l'OIT. Selon le Président du Conseil d'administration, Atul Chatterjee : « Il a été un des grands hommes d'Etat internationaux de son époque... sa largeur de vues et son enthousiasme ardent étaient au service non seulement de l'idéal de justice... mais aussi de la cause plus grande encore de l'entente et de la compréhension entre les nations... L'effort de travail qu'il pouvait fournir était celui de plusieurs hommes ordinaires. Son horizon intellectuel était illimité ; il était un grand et persuasif orateur. La vivacité et la perspicacité de son esprit étaient égales à la sûreté de sa mémoire. Il était un organisateur de premier ordre ; plus encore, son initiative et son autorité faisaient de lui un entraîneur et un chef. Bien qu'il possédât toutes les qualités qui constituent ce que l'on peut appeler une personnalité combative, il s'est consacré entièrement à une œuvre de conciliation. La force de son caractère n'était égalée que par sa bienveillance et son amabilité. » Harold Butler, qui lui succéda, parlait de lui comme d'une personne inspirée par « la foi, l'énergie, le courage et l'esprit de sacrifice » et déclara à la Conférence internationale du Travail de 1933 : « l'amélioration des conditions sociales, le maintien des droits humains individuels, et le développement de la justice sociale... il a réussi à créer une tradition dont nous avons hérité... Le plus beau monument que nous puissions édifier à son œuvre, c'est de maintenir et de fortifier cette tradition. »

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

RÉDACTEUR :

May Hofman Öjermark

EDITION ESPAGNOLE :

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

RESPONSABLE DE LA PRODUCTION :

Kiran Mehra-Kerpelman

ASSISTANTE DE PRODUCTION :

Corine Luchini

RECHERCHE PHOTO :

Marcel Crozet

GRAPHISME :

MDP, OIT Turin

COUVERTURE :

Y. Mourglia, OIT Turin; Hanna Boettcher

COMITÉ DE RÉDACTION :

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

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

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

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

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

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

www.ilo.org/communication

Imprimé par :

OIT Turin

ISSN 1020-0010

Egalité au travail

L'univers du travail est un lieu privilégié pour combattre la discrimination. Malgré d'importants progrès réalisés dans ce domaine, les inégalités persistent. Elles affectent des millions de personnes à travers le monde et empêchent les pays de réaliser tout leur potentiel. *Travail* examine le nouveau Rapport global du BIT *L'égalité au travail : relever les défis*, et se penche sur les formes classiques et nouvelles de discrimination au travail et évoque quelques réussites exemplaires.

Page 4



© BIT/M. Crozet

EN COUVERTURE

Rapport global du BIT
Plus insidieux et moins visible : tel est le nouveau visage de la discrimination au travail **4**

ARTICLES GÉNÉRAUX

Des femmes indigènes prennent leur destin en main **8**
Egalité au travail : Comment y parvenir ? **12**
RFID et surveillance sur le lieu de travail **16**
Traduire au monde le message de l'OIT **20**

LECTURE

Le modèle social européen a-t-il un avenir ? **23**
La solution passe-t-elle par la flexicurité ?

RUBRIQUES

Planète Travail	27
• Discrimination à l'embauche, jusqu'où ?	
Les nouvelles	32
• Tendances mondiales de l'emploi des femmes 2007	
• Nouveau soutien apporté au <i>Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida</i> de l'OIT	
• 298 ^e session du Conseil d'administration	
• L'OIT salue la décision de l'UE de promouvoir le travail décent pour tous	
• L'ASEAN et l'OIT renforcent leur coopération en matière de travail et d'emploi	
• Base de données sur les conditions de travail et les législations sur l'emploi	
Champs d'action	39
Médiathèque	42
Affiche du Rapport global <i>L'égalité au travail: relever les défis</i>	

L'Organisation internationale du Travail (OIT), créée en 1919, groupe les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 180 Etats membres dans une action commune pour l'avancement de la protection sociale et l'amélioration des conditions de vie et de travail partout dans le monde. Le Bureau international du Travail (BIT), à Genève, est le secrétariat permanent de l'Organisation.

Rapport global du BIT

Plus insidieux et moins visible : tel est le nouveau visage de la discrimination au travail



© BIT/M. Crozet

* « L'égalité au travail : relever les défis », Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 96^e session 2007, Bureau international du Travail, Genève.

Le Rapport peut être consulté sur le site Internet de l'OIT (www.ilo.org/declaration)

Sur le lieu de travail, où toutes sortes de gens cohabitent, une chose reste inchangée : malgré tous les progrès réalisés en matière de lutte contre la discrimination, le déficit de travail décent dont souffrent les groupes exposés à la discrimination persistent fermement et continuent à affecter des millions de personnes partout dans le monde. Le nouveau rapport du BIT, « L'égalité au travail : relever les défis »*, constitue l'étude la plus complète réalisée à ce jour sur la question de la discrimination au travail. Il expose ce qui a été accompli et ce qui reste à faire pour éliminer cette pratique insidieuse. De même, il évalue l'efficacité des politiques classiques et nouvelles à introduire davantage de diversité et d'égalité au travail.

GENÈVE – Quatre ans après la publication de son précédent rapport global sur la discrimination, le bilan du BIT sur la lutte mondiale pour l'égalité au travail – qui se caractérise par un mélange de progrès majeurs et de reculs – est mitigé.

D'un côté, les Etats membres de l'OIT ont fait d'importants efforts pour éradiquer la discrimination dans les entreprises. Fin 2006, neuf dixièmes d'entre eux avaient ratifié deux des principales conventions sur la discrimination – la convention sur l'égalité de rémunération (n° 100), 1951, et la convention concernant la discrimination (Emploi et profession) (n° 111), 1958 – s'engageant ainsi à mettre en place des législations et des politiques antidiscriminatoires.

Certaines initiatives nouvelles – telles que le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* – ont profondément changé l'approche des secteurs public et privé en matière de lutte contre le sida dans le monde du travail. Et de plus en plus de pays se sont dotés d'institutions spécialisées pour lutter contre cette maladie sur le lieu de travail.

Cependant, le déséquilibre entre les inégalités et les égalités persiste. La loi reste mal appliquée. Et, dans beaucoup de pays, les organismes créés pour lutter contre la discrimination manquent de personnel et de fonds. Tandis que les efforts en matière de lutte contre la discrimination se poursuivent dans le secteur formel, les politiques publiques doivent supprimer les obstacles à l'égalité des chances qui affectent des centaines de millions de personnes dans le secteur de l'économie informelle, vaste secteur en pleine croissance et en mutation.

Dans certaines sociétés et cultures, les formes de discrimination depuis longtemps reconnues – fondées sur le sexe, la nationalité, la race ou l'origine ethnique, l'âge pour les personnes jugées trop âgées ou trop jeunes, le handicap, la santé pour les personnes atteintes du VIH/sida ou l'orientation sexuelle – perdurent. Parallèlement, de nouvelles formes de discrimination apparaissent, notamment la discrimination à l'encontre des personnes ayant une prédisposition génétique à certaines maladies ou la discrimination envers les personnes dont le mode de vie est considéré comme malsain – par exemple les fumeurs, même s'ils fument en dehors du lieu de travail. Ces nouvelles discriminations configurent la nouvelle frontière des discriminations au travail.

Le message clé du rapport global est que, pour combattre efficacement la discrimination au travail, il faut faire de l'avènement de sociétés plus équitables l'objectif central des paradigmes et politiques de développement, en promouvant à cette fin l'égalité des chances et le travail décent pour tous, femmes et hommes, sans distinction liée à la race, à la religion, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle.

Si pour certains, la discrimination signifie ne pas avoir accès au travail de son choix, celui pour lequel ils sont qualifiés, pour d'autres, elle implique ne pas avoir de travail du tout. Une telle discrimination peut se traduire par des inégalités économiques et sociales et peut engendrer une « *instabilité politique et des bouleversements sociaux qui nuisent à l'investissement et à la croissance économique* ».

De tels obstacles à l'égalité risquent, selon le rap-

port, de priver les sociétés de réaliser tout le potentiel qu'offre l'actuelle économie mondialisée.

« *La discrimination au travail est une forme de « violation des droits de l'homme » qui conduit littéralement à gaspiller des talents humains au détriment de la productivité et de la croissance économique* », souligne le Directeur général du BIT, Juan Somavia, qui présentera le rapport à la 96^e session de la Conférence internationale du Travail qui se tiendra au mois de mai. « *La discrimination, source d'inégalités socio-économiques, affaiblit la cohésion sociale et la solidarité et compromet la réduction de la pauvreté.* »

Le rapport s'inscrit dans le cadre d'études publiées tous les ans par le BIT, portant sur les questions fondamentales en matière de travail en vertu de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1998. Celle-ci porte sur quatre principes et droits fondamentaux : la liberté d'association, l'élimination du travail des enfants, l'élimination de toute forme de travail forcé et la discrimination en matière d'emploi et de profession, chacune d'entre elles devant faire l'objet d'un rapport global tous les quatre ans.

Plus insidieuse et moins visible

La discrimination est souvent enracinée dans le mode de fonctionnement des lieux de travail et dans les valeurs et normes culturelles et sociales en vigueur. Elle s'exerce tant dans le secteur formel que dans le secteur informel, et parfois plus ouvertement dans ce dernier parce qu'il n'est pas assujéti à la législation du travail et qu'il échappe aux mécanismes de contrôle.

De nouvelles formes de discrimination voient le jour, comme « *l'émergence de pratiques qui pénalisent les personnes génétiquement prédisposées à développer certaines maladies ou qui ont des modes de vie considérés comme malsains.* » L'accélération des découvertes en matière génétique et le développement des nouvelles technologies dans ce domaine facilitent l'accès aux informations relatives au profil génétique des individus. Comme le souligne le rapport, les tests géné-





© BIT/M. Crozet

>> tiques ont des conséquences importantes pour le lieu de travail, car les employeurs peuvent avoir un intérêt à exclure ou à licencier les travailleurs qui ont une prédisposition à contracter telle ou telle maladie. La discrimination génétique au travail est une réalité, dont l'existence a déjà été prouvée et contestée devant plusieurs tribunaux dans le monde entier.

La persistance des disparités salariales entre hommes et femmes et de l'inégalité de traitement entre les sexes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, ainsi que la nécessité de mettre en place un ensemble cohérent de politiques contre la discrimination sexuelle et de permettre aux travailleurs de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, fait partie des autres thèmes centraux du rapport. La participation des femmes à la population active et à l'emploi rémunéré a continué d'augmenter dans presque toutes les régions du monde, bien que le fossé entre chômeurs et chômeuses persiste. Le taux d'activité des femmes a continué de croître d'une façon significative, de sorte que l'écart avec les hommes s'est réduit de 3,5 pour cent. Cependant, malgré les incroyables progrès réalisés par les femmes en termes de réussite scolaire partout dans le monde, celles-ci continuent à gagner moins que les hommes.

Que peut-on faire ?

Pour atteindre les objectifs fixés dans le plan d'action de l'OIT, le rapport global préconise un certain nombre de recommandations à suivre. Il s'agit notamment : de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes par une action globale du BIT plus intégrée et mieux coordonnée ; de placer les principes de non-discrimination et d'égalité au cœur des Programmes par pays pour un travail décent (PPTD) du BIT en tenant compte des besoins spécifiques des différents groupes de personnes ; d'améliorer les législations et d'en garantir une meilleure application ; de prendre des initiatives autres que d'ordre réglementaire qui soient plus efficaces, notamment en ce qui concerne la passation des marchés publics et les stratégies de prêt

et d'investissement ; et d'aider les travailleurs et les employeurs, à travers l'adoption de conventions collectives et de codes de conduite, à faire de l'égalité une réalité sur le lieu de travail.

Pour parvenir à l'égalité au travail, le rapport préconise notamment de compléter les mesures classiques – l'adoption de lois complètes et de mécanismes de contrôle efficaces et la mise en place d'organismes spécialisés dotés de ressources suffisantes – par la mise en œuvre d'autres instruments, tels que les politiques actives du marché du travail et des politiques qui régissent les marchés publics axées sur la non-discrimination et l'égalité.

Les politiques actives du marché du travail incluent diverses composantes: recrutement et placement, formation, programmes de création d'emplois et services d'appui divers. Elles sont utilisées dans de nombreux pays, de différentes façons et avec des résultats variables. Elles peuvent, comme le montre le rapport, « *manifestement offrir des possibilités importantes de réduire les inégalités* ».

L'OIT a une longue expérience en matière de lutte contre la discrimination. Celle-ci va du contrôle et de l'application des conventions (nos 100 et 111), à la recherche approfondie des causes et des manifestations de la discrimination, en passant par l'aide technique apportée aux gouvernements à l'élaboration de cadres réglementaires et le renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le rapport souligne, qu'une « *meilleure prise en compte des principes et droits fondamentaux dans les accords économiques régionaux d'intégration et de libre-échange aiderait à faire reculer la discrimination au travail* ».

Le rapport salue l'adoption, en juillet 2006, par le Conseil économique et social des Nations Unies, du concept de travail décent en tant qu'objectif global. L'adoption, six mois plus tard, par le Conseil de l'Union européenne, d'un ensemble de conclusions sur la promotion du travail décent dans l'Union européenne et dans le monde, vient appuyer les efforts qui visent à faire de l'égalité au travail une réalité mondiale.

Le nouveau rapport global reconnaît que la lutte contre la discrimination exige des réponses aussi bien nationales que régionales et mondiales, et s'efforce d'inscrire cette lutte dans le cadre plus large de promotion du travail décent pour tous les hommes et les femmes que l'OIT s'est fixé. Enfin, le rapport conclut par une série de recommandations dans le cadre du suivi afin de garantir la promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'univers du travail.



© BIT/M. Crozet

« L'égalité au travail: relever les défis » est le second rapport global du BIT sur la discrimination. Il examine la discrimination et les inégalités à l'œuvre sur le lieu de travail et s'intéresse aux mesures prises pour y faire face. Le rapport évalue également l'efficacité d'instruments politiques traditionnels et nouveaux, comme les politiques d'emploi actives et les marchés publics, à introduire davantage de diversité et d'égalité sur le lieu de travail. Il passe en revue les initiatives prises par les organisations d'employeurs et de travailleurs pour aborder des questions telles que l'égalité salariale dans les conventions collectives, les politiques de gestion des ressources humaines et la responsabilité sociale des entreprises. Enfin, le rapport met en avant les mesures capables de favoriser l'employabilité des personnes vulnérables à la discrimination et le placement des salariés dans les secteurs public et privé, tout en améliorant l'efficacité des marchés du travail.

Ce nouveau rapport global reconnaît que la lutte contre la discrimination exige des réponses aussi bien nationales que régionales et mondiales, et s'efforce d'inscrire cette lutte dans le cadre plus large de promotion du travail décent pour tous les hommes et les femmes que l'OIT s'est fixé. Il conclut par une série de recommandations dans le cadre du suivi afin de garantir la promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'univers du travail.



© BIT/M. Crozet

CONVENTIONS DE L'OIT

De plus en plus d'Etats s'engagent à combattre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement au travail. En témoigne la ratification par la quasi-totalité des pays du monde des deux principaux instruments de l'OIT dans ce domaine, que sont la convention sur la discrimination — convention sur l'égalité de rémunération (n° 100), 1951, et la convention concernant la discrimination (emploi et profession) (n° 111), 1958. Seule une poignée d'Etats membres n'a pas encore ratifié ces conventions.

Pour consulter la liste des dernières ratifications des conventions de l'OIT, voir : <http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm>

MESURES POUR COMBATTRE LA DISCRIMINATION

- Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes par une action globale plus cohérente et mieux coordonnée.
- Inscrire les principes de non-discrimination et d'égalité au cœur des Programmes par pays pour un travail décent (PPTD) du BIT en tenant en compte des besoins spécifiques de chaque catégorie de personnes.
- Améliorer les législations et leur application.
- Prendre des initiatives autres que d'ordre réglementaire plus efficaces, notamment la passation des marchés publics et les stratégies de prêt et d'investissement.
- Aider les partenaires sociaux à faire de l'égalité sur le lieu de travail une réalité à travers la mise en place d'accords collectifs et de codes de conduite.

POINTS CLÉS

- La discrimination ancrée dans les valeurs et les normes en vigueur dans les sociétés doit être combattue et éliminée.
- Il n'y a pas de définition unique de la discrimination, ni aucun indicateur pour en mesurer l'impact.
- La loi seule n'a pas réussi à réduire la discrimination au travail.
- L'égalité au travail implique la mise en place de politiques du marché du travail et de politiques antidiscriminatoires efficaces.
- La réduction de la discrimination dans chaque pays doit pouvoir s'appuyer sur des politiques économiques et commerciales.
- La discrimination entre hommes et femmes est la forme de discrimination la plus répandue.

DÉFINITIONS

Qu'est-ce que la discrimination ? Exercer une discrimination en matière d'emploi et de profession signifie que l'on traite des personnes différemment et moins favorablement en raison de caractéristiques qui n'ont pas de lien avec leur mérite, ni avec les exigences requises pour l'emploi concerné. Ces caractéristiques comprennent la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale et l'origine sociale. La discrimination au travail est une violation d'un droit humain qui engendre un gaspillage de talent préjudiciable à la productivité et à la croissance économique, ainsi que des inégalités socio-économiques qui mettent en péril la cohésion sociale et la solidarité et font obstacle à la réduction de la pauvreté.

Quand peut-on dire qu'un traitement différent n'est pas discriminatoire ? Les différences de traitement et les récompenses fondées sur les différents niveaux de productivité ne sont pas discriminatoires. Certains travailleurs et certaines professions sont plus productifs que d'autres, reflétant ainsi des compétences, des qualifications et des capacités différentes. Cela aboutit à différents résultats au travail, de façon équitable et efficace. Une différence de traitement fondée sur le mérite individuel, tel que le talent, les connaissances et les compétences, n'est pas discriminatoire. La différence de traitement visant à satisfaire les différents besoins de certains individus – et à s'assurer qu'ils bénéficient des mêmes chances – n'est pas discriminatoire. C'est ce que l'on qualifie habituellement de discrimination positive.

Des femmes indigènes prennent leur destin en main



© Christian Emi/IWGIA

Partout dans le monde, les populations indigènes sont discriminées dans l'univers du travail, mais tout particulièrement les femmes indigènes qui cumulent le double handicap de leurs origines ethniques et leur condition féminine. Jesse Fredlund, membre du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT et du Programme INDISCO, s'est penchée sur la question et nous a rapporté quelques exemples de réussites de ces femmes au Bangladesh.

GENÈVE – Malgré la grande diversité des cultures indigènes, les défis auxquels ces populations sont confrontées se ressemblent bien souvent. On retrouve essentiellement les mêmes problèmes un peu partout dans le monde :

- Les populations indigènes sont non seulement victimes de discrimination ethnique, mais elles font en plus souvent partie de minorités linguistiques, ce qui leur pose des difficultés en matière d'éducation, d'emploi ainsi que dans leur vie de tous les jours.
- Beaucoup de terres appartenant autrefois aux peuples autochtones ont été envahies et occupées par de nouveaux venus. Ne comptant qu'avec une très faible protection juridique, ces populations ont rarement la possibilité de récupérer les terres de leurs ancêtres.
- Les communautés indigènes vivent généralement dans des régions rurales éloignées, où elles manquent d'infrastructures et n'ont pas accès à de plus amples marchés.
- Les communautés indigènes ont également joué un rôle historique important en matière écologique. Leurs tra-

ditionnels moyens de subsistance peuvent reposer sur des variétés d'espèces animales et végétales constitutives d'écosystèmes fragiles. Ainsi, les dommages causés à l'environnement ont des effets catastrophiques sur leurs économies.

- La réforme agraire et le droit de la propriété ont beaucoup limité les groupes indigènes nomades, empêchant souvent leurs traditionnelles occupations.
- Dans la mesure où ils sont souvent marginalisés, même dans les cas où ils pourraient représenter un groupe majoritaire au niveau national, la plupart des peuples indigènes et tribaux n'ont pas d'influence sur les gouvernements nationaux, ni même locaux, et leurs intérêts et besoins sont généralement ignorés par les décideurs.
- Des années de discrimination ont conduit une large partie des populations indigènes à la pauvreté, réduisant leurs chances d'accéder à l'autonomie et d'améliorer leur situation.

Les femmes indigènes sont victimes de discriminations multiples du fait de leur appartenance ethnique et de leur condition féminine. Souvent exclues à tous les niveaux des prises de décisions, les femmes indigènes comptent parmi les personnes les plus marginalisées au monde. Même dans les sociétés indigènes, où la femme bénéficie traditionnellement d'une certaine autonomie, des changements radicaux ont compromis leur indépendance économique. En supprimant les filets de protection sociale et les possibilités d'emploi, la destruction des industries traditionnelles a bien souvent injustement touché les femmes. En règle générale, les femmes indigènes enregistrent des taux de mortalité anormalement élevés, des taux d'alphabétisation bas et des taux de pauvreté élevés.

Trois femmes au Bangladesh

Les peuples indigènes et tribaux ne représentent environ que 1 pour cent de la population totale du Bangladesh ; la majorité ethnique du pays, les Bengalis, représente pour sa part 98 pour cent de la population. Dans un pays déjà durement touché par la pauvreté, les populations indigènes figurent parmi les plus pauvres de la planète. Elles sont victimes de discrimination en matière d'éducation, d'emploi et de droits civils. Les décennies de violence qui ont vu s'affronter les rebelles indigènes aux forces de l'ordre du gouvernement dans les collines du Chittagong ont aggravé les tensions sociales et ont conduit à des violations massives des droits de l'homme commises à l'encontre des communautés indigènes. Près de dix ans après la signature d'un accord de paix dans la

région, les effets de ces injustices continuent de se faire sentir.

Bien que les femmes aient joué un rôle majeur dans les efforts de développement du pays, une large partie de la société bangladaise n'est pas encore acquise à l'idée que celles-ci puissent travailler en dehors de leur foyer. Les femmes indigènes ont généralement peu de moyens financiers et dépendent des hommes. Mais que se passe-t-il lorsque cette sécurité disparaît ?

Sujata Begum Khukumoni, une musulmane de la communauté indigène des Manipuri située dans l'est du pays, n'était âgée que de 9 ans lorsque son père, un vendeur de riz, perdit deux camions de riz lors d'un accident. La perte plongea sa famille dans une situation d'endettement. Sept ans plus tard, le jeune frère de Khuku fut gravement blessé et garda de sérieuses séquelles. Tandis que son père sombrait dans la dépression, Khuku se retrouva à devoir se prendre en charge toute seule et à devoir s'occuper de ses jeunes frères et sœurs.

A l'âge de 15 ans, Khuku rejoignit le Urilai Mahila Samiti, un groupe d'entraide de femmes soutenu par l'organisation *Women's Empowerment through Employment and Health* (WEEH) de l'OIT. Après avoir suivi des formations en gestion, en artisanat et en horticulture, Khuku décida d'effectuer de petits emprunts pour financer la culture de tomates ainsi qu'un métier à tisser. Grâce à ces deux activités, elle est devenue le principal soutien de sa famille. Désormais âgée de 20 ans, elle peut subvenir à ses propres besoins ainsi qu'à ceux de ses frères et sœurs, et s'occupe de l'épargne et des finances de sa famille. La jeune fille souhaite améliorer ses négoce grâce encore une fois au projet WEEH de l'OIT et à son groupe d'entraide.

Il y a six ans, Julie Martelson, une jeune femme indigène Khasia habitant dans les forêts de l'est du Bangladesh, vit subitement sa vie basculer lorsque son mari, un cultivateur de plante de paan, mourut brusquement. La jeune femme de 26 ans, veuve et mère de trois enfants, se retrouva alors seule. Comme la plupart des Khasias de la région, Julie et son mari n'étaient pas propriétaires de leur terre, ils la louaient à l'Etat, et ce, alors que leur communauté y avait vécu pendant des générations. Comme pour beaucoup de peuples indigènes, la plupart des Khasias ne possèdent pas de titres de propriété ; la terre est traditionnellement considérée comme appartenant à la communauté, sans que cela ne soit pour autant reconnu comme tel. Sans titre de propriété, condition préalable à tout emprunt, il leur est difficile – surtout pour les femmes – d'acquiescer du crédit.





© Philip Gain

>> Déjà avant le décès de son mari, Julie comprit l'utilité des emprunts pour améliorer leurs moyens de subsistance. En rejoignant la coopérative de crédit de sa communauté, elle put emprunter suffisamment d'argent pour embaucher quelques travailleurs pour l'aider à cultiver la plante de paan. Après avoir embauché des travailleurs locaux pour travailler la terre, Julie put se concentrer sur la gestion après récolte et s'occuper de la vente des plantes aux distributeurs.

Depuis, Julie s'est remariée et travaille désormais avec son deuxième mari dans la production de paan. Elle continue à vendre les plantes et, comme le veut la société matriarcale Khasia, c'est elle qui contrôle les finances de la famille. A travers les formations sponsorisées par le projet *Women Empowerment through Decent Employment* (WEDE), elle a réussi à augmenter ses profits et à faire croître ses affaires par un majeur recours au crédit. L'intense travail de Julie et son sens des affaires ont porté leurs fruits. Elle a aujourd'hui les moyens d'envoyer ses enfants dans une bonne école. L'avenir lui sourit.

Sanoi Sinha est une femme hindoue de 54 ans qui, comme Khuku, appartient au peuple Manipuri. Pendant la majeure partie de sa vie, Sanoi a bénéficié d'une relative sécurité financière grâce aux revenus de son père et de son mari. Mais en 1994, son mari s'est vu diagnostiquer une leucémie et pour pouvoir payer les traitements médicaux, la famille a vite été submergée de dettes. Malgré leurs efforts, son mari est décédé l'année suivante, laissant Sanoi et ses deux filles seules, sans rien d'autre qu'une maison et un petit jardin.

Quelques années avant la mort de son mari, Sanoi intégra une association d'entraide et de crédit pour femmes. Avec l'aide de cette ONG et une formation financée par l'OIT, elle réussit à lancer son affaire : un négoce de tissage, mettant ainsi à profit les compétences acquises au cours de toutes ces années où le tissage avait été pour elle un passe-temps. Pour s'acheter des équipements et du matériel, elle fit plusieurs emprunts. Puis, elle commença à fabriquer une série de produits traditionnels et d'autres moins traditionnels. Avec les bénéfices engendrés et de nouveaux emprunts, elle a construit un atelier de tissage. A ce jour, elle a pratiquement fini de rembourser ses emprunts, et elle espère pouvoir obtenir davantage d'argent pour financer l'achat d'un nouveau métier à tisser et embaucher un nouvel employé. Même si elle doit continuer à travailler dur pour elle et ses filles, elle sait qu'elle a de bonnes perspectives devant elle.

Inversion des rôles

Khuku, Julie et Sanoi ont puisé leur force dans leur condition de femme indigène. Les trois femmes sont, en effet, issues de sociétés où les relations entre hommes et femmes sont traditionnellement plus flexibles que dans la majeure partie de l'actuelle société bangladaise. Le fait d'être une Manipuri a été pour Khuku synonyme de liberté, ce qui lui a permis de trouver un travail en dehors du foyer. Ce qui n'est pas le cas dans la plupart des familles musulmanes bengalaises, très restrictives à cet égard pour les filles. Julie est persuadée, quant à elle, que le fait d'appartenir à la communauté des Khasias, l'une des trois sociétés matriarcales du Bangladesh, lui a permis d'avoir un meilleur contrôle sur ses finances. « Dans la société Khasia, ce sont les femmes qui contrôlent les revenus », explique-t-elle.

D'autre part, Khuku, Julie et Sanoi ont chacune pu exploiter un savoir-faire hérité des industries traditionnelles indigènes, point de départ de leurs respectives activités. Khuku a commencé par apprendre à tisser selon la tradition Manipuri dès l'âge de 5 ans. En cultivant des plantes de paan, Julie a su mettre à profit le savoir-faire de sa communauté. Le recours à ce moyen de subsistance traditionnel lui a permis d'asseoir un négoce qui fonctionne et s'accroît.

Comme ces femmes, des milliers d'autres femmes indigènes du Bangladesh et du monde entier prennent leur destin en main et travaillent pour vaincre la pauvreté et la discrimination. Grâce aux valeurs et aux savoir-faire traditionnels, ainsi qu'au support économique des gouvernements, des ONG et des organismes comme l'OIT, ces femmes indigènes peuvent enfin espérer améliorer leur situation, ainsi

que celle de leur famille et de leur communauté.

Ces histoires, comme beaucoup d'autres histoires similaires, sont une lueur d'espoir pour les populations indigènes, dont les situations sont souvent déplorables. Au Bangladesh, le projet WEEH de l'OIT et les ONG partenaires ont uni leurs efforts à ceux des femmes des communautés indigènes pour lutter contre la pauvreté et l'injustice. Grâce à ce projet, des hommes et des femmes indigènes ont pu être initiés aux techniques de gestion, au droit du travail et au droit des femmes, et acquérir certaines compétences productives. Les organisations ont également aidé ces familles à accéder à la micro-assurance et ont soutenu la mise en place de coopératives de microcrédit, ce qui a permis aux femmes et aux hommes de mettre en commun leurs connaissances et traditions acquises de longue date au service de nouvelles entreprises.

Il s'agit là d'un projet parmi tant d'autres mis en place par l'OIT et ses ONG partenaires au cours de ces dernières années. En Amérique centrale, un récent projet de l'OIT a été mis en place pour aider les femmes indigènes, à travers l'éducation et la formation, à monter leur propre activité de tourisme écologique. Un autre projet de l'OIT a aidé des femmes indigènes des Philippines à développer des industries de tissage.

Au Cameroun, les femmes indigènes ont reçu l'aide de l'OIT pour commencer un négoce d'horticulture, commercialiser leur artisanat et ouvrir des magasins. En Inde, l'OIT a soutenu la mise en place de coopératives dispensant des services d'épargne et de crédit et favorisant l'esprit d'entreprise parmi les femmes indigènes. Et ce n'est que pour ne citer quelques exemples (voir encadré).

L'intérêt croissant porté aux femmes indigènes part du constat qu'il s'agit là de la catégorie la plus désavantagée de la population, et voit dans ces femmes la clé de l'amélioration de la communauté dans son ensemble. Les femmes jouent souvent un rôle central dans les familles indigènes. Il est donc primordial de renforcer leur autonomie. Il en va du bien-être de leur famille et de la communauté dans son ensemble. Les femmes indigènes sont bien souvent les gardiennes d'un grand nombre de savoir-faire traditionnels. Elles sont aussi responsables de l'éducation de leurs enfants, premier et principal précepteur de ces derniers. Il est, par conséquent, fort probable que les connaissances transmises aux femmes soient ensuite transmises aux générations futures, multipliant leurs chances dans la vie, celles de leurs enfants et de leurs petits-enfants.

L'OIT ET LES POPULATIONS INDIGÈNES

L'OIT est depuis longtemps l'une des principales organisations à s'intéresser aux populations indigènes, à leurs besoins et à leurs droits. L'engagement de l'Organisation sur ces questions date des années 20, lorsqu'elle a commencé à lutter contre l'exploitation des travailleurs indigènes. C'est au cours des années 50 que l'OIT a commencé à aborder ouvertement les problèmes des travailleurs indigènes, en adoptant la convention relative aux populations autochtones et tribales (n° 107) en 1957, tout premier traité international adopté sur le sujet.

Au cours des trois décennies suivantes, les populations indigènes du monde entier ont commencé à s'organiser et à faire entendre leur voix au niveau international. De plus en plus critiquées pour leur approche fondée sur l'idée que les populations indigènes et tribales étaient vouées à disparaître, les Nations Unies et leurs organisations partenaires ont été amenées, au cours des années 70, à revoir leur approche. C'est dans ce contexte que l'OIT adopta une nouvelle convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Cette convention poursuit deux objectifs : la création de possibilités de travail décent pour les populations indigènes et la protection de leur culture.

Le travail mené par l'OIT en faveur des peuples indigènes s'articule autour de deux initiatives :

Le Projet pour promouvoir la politique de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux (PRO 169). Il s'agit là d'un projet actif au niveau des politiques qui vise : à encourager l'application par les gouvernements des normes fixées par la convention n° 169, à améliorer le dia-

logue entre les populations indigènes et les gouvernements nationaux et à mieux faire connaître et comprendre la convention n° 169. A cet effet, le Projet prévoit des actions pour renforcer la capacité de l'ensemble des acteurs concernés, tant au niveau national que régional et international. En 2006, PRO 169 a été particulièrement actif au Bangladesh, en Bolivie, au Burkina Faso, au Burundi, au Cambodge, au Cameroun, en République du Congo, au Guatemala, au Honduras, en Inde, au Kenya, au Maroc, au Népal, au Pakistan, au Pérou, aux Philippines et dans la Fédération de Russie. PRO 169 coopère également avec la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples en matière de législation protectrice des populations indigènes et tribales d'Afrique.

Le Programme OIT/INDISCO vient, d'autre part, compléter le Projet C169 en prenant des initiatives en faveur du développement économique et du travail décent, qui tiennent compte des particularités culturelles et des spécificités des peuples indigènes et qui répondent à leurs besoins. En 2006, l'INDISCO a entrepris des activités au Cambodge, au Kenya et aux Philippines.

Depuis quelques années, les femmes indigènes font l'objet d'une attention croissante de la part de l'OIT et de la communauté internationale dans son ensemble. La Politique en matière d'égalité entre hommes et femmes qui fut annoncée, en 1999, par le Directeur général de l'OIT, Juan Somavia, accorde plus de place aux femmes dans tous les programmes de l'OIT, et en particulier, dans ceux qui concernent les peuples indigènes.

Egalité au travail:

Comment y parvenir ?



© BIT/M. Crozet

Pour vaincre la discrimination au travail, tous des acteurs doivent conjuguer leurs efforts : les gouvernements en matière d'adoption et d'application des lois, les organisations internationales et régionales en matière d'harmonisation des législations et de diffusion des bonnes pratiques, et les partenaires sociaux et les entreprises en ce qui concerne le respect des objectifs d'égalité. Manuela Tomei, spécialiste en matière de discrimination au travail, et Marika Cioffi nous rapportent ici quelques récits dont elles ont pu être témoins lors de leur préparation du Rapport global.

* Les noms cités dans cet article ont été modifiés pour protéger l'identité des personnes.

SOFIA – Gheorge*, un citoyen bulgare appartenant à la communauté rom, répondit un jour à une annonce pour un poste à pourvoir dans le secteur privé. Dans sa candidature, il ne fit aucune mention

de ses origines ethniques. Mais dès son entretien de recrutement, il comprit qu'il ne serait pas embauché. Quelques semaines plus tard, on lui communiqua, sans lui donner aucune explication, que son entretien n'avait pas été concluant. Il intenta alors une action en justice. Malgré ses allégations niant tout lien entre le rejet de la candidature et les origines ethniques du candidat, l'entreprise ne parvint pas à prouver l'absence d'entorse au principe d'égalité de traitement. Ainsi, la Cour de justice de Sofia résolut qu'il y avait suffisamment de preuves indirectes témoignant d'une relation causale entre les origines ethniques du candidat et le refus par l'entreprise de le recruter. En vertu d'une loi bulgare de protection contre la discrimination, Gheorge fut pleinement dédommagé pour le préjudice subi.

Cette décision établit un véritable précédent juridique. C'est, en effet, la première fois qu'en Bulgarie une situation de discrimination est déterminée par déduction, en vertu du principe de renversement de la charge de la preuve du plaignant, victime supposée de discrimination, sur la personne ou l'entreprise accusée de discrimination. Le principe de renversement de la charge de la preuve a récemment été introduit dans les législations nationales des pays membres de l'Union européenne, suite à l'entrée en vigueur de la directive européenne 2000/43/CE¹, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et de la directive européenne 2000/78/CE, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail indépendamment de la religion, de l'âge, du handicap ou de l'orientation sexuelle. Il s'agit de favoriser la résolution par la voie légale des cas individuels de discrimination. Attendu la difficulté pour le plaignant d'apporter les preuves du traitement discriminatoire dont il a été victime, le principe oblige l'employeur à prouver les raisons objectives à l'œuvre en cas de traitement différencié et l'absence de considérations arbitraires.

La loi au cœur de la lutte contre la discrimination

L'affaire Gheorge montre à quel point il est important de pouvoir compter sur un cadre légal adapté

pour lutter contre la discrimination. L'existence de lois antidiscrimination cohérentes et précises est une condition sine qua non pour promouvoir l'égalité au travail. En plus d'apporter des indications sur la façon de parvenir à un tel objectif et de prévoir des sanctions en cas d'infraction, de telles lois témoignent de l'engagement des gouvernements dans cette voie. Le cadre juridique d'un pays reflète ses traditions en matière légale, ainsi que ses particularités et ses priorités nationales. Tandis que les pays industrialisés ont tendance à adopter des lois uniques et globales interdisant différents types de discrimination. C'est le cas notamment de plusieurs pays de l'UE ayant récemment transposé les directives susmentionnées dans leur législation nationale. Les pays en développement ont, en revanche, tendance à adopter des lois spécifiques s'attaquant à certaines formes précises de discrimination dont la situation particulièrement alarmante exige un traitement urgent. Tel est le cas, par exemple, de la discrimination à l'encontre des personnes atteinte du VIH/sida, comme dans beaucoup de pays d'Afrique.

Des juges et des inspecteurs du travail bien informés

Pour autant, les lois ne suffisent pas à elles seules à lutter contre la discrimination au travail. Pour faire appliquer et respecter ces lois, il est fondamental que le public en général et certaines catégories de professionnels en particulier, tels que les juges et les inspecteurs du travail, ainsi que les travailleurs et les employeurs, les comprennent.

Les tribunaux du travail sont fréquemment tenus pour responsables, avec les organisations de défense des droits de l'homme, du contrôle et de l'application des lois antidiscrimination. Leur rôle ne se limite pas à traiter de cas particuliers, à établir si oui ou non il y a eu discrimination et à dicter les peines correspondantes. Par leurs décisions de justice, les tribunaux peuvent également contribuer à renforcer et développer la législation nationale.

L'affaire Vishaka contre l'Etat du Rajasthan, en Inde, constitue à cet égard un cas d'espèce. Pour la première fois dans ce pays, la Cour suprême a défini le « harcèlement sexuel » comme étant une violation des droits des femmes et a énoncé un certain nombre de directives pour en prévenir et corriger les effets, ce qui a totalement remis en question la définition légale du « harcèlement sexuel », jusque-là considéré comme de la « drague ». Cette décision de justice s'est attaquée à la tolérance très répandue dans la société à l'égard de la violence faite aux femmes, qui repose sur l'idée que leur simple présence sur les lieux publics est en soi

« provocatrice » et, de ce fait, susceptible d'éveiller la violence chez les hommes.

L'inspection du travail figure parmi les autres outils nécessaires à la promotion de l'égalité au travail. Les inspecteurs du travail peuvent surveiller les établissements, obtenir des informations confidentielles et contrôler ainsi le respect des lois, sans attendre que les victimes déposent des plaintes. Eux-mêmes sont habilités à déposer des plaintes devant les tribunaux ou à intervenir dans un procès intenté par une autre partie. A travers leur assistance technique et les informations qu'ils apportent, ils peuvent largement contribuer à limiter les cas de discrimination ou à en exiger la réparation. L'expérience des *nucleos* au Brésil en est un bon exemple (voir encadré).

Au-delà des approches juridiques

Pour lutter contre la discrimination, il est aussi très utile d'adopter des approches qui ne soient pas simplement légales. En attestent la mise en place et le développement d'institutions spécialisées en matière d'égalité, comme les commissions pour l'égalité ou les médiateurs de la République. Ces organismes chargés de promouvoir l'égalité peuvent concerner une ou plusieurs formes de discrimination. L'avantage des organismes ayant une approche globale (plus fréquents dans les pays industrialisés) est qu'ils sont mieux adaptés pour venir en aide aux victimes de discriminations multiples, mais aussi qu'ils facilitent le transfert de connaissances de domaines où les lois et les politiques sont plus développées vers de « nouveaux » domaines, et permettent d'optimiser les res-

¹ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2000/l_303/l_30320001202en00160022.pdf



En Europe centrale ou en Europe orientale, les minorités rom font souvent l'objet de discrimination, tel ce rom dans une rue de Pest.

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES AU BRÉSIL :
QUE NOUS ENSEIGNENT LES *NUCLEOS* ?

Les Centres de prévention de la discrimination en matière d'emploi et de profession, ou *nucleos*, ont été mis en place au Brésil en 1995 par le ministère du Travail en coopération avec le BIT. Ces centres sont chargés de recevoir et examiner les plaintes pour discrimination, de proposer des services de médiation et de mener des campagnes de sensibilisation. Malgré quelques difficultés rencontrées, notamment au cours des premières années, les *nucleos* ont permis d'établir un dialogue constructif avec les entreprises et de développer des partenariats encourageants avec des universités et des ONG. Grâce à l'aide technique de l'OIT, de nom-

breux changements ont été introduits en ce qui concerne leur fonctionnement et leur structure hiérarchique. En 2006, un Bureau spécial de conseil sur la discrimination et l'égalité a été créé au sein du ministère du Travail sous la responsabilité directe de son secrétaire exécutif – contribuant ainsi à rehausser l'importance de ces questions.

Alexim, J. C.; Cappelin, P.; Lettieri, C. et al. *A experiencia dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*. Brasília, OIT, 2005.

sources, notamment en personnel. Par contre, le risque avec de telles institutions est de perdre de vue certaines formes particulières de discrimination, compromettant ainsi leur efficacité générale, et de ne pas être en mesure de travailler efficacement auprès tant de catégories de victimes de discrimination différentes, notamment lorsque les ressources ne sont pas au rendez-vous.

Les compétences de ces institutions varient considérablement d'un pays à l'autre, mais aussi au fil du temps. Elles vont de la promotion de campagnes d'information sur les droits en matière d'égalité et sur les moyens d'action possibles, au développement de check-lists et de recommandations à usage des gérants des ressources humaines et des fonctionnaires publics, en passant par le développement de politiques publiques pour l'égalité. Ces organismes peuvent aussi être habilités à recevoir des plaintes, mener des enquêtes de leur propre initiative et émettre des recommandations (voir encadré).

Le rôle clé des partenaires sociaux

Les organisations d'employeurs et de salariés sont une autre composante essentielle du problème. Sans l'implication des partenaires sociaux, on ne peut espérer réaliser de véritables progrès en matière d'égalité, et ce, quels que soient l'ampleur des réformes légales réalisées et leur degré d'application.

Syndicats et entreprises ont tout intérêt à s'associer pour apporter des réponses aux difficultés pouvant surgir au travail, résultant notamment de complications familiales. La conciliation du travail et des obligations familiales devient une préoccupation majeure dans les pays développés et en transition. De lourds horaires de travail, l'intensification du travail et le besoin tant pour les hommes que pour les femmes de travailler pour gagner leur vie conduisent inévitablement à chercher des solutions permettant aux travailleurs ayant des obligations familiales de s'occuper de leur famille tout en travaillant pour avoir un revenu. A Bangkok, en Thaïlande, pour aider ses

INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
UNE APPROCHE VISANT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION

En Suède, le médiateur de la République intervient, depuis 2001, auprès des partenaires sociaux en leur proposant des activités d'information et de formation pour les aider à atteindre les objectifs prévus dans la loi sur l'égalité des chances.

En Chine, suite à une enquête menée par la Commission pour l'égalité des chances de Hongkong, le Tribunal de Hongkong a dû exiger le versement d'une indemnisation à trois hommes discriminés à l'embauche ou licenciés parce que leurs parents souffraient de schizophrénie. Dans son enquête, la commission réussit à prouver que la discrimination dont les trois hommes avaient été victimes était liée à leurs antécédents familiaux, ce qui leur permit de plaider en justice

la discrimination génétique (*The Guardian*, 1^{er} oct. 2000).

Au Canada, la Commission ontarienne des droits de la personne a mis en place une politique visant à concilier les exigences religieuses – comme l'observation de moments de prière dans la journée ou le respect de certains codes vestimentaires – avec les pratiques en vigueur dans les lieux de travail, afin de réduire les tensions.

Au Mexique, la première politique publique à s'être attaquée à la discrimination émane du Conseil national pour la prévention des discriminations (CONAPRED) créé en 2003. Cette institution travaille en ce moment au développement d'une série d'indicateurs visant à mesurer la discrimination et à influencer les politiques publiques en conséquence.

employés, l'entreprise TOT PLC et son syndicat se sont mis d'accord pour créer une structure d'accueil pour les enfants des salariés sur la base d'un partage des frais : l'entreprise fournissant les locaux, les syndicats finançant les salaires des éducateurs et les parents se chargeant d'apporter les couvertures, les couches et les bouteilles d'eau et de lait.

Pour concilier le travail et les obligations familiales, les organisations patronales et syndicales ont, par ailleurs, recours à la négociation collective. Alors que les clauses des conventions collectives portant sur ces questions sont fréquentes dans les pays industrialisés, on commence à noter quelques progrès en la matière en Amérique latine également, où il est désormais question, dans certaines conventions collectives, de congé paternité ou de dispositifs de garde d'enfants, allant au-delà de ce que prévoit la loi.

Responsabilité sociale des entreprises

Les entreprises peuvent aussi promouvoir le respect des principes d'égalité et de non-discrimination en prenant des initiatives en matière de Responsabilité sociale des entreprises (RSE). Lorsqu'elles sont soutenues par la direction et intégrées dans les politiques et les pratiques de l'entreprise, les initiatives en matière de RSE peuvent contribuer à améliorer la diversité sur le lieu de travail. IBM est par exemple l'un des premiers grands groupes américains à avoir lancé une politique d'égalité des chances entre employés ne tenant pas compte de leur orientation sexuelle. Depuis, plusieurs mesures ont été adoptées, y compris une entité dédiée qui vise à identifier la représentativité des homosexuels parmi leurs fournisseurs, dans le cadre de la politique de diversification des fournisseurs du groupe. En 2002, le terme d'« orientation sexuelle » a été introduit dans la déclaration de politique générale de l'entreprise sur la diversité. Si ces actions constituent un véritable progrès en termes de politique socialement responsable, elles n'en demeurent pas moins un réel défi pour le groupe IBM, qui doit pouvoir en garantir le respect à travers le monde, dans des pays aux contextes culturels et aux législations différents.

Lutter contre les discriminations multiples à l'œuvre dans le secteur informel

Si la discrimination concerne aussi bien le secteur formel que le secteur informel, elle a tendance à affecter davantage ce dernier, qui échappe aux lois antidiscrimination et au contrôle des institutions. De plus, la

discrimination exacerbe et perpétue la pauvreté en même temps que la pauvreté alimente la discrimination, formant ainsi un cercle vicieux. Les personnes victimes de discriminations multiples – par exemple les personnes noires, âgées et ayant un handicap – sont en général surreprésentées chez les pauvres. Supprimer les obstacles institutionnels et politiques qui empêchent les individus – non seulement en raison de leur pauvreté, mais aussi en raison de leur appartenance sexuelle ou leur handicap – d'acquérir des compétences, du capital et d'autres facteurs de production est une façon efficace de lutter contre la discrimination au travail. Le récit de Letense, une femme blessée au combat, qui tenait un stand sur un marché local en Afrique de l'Est, est éloquent : « Je rêvais de devenir une bonne commerçante, une vraie professionnelle. C'est pourquoi j'ai décidé de poursuivre mes études. J'aime vraiment ce que je fais. Ma vie, c'est mon travail. »

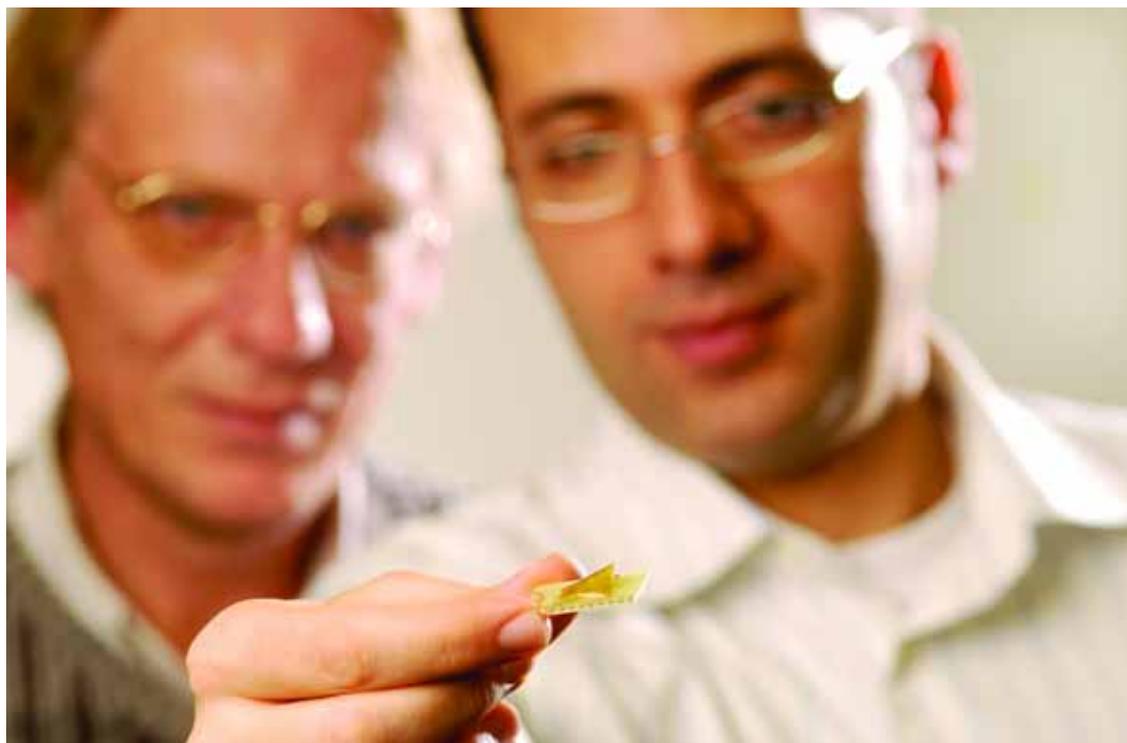
Letense a pu réaliser son rêve en partie grâce à un programme de coopération technique de l'OIT de création d'entreprises par des femmes ayant un handicap, « Developing Entrepreneurship among Women with Disabilities », s'adressant aux femmes d'Afrique de l'Est blessées pendant la guerre. En partenariat avec des ONG locales et des institutions de microfinance, le projet combine des formations à la conduite de petites entreprises et des aides financières pour le lancement d'activités commerciales nouvelles.

C'est avant tout sur le lieu de travail que doit se jouer la lutte contre la discrimination qui affecte la société dans son ensemble. Tant que les stéréotypes et les a priori ne seront pas combattus, celle-ci continuera d'exister. Il est urgent que toutes les personnes concernées multiplient leurs efforts pour favoriser une prise de conscience des dégâts causés par une discrimination omniprésente et cherchent ensemble des solutions.



© BIT/A, Florence

RFID et surveillance sur le lieu de travail



© PHILIPS

Les puces d'identification par fréquence radio (RFID) ont vocation à devenir un dispositif technique de majeure importance au niveau mondial. Andrew Bibby s'est intéressé à l'impact de cette technologie en matière de contrôle et de surveillance des travailleurs.

GENÈVE – En matière logistique, la RFID permet d'assurer un contrôle et une traçabilité individuelle des produits. Dans le domaine agricole, les puces RFID sont apposées sur les oreilles des bovins et autres animaux d'élevage (après l'abattage, le dispositif sert à tracer la viande). Dans les transports en commun, les cartes de paiement RFID, comme les cartes Octopus à Hongkong, sont de plus en plus courantes. Ces cartes trouvent également d'autres applications nouvelles. Elles sont notamment utilisées comme porte-monnaie électronique en remplacement du paiement en liquide. Dans le secteur du commerce de détail, la technologie utilisée pour le marquage individuel des produits devrait rapidement remplacer le traditionnel code-barre. Et, dans le commerce en général, les puces RFID s'avèrent être très effi-

caces pour tracer les marchandises et contrôler des stocks.

Il semblerait que les identifiants à fréquence radio aient vocation à nous suivre du berceau jusqu'à la tombe. Pour des raisons de sécurité, certaines maternités en ont fait le choix et les nouveaux-nés y portent des bracelets étiquetés RFID. Pour des raisons similaires, un certain nombre de maisons de retraite font porter des bracelets électroniques à leurs patients atteints de démence sénile. Et il existe au moins une entreprise qui se consacre à commercialiser ces étiquettes pour identifier les cadavres dans les cimetières.

En quoi consiste cette technologie qui semble être omniprésente ? Chaque étiquette RFID possède une puce miniature, dont les dimensions, en règle générale, ne dépassent pas celles d'un grain de riz et qui contient des informations sur le produit étiqueté. Les étiquettes ont une petite antenne permettant de transmettre ces données à un lecteur RFID. En principe, la technologie ne peut être activée qu'à courte distance — c'est ainsi, par exemple, qu'à Hongkong les détenteurs de cartes de transport Octopus ne sont identifiables qu'au moment

d'entrer dans le réseau de transports. Mais, dans certains cas, la portée des puces peut atteindre plusieurs kilomètres. Les étiquettes sont généralement passives et ne peuvent être activées que par des lecteurs, mais l'on trouve aussi des étiquettes équipées de microbatteries.

C'est, cependant, lorsqu'elle est utilisée sur le lieu de travail que la RFID déclenche des polémiques. Le principal problème posé par cette technologie est la perspective de voir les employeurs l'utiliser pour contrôler, ouvertement ou à leur insu, les faits et gestes de leurs employés. Cette inquiétude a été soulevée par un certain nombre de syndicats nationaux, ainsi que par Philip Jennings, secrétaire général du Syndicat mondial (UNI), dont l'organisation a récemment attiré l'attention sur la croissante surveillance électronique sur le lieu de travail. « L'identification par radiofréquence peut être utilisée dans des conditions telles que les salariés ne pourront jamais se sentir délivrés du travail même durant les pauses et durant leur temps libre », souligne Philip Jennings.

Autrement dit, les syndicats voient dans la RFID le même type de danger que dans les applications technologiques plus classiques, comme la vidéosurveillance et le contrôle des courriels, qui tous posent le problème du respect de la vie privée des salariés sur le lieu de travail.

Les syndicats ont-ils raison de s'inquiéter ? L'usage RFID qui fait couler le plus d'encre en ce moment est celui des implants sous-cutanés censés permettre d'identifier les individus par radiofréquence où qu'ils aillent. Ce qui peut nous paraître un scénario de science-fiction est, dans une certaine mesure, déjà une réalité, et les puces sous-cutanées sont dès à présent utilisées dans certains cas précis. Ainsi, une boîte de nuit propose à ses clients de se faire implanter des puces RFID sous la peau comme moyen commode pour être identifié à l'entrée et payer ses consommations. Le dispositif est également présenté comme solution efficace pour superviser l'état de santé des patients, permettant aux médecins d'avoir rapidement accès à leur historique médical en cas d'urgence. Ces implants sont, par contre, encore très rares sur le lieu de travail. L'exemple le plus connu à cet égard nous vient du Mexique, où 18 fonctionnaires du ministère de la Justice se sont volontairement fait implanter une puce pour pouvoir accéder directement aux zones d'accès limité.

Moins spectaculaire, mais beaucoup plus répandue, est la tendance croissante consistant à coudre des étiquettes intelligentes sur les uniformes des employés. Selon des sources du secteur industriel, une seule compagnie aurait vendu 20 millions de ces puces. Celles-ci sont destinées à résister aux lavages fréquents effectués à de fortes températures et à être repassées sans dommage pour le marqueur RFID. Les fabricants sont persuadés que le moment viendra où les fibres des vêtements elles-mêmes seront utilisées comme antennes RFID.

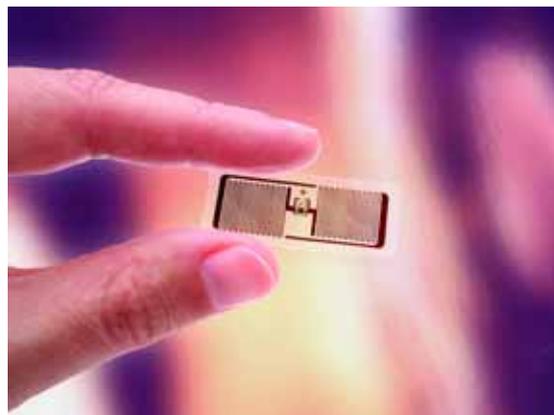
Ainsi, à Las Vegas, un gérant de casino aurait, à plusieurs reprises, procédé au contrôle des activités de son personnel grâce aux étiquettes RFID cousues dans les uniformes des salariés et aurait même sanctionné l'un de ses salariés, sous prétexte qu'il perdait son temps. Il exis-

te, toutefois, dans ce même secteur, d'autres exemples où l'usage des puces RFID s'est imposé sans problème. C'est le cas notamment dans le vaste complexe de casinos « Star City » de Sydney, où malgré quelques réticences au départ les étiquettes ont été rapidement acceptées par le personnel. Le syndicat de l'entreprise Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union (LHMU) affirme qu'il n'y a pas de risque que les salariés soient contrôlés en dehors de leur temps de travail, dans la mesure où ils n'ont pas à porter les uniformes hors des locaux. Et, de toute façon, souligne le syndicat, le casino est surveillé par des centaines de caméras installées partout dans l'enceinte de l'entreprise.

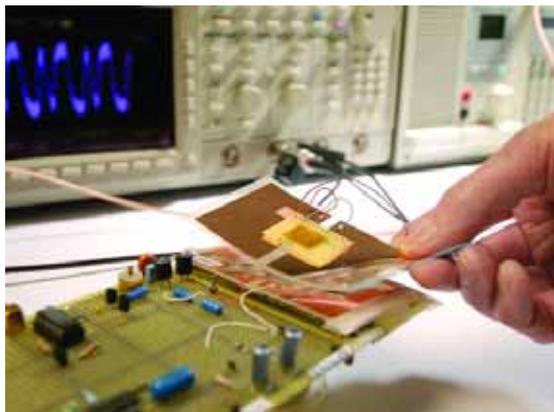
En règle générale, les employeurs décident de placer des étiquettes sur les uniformes pour des questions de gestion des habits de travail. Les vêtements de travail disponibles sur le marché sont depuis longtemps dotés de codes-barres ou de codes alphanumériques, et des millions de ce type d'étiquettes avec code sont vendues chaque année. En ce sens, la RFID ne fait qu'améliorer le fonctionnement d'un usage déjà existant.

Pourtant, les étiquettes RFID mises en place pour des raisons tout à fait anodines peuvent être détournées de leur usage de départ, pour servir notamment à contrôler les employés. L'utilisation des puces RFID de loin la plus répandue sur le lieu de travail est celle des badges nominatifs et des badges d'entrée. Or les données que ces badges procurent à l'employeur peuvent être exploitées bien au-delà du simple contrôle des entrées et sorties. Une entreprise de technologies de l'information propose, par exemple, des logiciels utilisant les données obtenues par les systèmes de contrôle d'entrée pour établir des rapports, notamment sur l'assiduité, les heures supplémentaires, les absences et les départs avant l'heure des salariés. Ces données peuvent ensuite être facilement incorporées aux dossiers du personnel de chaque salarié, ainsi qu'aux fiches de paie et aux salaires.

Une petite enquête menée aux Etats-Unis par la RAND Corporation laisse entendre que cet usage des badges serait fortement répandu chez les employeurs. L'enquête menée auprès de six entreprises constate que l'ensemble des données fournies par les badges d'entrée est relié à d'autres bases de données. Ce qui a le plus interpellé les chercheurs de la RAND est l'absence de

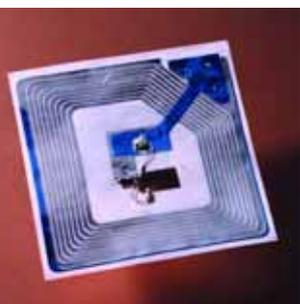


© REKAM



© PHILLIPS

>> transparence sur la façon dont ces données sont exploitées. Le rapport souligne, en effet, qu'« en général, il n'existe aucun texte écrit et explicitement formulé au sujet de ces cartes, et rien n'est dit aux salariés quant aux politiques suivies. » Il soulève un point fondamental, à savoir que « le recours à ces systèmes a modifié l'équilibre traditionnel entre la convenance personnelle, la sûreté et la sécurité de l'entreprise, et le respect de la vie privée, d'où la perte de la possibilité d'anonymat. Ces systèmes posent également problème quant au principe et au sens de la notion « d'information authentique ». Les chercheurs ont été surpris et troublés par leur constat. Et l'étude suggère que tout employé muni d'une carte d'accès RFID devrait se sentir « mal à l'aise » à la lecture du rapport.



Ce que l'on pourrait qualifier de « base de données malveillantes » est plus généralement utilisé de façon accidentelle et ne s'inscrit pas dans des politiques planifiées par les employeurs, qui ne font souvent qu'utiliser des technologies comprises dans les logiciels qu'ils se sont procurés. Pour autant, Phillip Jennings considère qu'il est du devoir des syndicats de s'intéresser à la question. « L'idée que leur employeur pourrait les surveiller subrepticement laisse un goût amer aux travailleurs », précise-t-il. « Loin de contribuer à développer le potentiel humain et à construire une « société de la connaissance », il semblerait que les technologies de l'information soient parfois utilisées pour empêcher l'individu de penser et agir de manière autonome au travail. » En 2006, le groupement mondial de syndicats UNI a établi un Code de bonnes pratiques portant entre autres sur cette question (voir encadré).

Les industriels considèrent que les inquiétudes du public ne sont pas justifiées et sont persuadés que – comme pour les codes-barres – celles-ci se dissiperont dès que les gens seront plus familiarisés avec cette nouvelle technologie. La principale association professionnelle mondiale en matière de RFID, la AIM Global, a conçu une politique de respect de la vie privée, qui bien qu'elle ait dans un premier temps été pensée pour le consommateur, reconnaît le droit de « savoir quand, où et pourquoi les puces sont lues ».

Le recours croissant aux identifiants à fréquence radio coïncide avec un certain nombre d'autres évolutions

SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Comme beaucoup de nouvelles technologies, la RFID peut être bénéfique ou néfaste pour les travailleurs, selon l'usage que l'on en fait.

- Une mine en Suède utilise depuis 2003 les identifiants à fréquence radio pour améliorer la sécurité des mineurs. Des lecteurs RFID placés à différents points d'accès stratégique de la mine permettent d'activer les puces RFID des travailleurs dès que ceux-ci s'approchent à une certaine distance. Si un accident survient dans la mine, l'appareil enregistre le nombre de mineurs et le dernier endroit où ceux-ci ont été enregistrés, et prévient par un système d'alarme si certains se trouvent proches de la zone de l'accident. Le système se met à clignoter là où des mineurs sont restés prisonniers, facilitant ainsi les opérations de sauvetage. Il est incontestable que dans des environnements de travail comme les mines, la RFID peut permettre de sauver des vies.
- En revanche, c'est avec la même technologie que des employeurs japonais, par exemple, se sont consacrés à contrôler le niveau de productivité de leurs salariés. Dans certaines entreprises, les travailleurs doivent porter des puces RFID dont les informations sont analysées pour déterminer la façon dont chacun d'entre eux contribue à la production. Cette utilisation de la RFID soulève la question de la confiance entre employeurs et

salariés. Mais, la question qu'il convient de se poser dans ce cas en ce qui concerne la protection des données est si l'employeur a une raison légitime de procéder à un tel contrôle et si l'utilisation des données personnelles est proportionnée à l'objectif poursuivi.

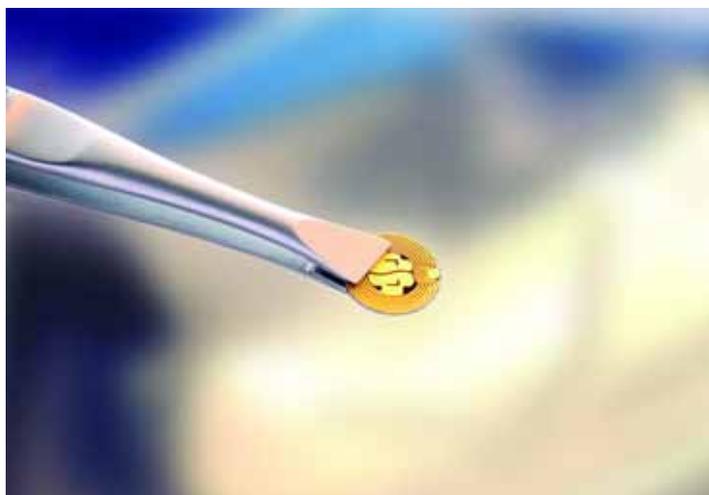
Un *Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs*, prévoit dans son point (6.14) que :

1. Dans le cas où les travailleurs font l'objet d'une surveillance, ils devraient être informés à l'avance des raisons de cette surveillance, des périodes concernées, des méthodes et techniques utilisées, ainsi que des données collectées. L'employeur doit réduire à un minimum l'ingérence dans la vie privée des travailleurs.
2. Toute surveillance secrète ne saurait être autorisée que :
 - a) si elle est conforme à la législation nationale; ou
 - b) s'il existe des soupçons raisonnablement justifiés d'activités criminelles ou d'autres infractions graves.
3. Toute surveillance permanente ne saurait être autorisée que pour des raisons de santé et de sécurité ou en vue de protéger les biens de l'entreprise.

Bien que des législations sur la protection des données personnelles existent dans bon nombre de pays, il n'est pas toujours clair jusqu'où celles-ci concernent la RFID, et beaucoup préféreraient voir le contrôle de l'usage de la RFID régit par des codes de conduite et autres normes d'autorégulation.

- Le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs* a été adopté par une réunion d'experts sur la protection de la vie privée des travailleurs du Conseil d'administration du BIT en 1996. Conformément au mécanisme de consultation tripartite de l'OIT, les experts ont été invités à prendre part à la réunion, suite aux consultations des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. S'il ne se réfère pas précisément à la RFID, le *Recueil* contient une section sur le contrôle (voir encadré « Surveillance électronique au travail »)
- Au sein de l'Union européenne, les implications de la RFID ont été analysées par le groupe d'experts de l'UE sur les questions de protection des données dans un document publié en janvier 2005 (*Document de travail sur les questions de protection des données liées à la technologie RFID*, Article 29, Groupe de travail protection des données). Le document pose un certain nombre de principes, notamment : l'information sur la présence de dispositifs – puces et lecteurs – RFID ; le droit des travailleurs à accéder et rectifier les informations contenues dans leur puce RFID ; le recours à des technologies garantissant le respect de la vie privée – prévoir, par exemple, des commandes de désactivation ; la transparence sur certaines questions essentielles – comme l'identité du contrôleur des données ou la finalité du traitement des données ; l'autorisation de retrait et la confidentialité des données personnelles.
- Le groupe de travail a manifesté son inquiétude sur le fait que certaines des applications des technologies d'identification par radiofréquence puissent porter atteinte à la dignité humaine, ainsi qu'au droit de protection des données personnelles. Enfin, il précise que la collecte de données personnelles via la RFID est, d'une manière générale, soumise aux obligations fixées par la Directive européenne sur la protection du traitement des données à caractère personnel (95/46/CE).
- Au Royaume-Uni, le Bureau des responsables de l'Information (Information Commissioner's Office – ICO) a établi un guide technique qui donne un aperçu des technologies RFID et étudie dans quelle mesure la loi sur la protection des données personnelles (Data protection Act) de 1998 est applicable. Le guide prévoit que la loi s'applique « lorsque des données personnelles sont recueillies, produites ou révélées grâce à l'usage direct ou indirect de la RFID » et rappelle que les usagers des RFID devront respecter les principes de protection des données, relatifs au traitement juste, à la limitation de l'usage, à la garantie de la qualité, au maintien des données et à la sécurité. « Dans un monde où l'informatique est omniprésente, affirme l'ICO, la protection de la sécurité et de la vie privée devrait faire partie intégrante de la RFID et non venir s'ajouter ultérieurement. »
- *La RFID sur le lieu de travail*. En 2006, l'UNI a établi un code de bonne conduite « pour faire en sorte que l'introduction de la technologie RFID sur le lieu de travail respecte les normes fondamentales reconnues par l'Organisation internationale du Travail, en accord avec les meilleurs principes de protection des données et conformément au droit fondamental du respect de la vie privée. L'objectif doit être de mettre la RFID au service à la fois de l'entreprise et du travailleur, en l'utilisant pour améliorer l'environnement de travail ».

technologiques qui, elles aussi, font craindre pour la vie privée du salarié. Il s'agit notamment de la navigation par satellite GPS, du téléphone portable et de la technologie du réseau informatique Wi-fi qui donnent la possibilité de contrôler et de surveiller beaucoup plus facilement les déplacements des individus. Utilisées à bon escient – par exemple pour contrôler les visites à domicile des personnels de santé – ces technologies peuvent améliorer la sécurité des salariés. Utilisées de façon inconsidérée, elles deviennent, en revanche, un facteur d'angoisse supplémentaire pour le salarié. « C'est comme si «Big Brother» vous observait du coin de l'œil... Lorsque je fais une pause-café dans un bar je stresse, parce que je me dis «eh, ils me voient, il faut que j'y aille...», déplore un chauffeur de camions contrôlé par un GPS.



© REXAM

Traduire **au monde** le message de l'OIT



© BIT/I.P. Pouteau

A lors que l'OIT se prépare à tenir la 96^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT), Olga Bogdanova s'est rendue dans les coulisses où elle s'est entretenue avec certains des protagonistes de la Conférence – les interprètes.

GENÈVE – Une fois qu'ils se sont installés à leur place, qu'ils ont saisi leur casque et ont syntonisé l'appareil sur la langue de leur choix, les délégués peuvent commencer à travailler. Concentrés sur le débat de la Conférence, ils s'aperçoivent difficilement que les interlocuteurs s'expriment dans différentes langues, tant les discours sont interprétés avec clarté et fluidité.

C'est de l'« interprétation de qualité », dira Althea Wright Byll, chef des interprètes du BIT, qui tous les ans se retrouve à diriger l'équipe des plus de 300

interprètes venus du monde entier travailler à la CIT.

Ces professionnels constituent la véritable élite des interprètes. A côté de leur langue maternelle, qu'ils maîtrisent parfaitement, ils parlent au moins quatre autres langues étrangères. Ils font de l'interprétation simultanée à la CIT et de l'interprétation consécutive pendant les réunions que le Directeur général tient avec les délégations, où ils sont parfois amenés à reconstituer des discours de dix à vingt minutes. Ils connaissent en profondeur l'histoire et la culture des pays dont ils interprètent la langue et doivent, pour être à même de saisir les nuances des discours, se tenir informés des évolutions politiques de ces pays. Près de 70 pour cent de ces interprètes sont des femmes.

Avec un tel niveau de qualification, ces professionnels sont constamment sollicités. A tel point que pour travailler à la Conférence internationale du Travail, ils

sont embauchés un an à l’avance. L’intérêt est partagé – les interprètes apprécient le fait de réserver leur mois de juin à la CIT.

« Il s’agit pour moi d’une importante et prestigieuse mission – tant d’un point de vue professionnel que personnel », pense Dmitry Boulakovsky, interprète russe. « Au-delà de l’intérêt professionnel que j’y trouve, le fait d’être associé à cette assemblée mondiale pour favoriser les discussions sur des questions primordiales pour les peuples du monde entier est pour moi un privilège. »

Beaucoup d’interprètes ont travaillé à la CIT pendant près de dix ans, voir plus – certains même pendant vingt ans. On imagine bien que ce temps passé à la Conférence en a fait des experts en terminologie de l’OIT. Pourtant, chaque conférence amène ses nouveautés. Le premier jour, une réunion d’information est organisée pour l’équipe d’interprètes. Il s’agit du seul moment où ceux-ci peuvent se mettre à la place des délégués pour écouter les présentations des secrétaires des différentes commissions de la CIT. Les secrétaires décrivent les principales questions qui seront abordées, introduisent de nouveaux concepts (comme par exemple celui de la « flexicurité » qui avait posé un réel problème de traduction dans plusieurs langues) et apportent quelques informations générales concernant la Conférence précédente et les débats qui y ont eu lieu, pour que les interprètes soient en mesure de comprendre et d’éviter les malentendus, si les intervenants s’y réfèrent.

Au cours de la CIT, l’interprétation se fait dans les sept langues officielles de l’OIT, qui sont : l’anglais, le français, l’espagnol, le russe, l’allemand, l’arabe et le chinois. Le gouvernement du Japon prend en charge l’interprétation en langue japonaise. De plus, une interprétation passive à partir du portugais est assurée, ce qui permet aux délégués de s’exprimer en portugais, sans pour autant prévoir d’interprétation vers cette langue.

Comment le travail des interprètes s’organise-t-il ?

Pour Althea Wright Byll, chaque jour de la Conférence débute la veille, dès que les secrétaires des différentes commissions lui transmettent les plannings du lendemain. Ces emplois du temps peuvent prévoir jusqu’à 40 réunions en plus de la séance plénière, chacune nécessitant la mise en place d’un service d’interprétation. Comme un général, Althea Wright Byll envoie ses « troupes » sur tous les fronts. Tous les matins, un planning de travail précis est affiché au mur ; chaque interprète peut également consulter son propre emploi du temps à n’importe quel moment sur un numéro de téléphone attribué à chacun ; de

plus, si besoin est, du matériel de consultation supplémentaire est distribué dans les casiers personnels de chaque interprète.

Plusieurs chefs d’équipe travaillent en liaison avec les présidents des différentes commissions et sont tenus au courant du déroulement des débats et des discussions qui se tiennent dans les salles de réunion. Les interprètes sont ainsi en mesure de comprendre et traduire correctement ce à quoi les délégués font référence dans leur discours lorsque ceux-ci sont amenés à en reparler. Les présidents des différentes commissions écoutent, à leur tour, les interprètes et introduisent, si nécessaire, des corrections directement auprès des chefs d’équipe – comme par exemple ne pas dire « contrat de travail » mais « relation de travail ». Une telle communication à double sens permet d’actualiser en temps réel le glossaire unique en sept langues que les interprètes tiennent à jour. Le glossaire est divisé en sections. Il est complété par les auteurs des rapports de l’OIT, par les commissions, ainsi que par le service de traduction. Une attention particulière est attachée aux termes difficiles qui ne peuvent en aucun cas être mal interprétés – comme celui de « relation de travail ».

A quoi ressemble la Conférence vue depuis une cabine d’interprète ?

« Nous traduisons les discours soit en écoutant directement l’intervenant, soit en ayant recours au relais si nous ne connaissons pas sa langue, c’est-à-dire en passant par l’intermédiaire d’un autre interprète », explique Dmitry Boulakovsky. « Mais il ne faut pas s’inquiéter, il n’y a aucun risque que cette double interprétation fausse le sens. Les interprètes ici sont des professionnels de très haut niveau et nous travaillons en équipe. On se connaît si bien que la qualité de l’interprétation est toujours préservée. »

« L’esprit d’équipe est en effet essentiel dans notre travail », confirme Althea Wright Byll. « La concurrence n’a pas sa place ici ; elle aurait un effet destructeur sur notre travail. Les équipes d’interprètes se succèdent toutes les trois heures. Chaque équipe est constituée de deux interprètes qui alternent toutes les demi-heures. Mais, si vous pensez qu’ils profitent de chacune de leur pause pour se reposer, vous vous trompez totalement. Les interprètes sont constamment en alerte. Toujours prêts à accourir dans les cabines en cas de problèmes de traduction ou de difficultés rencontrées avec certains termes précis. Dans ce cas, ils n’hésiteront pas à noter rapidement sur un bout de papier la traduction dans leur propre langue. La traduction simultanée ne doit jamais s’arrêter et il nous appartient à tous d’y parvenir. »





© BIT/ P. Pouteau

>> Comme tout travail, l'interprétation simultanée a ses propres difficultés. L'une d'entre elles est la vitesse à laquelle certains textes sont débités, cela est particulièrement fréquent pendant les séances plénières, où les délégués lisent des textes préparés à l'avance dont le rythme est forcément plus rapide qu'un discours improvisé. Les cabines sont dotées d'un bouton spécial pour « ralentir », mais les interprètes ne l'utilisent jamais : les intervenants sont tellement nerveux lorsqu'ils se lancent sur l'estrade qu'ils ont l'impression que le signal de départ a été donné et se mettent à parler encore plus vite.

Devinez ce qui est le plus difficile à traduire ? La terminologie de l'OIT, son jargon juridique ? Non, le plus difficile à traduire, ce sont les blagues et les citations religieuses. Les blagues exigent une vivacité d'esprit, de l'imagination et de la créativité. Les citations religieuses demandent quant à elles un très bon niveau de culture générale, ainsi qu'une bonne connaissance de l'histoire et de la culture du pays dont il est question.

« Notre équipe travaille très dur, et mon travail consiste à assurer une bonne organisation, de bonnes conditions de travail et de la cohérence », souligne bien modestement Althea Wright Byll qui, en réalité, est chargée de contrôler et de coordonner tout le fonctionnement de ce complexe système. Les gens vont vers elle avec tous leurs soucis – techniques, médi-

caux, personnels. Entre les sessions de la Conférence, elle rend visite aux différentes écoles de langues de Genève à la recherche d'étudiants doués ; bon nombre d'entre eux ont déjà intégré l'équipe du BIT. Elle s'assure également que les interprètes les plus jeunes soient placés avec les plus expérimentés et augmente la difficulté de leur travail au fur et à mesure.

« Il s'agit de ma deuxième session », explique Shiho Kawamura, un interprète japonais. « J'ai commencé l'année dernière à un niveau de responsabilité inférieur à celui de cette année, où j'ai été affecté à la Commission de la santé et la sécurité au travail. Et je suis fier de pouvoir dire que, malgré la complexité du sujet et de la terminologie, cela s'est bien passé. »

L'équipe fait les choses à sa façon. Ainsi, sa traditionnelle fête des interprètes, contrairement à ce que l'on pourrait penser, n'a pas lieu à la fin de la session de la Conférence, mais au début de la seconde semaine, tandis que l'ensemble de l'équipe se trouve encore à Genève. Il s'agit d'une fête informelle et accueillante, où sont conviés le Directeur général, les présidents des différentes commissions, les techniciens, les spécialistes en informatique, en somme tous ceux pour qui et avec qui ils ont travaillé. Comme chaque année, la fête est l'occasion de porter un toast à « l'équipe de travail » et à la « qualité de son interprétation », dont elle aura fait preuve pendant la Conférence, où elle aura permis de traduire au monde le message de l'OIT.

Le modèle social européen a-t-il un avenir ?

La solution passe-t-elle par la flexicurité ?

La recherche d'un meilleur compromis entre la flexibilité et la sécurité constitue un défi majeur pour l'Union européenne, et pas seulement pour les pays candidats à l'adhésion. Deux nouvelles études importantes de l'OIT analysent différents aspects de l'emploi et des conditions de travail.

Comme en témoigne la publication *The evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability*¹, le chômage, la concurrence croissante et l'élargissement de l'UE de 10 à 27 Etats membres ont eu un impact considérable sur l'emploi et les conditions de travail au sein de l'Union européenne. S'appuyant sur des études de cas de Bulgarie, de Croatie, de République tchèque, du Danemark, de France, d'Allemagne, de Hongrie, de Pologne, de Roumanie, d'Espagne, de Suède et du Royaume-Uni, l'étude fournit des informations, en temps voulu, sur les tendances du marché du travail et des politiques sociales à l'œuvre dans le processus d'élargissement de l'UE, ainsi que sur leur impact sur les travailleurs et leur famille.

« D'un côté, les nouvelles tendances observées sur le marché du travail, comme l'introduction d'une plus grande flexibilité dans les contrats et le temps de travail, facilitent les mouvements d'entrée et de sortie du marché, mais, de l'autre côté, elles comportent de nouveaux risques, en particulier pour les femmes, les immigrants, les jeunes et les personnes âgées », souligne l'un des auteurs de l'étude, Daniel Vaughan-Whitehead, expert en chef des conditions de travail au BIT.

D'après l'étude, c'est essentiellement dans les secteurs les moins réglementés, comme celui de la vente au détail ou des services à la personne, que l'on enregistre le plus grand nombre de créations d'emplois, ce qui touche en particulier les jeunes travailleurs. Comme le note Vaughan-Whitehead, « c'est précisément la catégorie d'âge sur laquelle repose notre

futur qui rencontre le plus de difficultés ». L'étude fournit des informations sur l'évolution de tous les aspects importants du monde du travail de l'Union européenne des 27 : les contrats de travail, le temps et le rythme de travail, les salaires, la formation, la santé et la sécurité, le dialogue social et la participation des travailleurs, ainsi que l'équilibre famille/travail.

« L'étude adopte, pour ce faire, une perspective originale. Elle part d'une série d'études de cas de travailleurs indépendants ou employés dans divers pays de l'Union européenne, comme celui d'Ivan (voir encadré). Cela permet de discerner les procédés adoptés par les entreprises et la façon dont les différentes conditions de travail et d'emploi se combinent et interagissent au niveau local », explique Vaughan-Whitehead.

Parallèlement, l'étude essaie d'identifier les travailleurs en situation de précarité, qui forment en règle générale, dans chaque pays, la masse des « travailleurs pauvres ». Elle analyse, par ailleurs, de façon pertinente la situation des travailleurs susceptibles d'être exposés à des risques multiples. « Cette approche s'inscrit en phase, d'une part, avec les nouveaux



¹ *The evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability*, publié sous la direction de François Eyraud et Daniel Vaughan-Whitehead, Bureau international du Travail et Commission européenne, Genève, 2007.





© BIT/M. Crozet

>> objectifs de Lisbonne que l'Union européenne s'est fixés visant à créer «davantage et de meilleurs emplois», et d'autre part, avec les efforts déployés par l'UE afin de mettre en place l'Agenda de l'OIT pour le travail décent », affirme Vaughan-Whitehead.

L'étude exhorte les décideurs et les acteurs économiques et sociaux à s'intéresser davantage à la vulnérabilité des travailleurs, aux conditions de travail et à la qualité de l'emploi – autrement dit, non seulement aux salaires et au temps de travail, mais aussi à d'autres questions telles que l'équilibre entre travail et vie professionnelle.

Europe centrale et du sud-est : points positifs, problèmes persistants et nouveaux défis

La recherche d'un équilibre entre flexibilité et sécurité se justifie tant d'un point de vue économique que social, d'après Sandrine Cazes et Alena Nesporova, coauteurs de l'ouvrage *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*². Bien que la croissance économique se soit accélérée dans le centre et le sud-est de l'Europe depuis 2000, celle-ci ne s'est pas traduite par suffisamment de créations d'emplois. Le chômage chez les jeunes s'est également aggravé et l'on a assisté à un recul de la protection sur le lieu de travail. L'étude soutient qu'une approche qui combinerait flexibilité et sécurité serait des plus pertinentes pour la région et préconise des réformes opportunes du marché du travail et des politiques économiques et sociales.

Dans les années 90, l'Europe centrale et du Sud-Est est passée par un processus de transition difficile, caractérisé par des destructions d'emplois en masse et des créations d'emplois en nombre limité. La région est désormais entrée dans une phase de stabilisation et de libéralisation. Les modèles de marché du travail dans les nouveaux et les anciens pays membres de l'Union européenne sont aujourd'hui en train de converger. La flexibilité de l'emploi, en particulier le recours aux contrats à durée déterminée, augmente.

La législation relative à la protection de l'emploi

s'est assouplie pour se rapprocher de la moyenne de l'OCDE, tandis que la protection des travailleurs via la négociation collective s'est affaiblie en raison de la baisse du taux de syndicalisation et du recul de la couverture des conventions collectives. Ce moindre niveau de sécurité du travail n'a été que partiellement compensé par une hausse de la sécurité de l'emploi et des revenus, grâce à un meilleur accès à la médiation, à la formation et à d'autres programmes promouvant le reclassement des travailleurs licenciés et l'allongement de l'indemnisation des chômeurs.

Croissance sans emploi et migration de main-d'œuvre

Bien que la croissance économique se soit accélérée dans la région et que le chômage ait diminué, le niveau de l'emploi n'a augmenté, et ce, de façon modeste, que dans cinq des pays d'Europe centrale et du Sud-Est. De sorte que l'on peut parler de « croissance sans emploi » pour l'ensemble de la région. Les niveaux d'emploi restent inférieurs à ceux des anciens pays membres de l'UE. Le recul du chômage a alimenté l'inactivité plutôt que l'emploi. Autre facteur important de réduction de l'impact du chômage, les migrations de main-d'œuvre qui se sont accélérées depuis l'élargissement de l'UE en 2004.

Récemment encore, la situation la plus préoccupante était celle de la Pologne où, en 2002-03, malgré de bonnes performances économiques, le taux de



² *Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe*, publié sous la direction de Sandrine Cazes et Alena Nesporova, Bureau international du Travail, Genève, 2007.



© BIT/M. Crozet

chômage atteignait presque 20 pour cent. L'emploi y a diminué jusqu'en 2004 et est reparti à la hausse seulement en 2005. Les deux dernières années ont finalement enregistré un recul significatif du chômage, mais avec une émigration qui pourrait concerner plus d'un million de Polonais.

Qui est le plus exposé ?

Depuis 2000, on observe, dans tous les pays pour lesquels nous disposons de données, une diminution de la rotation de la main-d'œuvre et un léger allongement de l'ancienneté moyenne dans l'emploi. On constate également une tendance vers une plus forte segmentation du marché du travail – une plus grande proportion de travailleurs restant chez le même employeur, soit plus de dix ans, soit moins d'un an. Le premier groupe concerne principalement de jeunes travailleurs, hautement qualifiés, titulaires de contrats à plein temps et à durée indéterminée, tandis que dans le second groupe on trouve surtout des travailleurs, plus jeunes ou plus âgés, bien moins qualifiés et pris dans des emplois temporaires.

Les jeunes, les travailleurs âgés, les minorités ethniques, les travailleurs peu qualifiés, les femmes revenant de congé de maternité et les personnes connaissant des problèmes de santé sont ceux qui rencontrent le plus de difficultés à entrer ou revenir sur le marché du travail. Ils sont nombreux à dépendre de modèles sociaux de moins en moins généreux, et certains d'entre eux doivent travailler au noir pour joindre les deux bouts.

Les disparités entre les sexes perdurent dans la région. Si les disparités ont tendance à diminuer légèrement en ce qui concerne la participation au marché du travail, l'écart se creuse en revanche depuis 2000 dès qu'il s'agit du taux d'emploi. De même, la situation quant au chômage s'est également davantage améliorée pour les hommes que pour les femmes. En termes d'emploi, les hommes ont donc bénéficié de la croissance économique légèrement plus que les femmes.

De nombreux pays ont essayé de renforcer l'attractivité du travail en augmentant le salaire minimum par rapport aux indemnités de chômage et aux minima sociaux. La protection des revenus contre les risques d'insolvabilité et de faillite des entreprises a été assurée par la mise en place de fonds de garantie des salaires dans un nombre croissant de pays de la région.

Stratégies gagnant-gagnant

L'étude soulève d'importants problèmes en matière de politiques économiques et sociales en Europe centrale et du Sud-Est. S'attaquer à la croissance sans emploi est le défi majeur des politiques de l'emploi dans la région. Il appartient aux gouvernements, aux



© BIT/M. Crozet

partenaires sociaux et aux représentants des groupes sociaux vulnérables et des chômeurs de déterminer le développement de leur pays en matière sociale et d'emploi. Par le dialogue, ils doivent décider si le pays va modeler sa politique économique et sociale en fonction de la stratégie de Lisbonne de l'Union européenne et de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent pour atteindre un triple objectif de plein emploi décent, de meilleure productivité du travail, de cohésion et d'intégration sociales, ou s'il va rester principalement gouverné par des objectifs purement économiques.

Cet ouvrage montre comment on peut y parvenir grâce à une approche de « flexicurité », qui combine un marché du travail plus flexible stimulant la création de nouveaux emplois plus productifs, avec la protection contre le basculement dans le chômage de longue durée et la pauvreté. Il répond au dilemme : Comment maintenir ou améliorer la compétitivité tout en utilisant pleinement le potentiel de la politique sociale comme facteur de productivité ? Il n'existe toutefois pas de modèle unique de « flexicurité ». Différentes combinaisons de flexibilité et de sécurité peuvent être mises en place par les employeurs et les travailleurs en fonction des différents contextes nationaux. Bien que l'équilibre soit difficile à atteindre, la poursuite d'une stratégie gagnant-gagnant, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, est au cœur de ce concept.



© BIT/M. Crozet

TRAVAIL INDÉPENDANT EN PROGRESSION : SOURCE D'ÉPANOUISSEMENT OU STRATÉGIE DE SURVIE ?

A Rijeka, en Croatie, Ivan, âgé de 49 ans, est propriétaire d'un petit magasin dans l'immeuble où il vit. Il y vend des journaux, du tabac, des fournitures de bureau, des livres et tout ce dont les étudiants peuvent avoir besoin pour l'école.

Après des débuts difficiles en 1992, les affaires se sont stabilisées en 1996. Ivan a commencé par embaucher deux employés, puis s'est aperçu, en 2000, qu'il n'avait pas les moyens d'avoir plus d'un employé à sa charge. Employeur très soucieux, Ivan s'est arrangé pour que son employée, Nena, soit embauchée à durée indéterminée, ne fasse pas d'heures supplémentaires et ne travaille pas les week-ends. Pendant les deux congés de maternité de son employée, il s'en est sorti seul en travaillant plus dur que jamais. Et c'est déjà beaucoup. Le magasin ouvre du lundi au samedi de 7 à 21 heures, et le dimanche matin de 8 heures à midi. Lorsque nous avons interrogé Ivan sur ses congés annuels, il nous a répondu en rigolant : « Pas un seul jour de libre au cours de ces cinq dernières années ! ».

Cette activité est-elle rentable ? En termes financiers, pas vraiment, dans la mesure où le magasin dégage entre 6 000 et 7 500 euros de bénéfices nets par an, ce qui correspond à un salaire de 500 à 622 euros par mois pour environ 90 heures de travail par semaine.

Qu'en est-il de l'équilibre entre le travail et la vie privée ? Ivan pense à cet égard que son travail en vaut la peine. « Mes enfants ont grandi dans une famille où ils ont appris qu'il est important de travailler dur. »

Mais il est surmené et « constamment fatigué ». S'il apprécie tou-



© BIT/M. Crozet

jours son travail, il envisage d'en changer. « Je ne peux pas continuer longtemps comme ça », poursuit-il.

Si le cas d'Ivan n'est pas si représentatif que cela, il donne en revanche une image assez juste des énormes difficultés rencontrées par les travailleurs indépendants et employés dans les petites entreprises de Croatie et d'autres pays d'Europe. Beaucoup d'entre eux sont soumis à des horaires de travail très lourds, qui ne leur laissent pas le temps de dormir et de se reposer, et encore moins de prendre des vacances avec leur famille, dont ils sont le support économique.

« Si se mettre à son compte est l'une des principales stratégies pour s'en sortir en Croatie, et constitue une source de satisfaction, il s'agit pour beaucoup d'un choix difficile à faire, car très difficile et risqué », affirme Daniel Vaughan-Whitehead.

D'après l'étude, dès 2000, le marché du travail en Croatie a eu tendance à se normaliser et les conditions de travail à s'améliorer. Le pays doit cela à la normalisation de sa situation politique, à sa solide croissance économique et à sa crédibilité croissante, allant de pair avec les conditions auxquelles l'adhésion à l'Union européenne est assortie. Mais tandis que les conditions de travail demeurent très dures et auraient même empiré, pour encore trop de personnes cette « normalisation » reste purement formelle.

La part des travailleurs indépendants progresse dans la plupart des nouveaux Etats membres de l'UE, mais aussi en Allemagne, en Espagne, aux Pays-Bas, en Autriche, en Finlande, en Suède et au Royaume-Uni – et ce, à tous les niveaux, aussi bien parmi les travailleurs manuels que les professionnels ou les techniciens. Certains de ces travailleurs indépendants sont assez satisfaits de leur statut, qui leur permet de jouir d'une certaine autonomie; d'autres, en revanche, en raison de ce qu'il implique – revenus irréguliers, augmentation du stress et charges horaires excessives – y voient davantage une stratégie de survie qu'un libre choix.



© BIT/M. Crozet



PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

Discrimination à l'embauche, jusqu'où ?

La discrimination à l'embauche est un problème majeur dans le monde. Vidya Ravi s'est intéressée aux formes classiques de discrimination, ainsi qu'à l'apparition de nouvelles formes de discrimination, et à la façon dont les travailleurs, les avocats, les employeurs et les législateurs gèrent le problème.

Beaucoup d'entreprises et agences de recrutement opèrent une discrimination à l'embauche indirecte fondée sur la race, le sexe, l'âge, les origines ethniques, les orientations sexuelles, voire même le profil génétique. S'il arrive que bon nombre d'entreprises rejettent des CV en raison du nom des candidats, d'autres vont plus loin et prévoient, dans le cadre des processus de recrutement, des tests obligatoires – par exemple test de VIH/sida ou même test de dépistage génétique. Où se situe la limite à ne pas franchir ? Dans quelle mesure les employeurs ont-ils accès aux informations personnelles des candidats à l'embauche et peuvent les utiliser pour baser leurs décisions de recrutement ?

FORMES CLASSIQUES DE DISCRIMINATION

■ La discrimination à l'embauche entre hommes et femmes a toujours existé et la plupart des pays se sont dotés de législations protectrices des droits des travailleuses. En Chine, par exemple, la loi stipule que les travailleurs ne pourront être discriminés pour des raisons d'appartenance ethnique, de race, de sexe ou de croyances religieuses. Pourtant, 85 pour cent des 3 424 personnes interrogées lors d'une enquête menée dans dix grandes villes – y compris des villes comme Beijing et Shanghai – considèrent qu'il existe une discrimination dans le monde du travail et 58 pour cent pensent qu'il s'agit là d'un grave problème. En l'absence de précisions légales sur la question, les entreprises sont en mesure de poursuivre leurs pratiques discriminatoires à l'embauche sans se mettre hors la loi. Les femmes sont les principales victimes, qui sont souvent discriminées en raison de leur



© BIT/M. Crozet

apparence, leur état matrimonial et leur taille (*Northeast Network*, 8 janv. 2007).

■ La discrimination fondée sur les origines raciales ou ethniques est l'une des plus courantes et éprouvées. Radio Five Live de la BBC avait à l'époque mené une enquête pour déceler les sources et l'objet des discriminations en matière de recrutement. Pour cela, les CV de six candidats fictifs ayant tous les mêmes qualifications et la même expérience, mais portant chacun des noms typiquement occidentaux, africains et asiatiques furent présentés à 50 entreprises. Cette procédure mit en évidence que les candidats « blancs » bénéficiaient d'un large avantage par rapport aux candidats « noirs » ou « asiatiques » (*BBC News*, 12 juillet 2004).

■ L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) (ex-Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes) voit dans le processus de recrutement des entreprises le point de

départ des discriminations dans l'emploi. D'après les statistiques actuelles de l'INSEE, le taux de chômage des diplômés universitaires en France est de 5 pour cent pour l'ensemble de la population et de 26,5 pour cent pour les personnes originaires d'Afrique du Nord. La directrice de l'agence, Beate Winkler, attribue la disparité de ces taux aux pratiques de recrutement discriminatoires. « Les candidats à l'embauche portant un nom à consonance maghrébine ont cinq fois moins de chances d'être convoqués à un entretien de recrutement que ceux ayant un nom franco-français », affirmait-elle dans *The Paris Times* du 1^{er} décembre 2006.

LE RÔLE DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

■ Le gouvernement français a exhorté les entreprises à mettre en place des mécanismes internes qui évitent de dévoiler, au recruteur, dès la première étape du recrutement, les informations susceptibles d'identifier les postulants. La France tente, ainsi,



PLANÈTE TRAVAIL

NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

de lutter contre la discrimination au travail en adoptant des méthodes de recrutement garantissant l'anonymat des candidats, sans pour autant adopter le modèle américain de discrimination positive (*affirmative action*) par souci de préserver le principe républicain d'égalité (voir encadré). D'après un sondage du CSA et France Info, 47 pour cent des personnes interrogées s'opposent aux politiques de discrimination positive, tandis que 44 pour cent y sont favorables (Angus Reid, 26 déc. 2006).

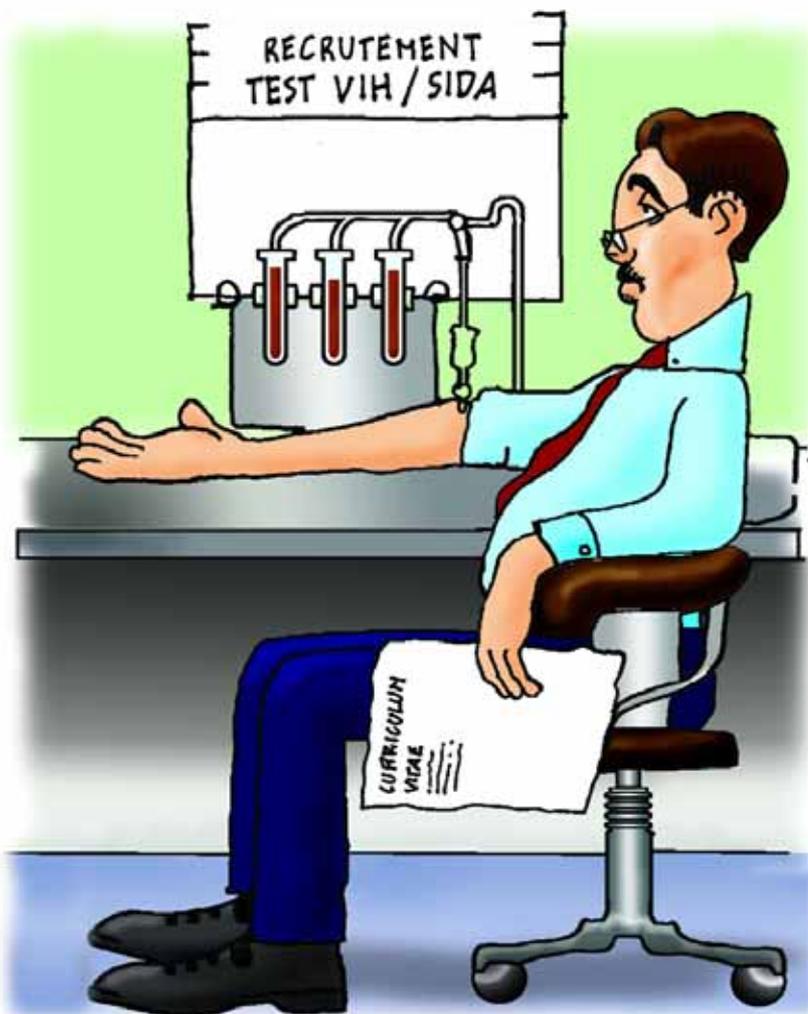
■ Durant ces vingt dernières années, les Etats-Unis ont mis en place de vigoureuses politiques de discrimination positive. Toutefois, beaucoup de cas de discrimination raciale hérités du passé aboutissent à peine aujourd'hui, ce qui a pour effet de relancer le débat sur l'efficacité des tribunaux du travail et des procédures d'embauche. Par exemple, un procès mené contre le Département des transports d'Alabama pour discrimination raciale à l'encontre des Afro-Américains arrive désormais à sa fin, après 21 ans de batailles judiciaires. Ce procès a mis en cause plus de six gouvernements différents et a représenté pour l'Etat d'Alabama un coût de 200 millions de dollars. La fin du procès a permis de se rendre à l'évidence, qu'après dix ans de gel des embauches, il ne reste plus à l'Etat qu'à adopter des processus de recrutement et de promotion qui ne tiennent pas compte de l'origine ethnique. La prise de conscience qui en a résulté a conduit à l'augmentation de la représentation des populations afro-américaines dans le département. En 2003, le nombre d'employés noirs y était de 35 pour cent, un chiffre supérieur à la moyenne du marché, surtout en Alabama où les Noirs ne représentent que 24 pour cent de la population (*Decatur Daily News*, 8 janv. 2007).



© CIFOTTL, Flore

■ Un autre procès intenté contre le géant de la distribution Wal-Mart pour discrimination à l'encontre des travailleurs handicapés se poursuit à ce jour. En janvier 2004, la Commission pour l'égalité de chances dans l'emploi (*Equal Employment Opportunity Commission*) ouvrit un procès contre le magasin Wal-Mart d'Arkansas pour violation de la loi sur le handicap (*Disabilities Act*), suite au refus de l'entreprise d'embaucher un homme atteint de paralysie cérébrale, Steven Bradley, qui se déplace avec des béquilles ou en chaise roulante. La compagnie refusa tout commentaire sur les raisons qui l'avaient amenée à ne pas recruter le candidat, se limitant à faire état de sa politique antidiscriminatoire. La commission a, par ailleurs, accusé Wal-Mart d'avoir mis en place, entre 1994 et 1998, un questionnaire qui enfreint la loi sur le handicap, de même qu'elle s'est rapportée à un certain nombre d'autres cas où la compagnie aurait refusé d'embaucher et serait même allée jusqu'à licencier des travailleurs handicapés (*Forbes*, 14 févr. 2007).

■ Au Royaume-Uni, des lois interdisant la discrimination fondée sur l'âge sont entrées en vigueur en octobre 2006. Ces nouvelles dispositions légales portent sur un certain nombre de pratiques, comme l'interdiction : de discriminer en raison de l'âge les candidats âgés de 65 ans, de réserver un poste à des personnes de plus ou de moins de tel ou tel âge, et de licencier ou de refuser une promotion à des travailleurs sous prétexte de leur âge. Ces législations ont été adoptées suite à une prise de conscience du fléau que constitue cette forme de discrimination très répandue dans le pays. La discrimination basée sur l'âge exclut du marché du travail beaucoup de personnes qualifiées, engendre pour les entreprises des coûts supplémentaires en matière de recrutement et de fidélisation du personnel, de même qu'elle renforce l'idée préconçue selon laquelle les travailleurs âgés seraient inflexibles et difficiles à former et les jeunes inexpérimentés (*BBC News*, 25 sept. 2006).



© CIPHOIT/L. Fiore

■ Le Brésil a commencé, en 2001, à prendre des mesures pour gérer et combattre la discrimination et s'est doté, en 2003, d'un Secrétariat pour la promotion d'une politique d'égalité raciale (SEPPIR). Cet organisme a été mis en place pour aider à effacer les traces laissées par la longue et récente histoire de l'esclavage et du travail forcé vécue par le pays. Le SEPPIR a pour rôle de coordonner les politiques en vue de protéger les droits individuels et les droits des groupes marginalisés, de sensibiliser la population et de développer des projets capables de soulager la situation de pauvreté dans laquelle se trouve la majeure partie de la population noire. Le SEPPIR a adopté de vigoureuses politiques en matière d'emploi, comme la mise en place de formations professionnelles ou le développement de

réseaux favorisant l'accès à l'éducation et au travail décent. Bien que la mise en œuvre de ces nouvelles politiques continue à poser problème, le SEPPIR marque une avancée quand à la volonté de répondre à des problèmes trop longtemps négligés au Brésil (*Ethical Corporation*, 4 févr. 2007).

DISCRIMINATION DIRECTE

■ La discrimination directe en matière de recrutement reste fréquente. Une annonce de travail récemment publiée sur un site internet de Singapour précisait : « de préférence pas d'Indiens ». L'offre d'emploi était diffusée par la société *Frontline technologies* qui n'a pas manqué, par la suite, de s'excuser et de retirer la mention discriminatoire de l'annonce. Mais l'incident déclencha une

polémique sur l'existence de discrimination dans le pays. Les chercheurs d'emploi malaisiens et indiens se plaignant de se voir fréquemment demander lors des procédures d'embauche s'ils parlent ou même s'ils écrivent le chinois, et non s'ils sont qualifiés pour le poste à pourvoir. D'après les statistiques, les deux tiers des travailleurs de Singapour disent avoir été victimes de discrimination au travail pour diverses raisons : en premier lieu pour raison d'âge (29 pour cent), ensuite pour des raisons raciales (19 pour cent), puis de sexe (11 pour cent) et enfin de handicap (2 pour cent). (*Today Online*, 29 déc. 2006).

■ Dans certaines régions du monde, la discrimination n'est pas basée sur la race, mais sur la caste, un système de division sociale prédominant en Asie du Sud. Le système des castes provient de traditions ancestrales, où chaque catégorie accomplit des activités en fonction du rang acquis à la naissance. Les communautés appartenant aux castes les plus basses de la société se voient confier des tâches subalternes, et l'accès au marché du travail leur est interdit, que ce soit pour travailler dans la production, la transformation et la commercialisation de biens alimentaires, pour réaliser du travail à domicile, ou pour travailler dans les secteurs public et privé.

Au Népal, bien que le système de castes soit interdit depuis déjà plus de vingt ans, la basse caste des Dalit est toujours victime de discrimination. L'ONG locale, *Neglected Community Awareness (NCA)*, affirme que les familles Dalit continuent à être exclues de la plupart des activités économiques et de développement. L'emploi des femmes Dalit est limité aux postes du secteur informel et pour s'en sortir bon nombre d'entre elles travaillent dans les villes, où elles se font exploiter. D'après la Fédération des ONG Dalit (Dalit NGO Federation – DNF), près de 80 pour cent des cinq millions de Dalit vivent en dessous du seuil de pauvreté (*Reuters Alertnet*, 5 janv. 2007).

■ Chez les Nubiens au Kenya, la discrimination au travail n'est pas simplement une coutume, elle est institutionnalisée. Les



PLANÈTE TRAVAIL

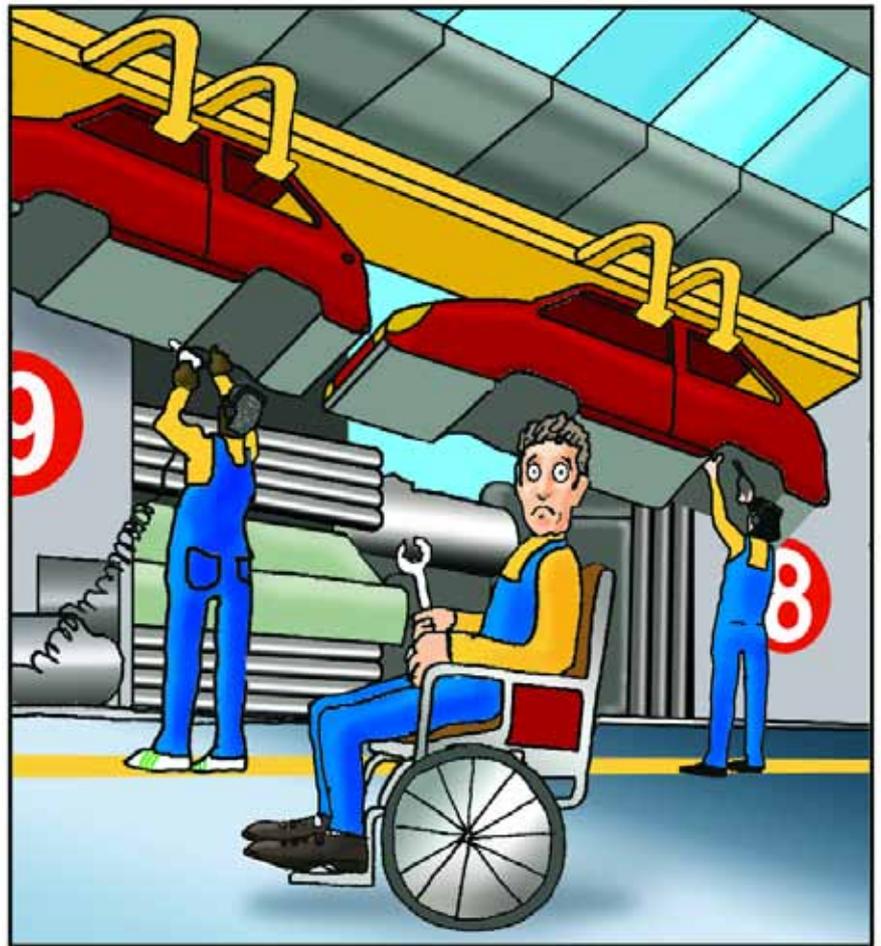
NOUVELLES DU MONDE DU TRAVAIL

Nubiens ne sont pas reconnus par l'Etat comme des citoyens à part entière et se voient ainsi fréquemment refuser des papiers d'identité. Or sans papiers d'identité ils ne peuvent accéder à des emplois rémunérés. La communauté est de ce fait touchée par un fort taux de chômage et de pauvreté. Les Nubiens sont également exclus de la fonction publique, dans la mesure où les recrutements dans ce secteur s'effectuent au niveau de la circonscription territoriale, ce qui implique que les individus n'étant pas rattachés à un village d'origine ne remplissent pas les conditions pour se présenter (*OhMyNews International*, 23 déc. 2006).

NOUVELLES FORMES DE DISCRIMINATION

■ Une nouvelle forme de discrimination, qui concerne en particulier les pays industrialisés, est celle fondée sur l'orientation sexuelle. Alors que par le passé il n'y avait aucune législation protégeant les travailleurs homosexuels, un nombre croissant de pays se dotent désormais de lois interdisant la discrimination basée sur l'orientation sexuelle réelle ou supposée.

A cet égard, la politique « Don't ask, don't tell » (DADT) qui interdit aux militaires de révéler leur homosexualité ou même de parler, introduite en 1993 dans l'armée nord-américaine, a été des plus polémiques. Elle a récemment fait l'objet de vives critiques, suite à la publication d'une note dans le *New York Times*, par l'ancien chef d'état major des armées, John Shalikashvili, dans laquelle il revenait sur sa position concernant le recrutement des homosexuels dans l'armée (le service militaire des Etats-Unis), en affirmant que les gays et les lesbiennes n'avaient pas à se cacher pour servir efficacement dans l'armée. En application de la politique « Don't ask, don't tell », 9 500 per-



© CIFOITTL, Fiore

sonnes ont été renvoyées pour homosexualité, ce qui a coûté 364 millions de dollars aux contribuables de fonds nécessaires pour couvrir les coûts financiers dus au licenciement et au remplacement du personnel (le *New York Times*, 2 janv. 2007; *Washington Post*, 14 févr. 2006).

■ On assiste, par ailleurs, aujourd'hui à l'émergence d'une autre forme de discrimination, celle exercée à l'encontre des personnes atteintes du VIH/sida. Beaucoup d'entreprises prévoient le recours à des tests de dépistage de cette maladie dans leurs politiques de recrutement. En Jamaïque, un congrès politique qui s'est

tenu en octobre 2006 a soulevé toute une série de problèmes posés par le recours dans le pays à ces tests obligatoires de pré-embauche. Pour l'instant, la Constitution jamaïcaine ne prévoit aucune disposition contre la discrimination sur le lieu de travail pour raisons de santé et aucune loi ne garantit la confidentialité des résultats des tests de dépistage du VIH/sida. Par conséquent, les populations que l'on sait atteintes du sida sont stigmatisées et discriminées à l'heure du recrutement. Lors du congrès, auquel ont participé des représentants du ministère de la Santé, du Conseil jamaïcain sur le VIH/sida, du Comité national du sida et plusieurs représentants

LA DISCRIMINATION POSITIVE EST-ELLE EFFICACE ?

Les politiques de discrimination positive cherchent à corriger les situations d'inégalité résultant de discriminations passées ou présentes, à travers la mise en place de politiques actives garantissant l'égalité des chances et de représentation en matière d'éducation et d'emploi. Ces politiques se matérialisent soit par l'attribution aux femmes et aux personnes appartenant à une minorité de points supplémentaires dans les tests de recrutement (comme aux Etats-Unis) ; soit par la mise en place de systèmes de quotas réservant des places aux membres des castes désavantagés (comme en Inde) ; ou encore, par la mise en place de systèmes d'évaluation fixant aux entreprises des objectifs à atteindre en matière de représentativité (comme en Afrique du Sud). Ces politiques ont rencontré un important succès et sont reconnues par les dispositions juridiques sur les droits de l'homme. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale précise que « tant que de telles mesures positives sont nécessaires pour corriger des situations d'inégalité, elles constituent une distinction légitime au regard du Pacte ».

Cependant, les opposants à la discrimination positive affirment que l'on ne peut combattre la discrimination par la discrimination, et que cela revient à ne pas tenir compte du mérite de chacun, qui veut que l'on soit récompensé sur la base de ses compétences et qualifications et non sur des critères de race, sexe, ethnie ou handicap. A cet égard, un procès intenté en 1997 contre l'Université du Michigan pour

discrimination positive dans le recrutement des étudiants arrive à sa fin. Ce procès collectif entrepris par 40 000 personnes dénonçait la procédure d'admission à l'Université du Michigan, qui prévoyait l'attribution de points supplémentaires aux candidats sur des critères de race et de sexe. Même si ce cas s'est réglé en dehors des tribunaux, il a attiré l'attention sur la question et, en novembre 2006, les électeurs du Michigan ont adopté la Proposition 2 interdisant à l'Université de favoriser les candidats à l'entrée sur la base de critères de sexe et d'âge.

Contrairement aux Etats-Unis, le Royaume-Uni reste sceptique par rapport à la discrimination positive. La vague de violence qui a secoué le pays au cours de l'été 2001 est en partie le fait de « jeunes Blancs défavorisés » mécontents face à la prétendue discrimination opérée par les organismes de financement favorisant les minorités (*BBC News*, 11 déc. 2001). Le Directeur général de l'organisation patronale (EEF), Martin Temple, en se référant aux émeutes raciales passées affirme que la discrimination positive est une « approche superficielle, certes intéressante, mais qui entraîne toutes sortes de complications que les employeurs ne sont pas en mesure de gérer sans désavantager certaines personnes » (*Personneltoday.com*, 16 janv. 2007).

Si le concept de discrimination positive constitue, en soi, un plaidoyer pour l'égalité des chances et de la représentation, la question, en définitive, qu'il faut se poser est si la fin justifie les moyens.

des employeurs, un consensus général s'est dégagé selon lequel l'enjeu ne réside pas dans le virus lui-même, mais dans la nécessité d'appeler l'ensemble des

employeurs du pays à abandonner le recours aux tests de dépistage sur le lieu de travail et d'adopter une législation interdisant la discrimination pour raison de santé

et protégeant la confidentialité des résultats des tests conduits sur une base volontaire (*Jamaica Gleaner*, 8 oct. 2006).

■ La discrimination génétique commence à se profiler dans bon nombre d'entreprises de pays industrialisés. Pour détecter chez les travailleurs la probabilité d'hériter de maladies héréditaires comme le diabète, certains employeurs ont recours à des tests génétiques. Beaucoup de travailleurs et d'organisations, comme la Commission pour l'égalité de chances dans l'emploi (*Equal Employment Opportunity Commission - EEOC*), s'opposent à l'établissement de profils, dans la mesure où les informations personnelles obtenues peuvent être mal utilisées, coûter au salarié sa place dans la compagnie ou motiver le refus d'une assurance maladie ou sa surtaxe. En février 2007, le Sénat des Etats-Unis a adopté une loi interdisant aux employeurs de baser leurs décisions de recrutement, de licenciement ou de promotion interne sur des critères génétiques (*Kaisernetwork.org*, 1^{er} févr. 2007).



Tendances mondiales de l'emploi des femmes 2007

Une étude du BIT met en garde contre la féminisation des travailleurs pauvres



© OIT/M. Crozet

Il n'y a jamais eu autant de femmes sur le marché du travail, pourtant les disparités en termes de statut, de sécurité de l'emploi, de salaires et d'éducation entre hommes et femmes persistent et contribuent à la «féminisation des travailleurs pauvres». C'est ce qui ressort d'un nouveau rapport publié par le Bureau international du Travail (BIT) à l'occasion de la Journée internationale de la femme.

GENÈVE – Selon les *Tendances mondiales de l'emploi des femmes – résumé 2007*, le nombre de femmes présentes sur le marché du travail – travaillant ou étant à la recherche active d'un emploi – n'a jamais été aussi élevé. En 2006, d'après des estimations du BIT, 1,2 milliard des 2,9 milliards de travailleurs dans le monde étaient des femmes.

Pour autant, comme le souligne le BIT, les femmes sont de plus en plus nombreuses à être au chômage (81,8 millions), à être confinées dans des emplois peu productifs du secteur de l'agriculture et des services, ou tout simplement à être moins rémunérées que les hommes pour des postes comparables. De plus, la proportion des femmes en âge de travailler, qui travaillent

ou sont à la recherche d'un emploi, a cessé d'augmenter et décline même dans certaines régions. Cela s'explique en partie en raison de l'augmentation du nombre de jeunes femmes qui, au lieu de travailler, choisissent d'étudier.

«En dépit de quelques progrès réalisés, encore beaucoup trop de femmes sont condamnées à occuper les emplois les moins bien rémunérés, souvent dans le secteur de l'économie informelle, avec peu de protection juridique, peu ou pas de protection sociale et une très forte précarité», a déclaré le Directeur général Juan Somavia. «Promouvoir le travail décent comme instrument fondamental du combat mondial pour l'égalité entre hommes et femmes contribuera considérablement à augmenter les rémunérations, à développer les opportunités d'emploi pour les femmes et à sortir les familles de la pauvreté.»

Le rapport affirme, par ailleurs, qu'il est nécessaire d'améliorer les perspectives d'emplois décents pour assurer aux femmes un travail productif et rémunérateur qui soit exercé dans des conditions de liberté, de sécurité et de dignité humaine et les aider ainsi, elles et leur famille, à s'affranchir de la pauvreté par le travail. Autrement, le processus de féminisation des travailleurs pauvres se poursuivra et se transmettra de génération en génération.

D'après le rapport, la proportion de femmes ayant un emploi rémunéré a augmenté au cours des dix dernières années, passant de 42,9 pour cent à 47,9 pour cent. Toutefois, l'étude note que plus une région est pauvre, plus les femmes sont amenées davantage que les hommes à occuper des emplois familiaux non rémunérés ou à travailler à leur compte pour de faibles revenus.

D'après le précédent *Tendances mondiales de l'emploi des femmes 2004*, plus de 60 pour cent des travailleurs pauvres dans le monde, c'est-à-dire des travailleurs qui, malgré leur travail, ne gagnent pas suffisamment pour se hisser, eux et leur famille, au-dessus du seuil de 1 dollar par personne et par jour, sont des femmes. Et, poursuit le rapport, « il n'y a pas de raison de croire que cette situation a évolué considérablement ».

Les disparités s'atténuent mais demeurent

Selon le dernier *Tendances mondiales de l'emploi des femmes* de cette année, les disparités entre hommes et femmes diminuent mais lentement. Les autres conclusions du rapport ne sont pas des plus encourageantes :

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME 2007

« Le courage d'oser et la force du changement »



© OIT/M. Crozet



© OIT/M. Crozet

GENÈVE – Le Bureau international du Travail a marqué cette année la Journée internationale de la femme d'une série d'événements célébrant les femmes qui travaillent et qui ont eu «le courage d'oser et la force du changement». Parmi les événements de la Journée, un débat public s'est tenu au siège du BIT à Genève, qui a été l'occasion de présenter Anousheh Ansari, cheffe d'entreprise et première femme spatonaute à titre privé.

Le BIT a également fait paraître une nouvelle publication réunissant des articles du magazine *Travail* de 1999 à 2006, intitulé «L'égalité entre hommes et femmes à travers le monde». L'ouvrage brosse le panorama d'une décennie de défis et de bonnes pratiques en termes d'égalité des sexes dans le monde du travail, couvrant autant de sujets différents que : les discriminations sur le lieu de travail, les femmes en recherche d'emploi en Estonie, l'approche novatrice d'une

égalité des sexes tout au long de la vie en Tanzanie, les femmes qui se sont mises à leur compte en Inde, la politique progressiste du congé de paternité en Norvège, les travailleuses domestiques aux Philippines, les femmes reporters de guerre ou devant lutter pour survivre dans les conflits armés, les femmes dans le sport et bien d'autres sujets.

Pour plus d'informations sur le rapport et la Journée internationale de la femme 2007, veuillez consulter : www.ilo.org/public/french/bureau/inf/event/women/2007/index.htm

Pour obtenir un exemplaire de l'ouvrage, «Gender equality around the world» (à paraître en français. «L'égalité entre hommes et femmes à travers le monde»), veuillez consulter www.ilo.org/publ, voir également la rubrique Médiathèque pour les prix.

- En 2006, avec un taux de chômage s'établissant à 6,6 pour cent chez les femmes, contre 6,1 pour cent chez les hommes, celles-ci avaient plus de risques d'être sans emploi que les hommes.
- La moitié seulement des femmes d'âge actif (15 ans et plus) travaillent effectivement. Chez les hommes, la proportion est supérieure à sept sur dix.
- Les données attestent de la persistance des écarts salariaux. Un examen des données disponibles pour six catégories socioprofessionnelles prouve que dans la plupart des économies, les femmes continuent encore à gagner 90 pour cent, ou moins, du salaire de leurs collègues masculins.
- Dans la plupart des régions, l'accès et le niveau d'éducation sont loin d'être équivalents pour les hommes et les femmes. De plus, 60 pour cent des personnes qui abandonnent leurs études sont des filles, qui doivent souvent quitter l'école en bas âge pour aider dans les tâches ménagères ou pour travailler. Le rapport conclut que «créer des emplois décents

et productifs pour les femmes est possible, comme le montrent certains des progrès détaillés dans le rapport. Mais les décideurs politiques ne doivent pas seulement mettre l'emploi au cœur de leurs politiques socio-économiques, ils doivent reconnaître que les défis auxquels sont confrontées les femmes dans le monde du travail requièrent des interventions adaptées à leurs besoins spécifiques».



© OIT/M. Crozet

FEMMES. HOMMES. DIFFÉRENTS. ÉGAUX

GENÈVE – La Bibliothèque et le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes du BIT ont conçu un nouveau guide des ressources sur l'égalité des genres dans le monde du travail.

Ce guide des ressources facilite l'accès aux principales publications du BIT, aux statistiques montrant l'ampleur de la discrimination entre les sexes sur le lieu de travail, ainsi qu'aux bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité homme-femme. Il s'agit d'un recueil riche en informations en tout genre : recommandations, outils, études et informations accessibles à travers des liens vers des publications du BIT et vers d'autres publications, vers des statistiques, les normes du travail de l'OIT, ainsi que vers d'autres ressources dans le monde.

Les chercheurs et les décideurs auront accès aux références et aux publications portant sur différents aspects de l'égalité entre hommes et femmes, notamment l'égalité des chances face à l'emploi, les disparités salariales, les politiques de travail adaptées aux familles, équité entre les sexes et mondialisation, la violence à l'égard des femmes, les femmes et les migrations, le trafic de femmes et de jeunes filles et d'autres thèmes encore.



© OIT/IM. Crozet

Le guide des ressources est disponible en anglais, français et espagnol :
<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>
<http://www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/gender.htm>
<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>

Nouveau soutien apporté au « Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida » de l'OIT

La « Déclaration de Brême sur la responsabilité et le partenariat – Ensemble contre le sida » a récemment été adoptée par les ministres de la Santé de l'Union européenne et de seize pays non membres de l'UE.

BRÈME – La nouvelle déclaration adoptée lors de la Conférence organisée par le gouvernement allemand, à Brême, les 11 et 12 mars, engage les signataires à envisager de nouvelles initiatives pour lutter contre le sida dans le cadre européen, notamment en matière de discrimination et de protection des droits, de confidentialité et de réintégration sur le marché du travail des travailleurs séropositifs sous traitement antirétroviral.

L'OIT a salué la Déclaration des ministres de la Santé de l'Union européenne (UE) sur le VIH/sida, soulignant que celle-ci contient des dispositions qui assurent une meilleure reconnaissance à place centrale occupée par le lieu de travail en matière de lutte contre la pandémie. La déclaration invite les gouver-

nements, les employeurs et les travailleurs à garantir la mise en place de politiques non discriminatoires envers les personnes atteinte du VIH, ainsi qu'une prise en charge et un soutien aux malades.

Au cours de sa présentation, l'OIT a montré la façon dont son travail s'appuie sur le *Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida* et le monde du travail, dont l'intérêt a explicitement été reconnu par la déclaration.

D'après l'ONUSIDA, quelque 270 000 personnes auraient contracté le VIH en 2006 en Europe, portant à 1,7 million le nombre de personnes porteuses du virus – un chiffre multiplié par 20 en moins d'une décennie.

Pour plus d'informations sur la Conférence de Brême, veuillez consulter:

http://www.bmg.bund.de/cln_040/nn_1030704/DE/Themenschwerpunkte/Internationales/EU-Ratspraesidentschaft/Konferenzen/bremen-12-3.html.



© OIT/IM. Crozet



© OIT/IM. Crozet

298^e SESSION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

A l'ordre du jour : la situation du travail au Myanmar et au Bélarus, le budget de l'OIT, le commerce et l'emploi.

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a examiné toute une série de questions lors de sa 298^e session qui s'est tenue en mars dernier, parmi lesquels : le respect des droits fondamentaux du travail au Myanmar et au Bélarus, le commerce et l'emploi, les salaires dans le monde, la réforme de l'ONU et le dernier rapport du Comité de la liberté syndicale de l'OIT.

GENÈVE — Le Conseil d'administration a examiné l'accord conclu entre l'OIT et le gouvernement du Myanmar permettant aux victimes de travail forcé un recours en réparation, sans crainte de représailles. Cet accord, signé le 26 février 2007, établit la façon dont l'officier de liaison de l'OIT à Yangon traitera des plaintes de travail forcé. Les premières plaintes ont déjà été enregistrées.

Le Conseil d'administration a également abordé les mesures prises par le gouvernement du Bélarus pour observer les recommandations de la Commission d'enquête mise en place en 2004 pour examiner le respect des droits syndicaux dans ce pays.

Le Conseil d'administration, dont la session s'est tenue du 8 au 30 mars, a par ailleurs passé en revue les propositions de programme et de budget pour la période 2008-09. Le Directeur général a proposé un budget de 594 millions de dollars pour 2008-09 qui doit être adopté par la Conférence internationale du Travail en juin 2007. En dollars constants de 2006-07, ce niveau correspond à celui du budget de l'exercice en cours.

Le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation a tenu une table ronde sur le commerce et l'emploi, suite à la publication, en février, d'une étude conjointe BIT/Secrétariat de l'OMC sur le sujet (Commerce et emploi: un défi pour la recherche en matière de politique, Genève, février 2007, voir rubrique « Mediathèque »). La discussion a été menée par Pascal Lamy, Directeur général de l'OMC, et Juan Somavia, Directeur général du BIT.

Le même groupe de travail a, par ailleurs, rendu compte de l'état des préparatifs du Forum de l'OIT sur le travail décent au service d'une mondialisation équitable, qui se tiendra à Lisbonne les 1^{er} et 2 novembre 2007.

Entre autres sujets, la Commission de l'emploi et de la politique sociale s'est penchée sur : l'évolution des salaires dans le monde, la transférabilité des compétences, le travail décent et l'économie informelle. Elle a également assisté à la présentation des politiques d'emploi menées dans deux pays: le Pakistan et le Burkina Faso.

La Sous-commission sur les entreprises multinationales a fait le point sur les activités liées à la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) dans le monde et sur les préparatifs du 16 novembre 2007 pour célébrer le 30^e anniversaire de la Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

La Commission de la coopération technique a examiné les faits marquants du Programme focal pour l'abolition du travail des enfants de l'OIT (IPEC) en 2006, les Partenariats public-privé pour



© OIT/IM. Cozart

la coopération technique et le Programme spécial de coopération technique pour la Colombie.

Le Conseil d'administration est l'organe exécutif du Bureau international du Travail, qui est lui-même le secrétariat de l'Organisation. Il se réunit trois fois par an, en mars, en juin et en novembre. Il prend des décisions concernant l'action du BIT, adopte l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, ainsi que les propositions de programme et de budget qui lui sont soumises.

Il se compose de 56 membres titulaires (28 membres gouvernementaux, 14 membres employeurs et 14 membres travailleurs) et de 66 membres adjoints (28 gouvernements, 19 employeurs et 19 travailleurs). Parmi les sièges gouvernementaux, 10 sont détenus en permanence par de grands pays industrialisés (Brésil, Chine, France, Allemagne, Inde, Italie, Japon, Fédération de Russie, Royaume-Uni et Etats-Unis). Les autres membres gouvernementaux sont élus par la Conférence tous les trois ans.

Pour plus d'informations sur la dernière session du Conseil d'administration, veuillez consulter :

www.ilo.org/public/french/standards/reim/gb/docs/gb298/index.htm

L'OIT salue la décision de l'UE de promouvoir le travail décent pour tous

En décembre dernier, le Conseil des ministres de l'Union européenne a adopté un ensemble de conclusions sur la promotion du travail décent dans l'Union européenne et dans le monde, tout en soulignant l'importance de ce nouveau soutien apporté aux efforts en cours pour faire du travail décent une réalité mondiale.

BRUXELLES – L'OIT a salué l'initiative, en rappelant que la décision du Conseil Européen était la plus récente d'une série de mesures qui tendent à renforcer les liens entre l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et les politiques et actions de l'UE, et qu'elle ouvre la voie à une coopération qui permet de « concrétiser la force innovante du travail décent et productif ».

« C'est sur un sujet crucial, et à un moment crucial, que l'Europe montre son rôle moteur », a déclaré Friedrich Buttler, directeur du Bureau régional de l'OIT pour l'Europe centrale et orientale, lors de la conférence « Promouvoir le travail décent dans le monde – la contribution de l'UE », qui s'est tenue à Bruxelles les 4 et 5 décembre derniers. « Ce leadership accompagné d'un solide partenariat entre l'UE et l'OIT sont essen-

tiels pour faire du travail décent une réalité mondiale. »

Relevant que le nombre de chômeurs en Europe atteint des « niveaux alarmants » – 17 millions notamment chez les jeunes de moins de 25 ans et que la moitié des travailleurs dans le monde vivent sous le seuil de pauvreté de 2 dollars par jour et par personne, M. Buttler a déclaré : « La dure réalité est que, malgré cinq années de performance économique relativement bonne, le monde ne crée pas suffisamment d'emplois décents pour absorber la croissance de main-d'œuvre de 40 millions de personnes par an, ni pour réduire réellement le chômage et la pauvreté. »

« Il s'agit là d'un tragique gâchis de vies humaines, qui a d'inquiétantes conséquences pour nos sociétés », conclura M. Buttler.

Les conclusions adoptées par le Conseil européen placent l'Union européenne au sein de la stratégie mondiale pour le travail décent pour tous. En 2005, le Sommet mondial de l'ONU a apporté son soutien aux efforts pour le plein emploi et l'emploi décent et productif comme moyen d'atteindre les Objectifs du millénaire pour le développement. De même, le débat de haut niveau du Conseil économique et social de l'ONU, qui s'est tenu à Genève en juillet cette année, avait lui aussi contribué à entériner le travail décent comme objectif mondial.

L'ASEAN et l'OIT renforcent leur coopération en matière de travail et d'emploi

GENÈVE – Le Secrétariat de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et le Bureau international du Travail ont signé un Accord de coopération visant à renforcer leur collaboration et leur partenariat. Le Secrétaire général de l'ASEAN, Ong Keng Yong, et le Directeur général du BIT, Juan Somavia, ont signé l'accord à Genève. Par cet accord,

les deux organisations s'engagent à s'attaquer aux problèmes relatifs au travail et à l'emploi dans la région de l'ASEAN et à promouvoir le progrès social.

En vertu de cet accord, le Secrétariat de l'ASEAN et le BIT devront collaborer davantage à la mise en place de programmes et de projets, notamment dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, du



© OIT/ML Crozet

VIH/sida sur le lieu de travail, des conséquences de la libéralisation des échanges en matière d'emploi, de l'emploi des jeunes, de la formation professionnelle, de la sécurité sociale et de la migration de main-d'œuvre. Les deux organismes s'engagent également à coopérer en matière d'échange d'informations, d'études, de recherche et de représentation au niveau des réunions de travail.

L'ASEAN regroupe actuellement dix pays : le Brunei Darussalam, le Cambodge, l'Indonésie, la République démocratique populaire lao, la Malaisie, le Myanmar, les Philippines, Singapour, la Thaïlande et

le Viet Nam. Sa population dépasse les 560 millions d'habitants et la consommation annuelle dépasse les 400 milliards de dollars. L'ASEAN compte avec une main-d'œuvre de 330 millions de travailleurs. Entre 2000 et 2006, la région a enregistré une croissance annuelle moyenne de 5,7 pour cent du PIB. Pourtant, le taux de chômage a augmenté de 5 à 6,6 pour cent au cours de cette même période. Le montant des exportations de l'ASEAN a atteint les 650 millions de dollars en 2005, ce qui correspond à près de 22 pour cent du total des exportations de l'Asie.

Base de données sur les **conditions** de travail et les **législations sur l'emploi**

Les conditions de travail dans le monde et les lois qui les régissent dans chaque pays sont au cœur de tous les débats internationaux sur la mondialisation et son impact sur la vie des travailleurs. Pour autant, trouver les informations adéquates, en temps voulu, sur les conditions de travail de chaque pays exige de multiplier les sources d'informations et de procéder à

la comparaison des dispositions légales de chaque pays et région. Identifier les dispositions légales en vigueur peut s'avérer être un travail difficile et de longue haleine.

Pour remédier à ce problème, le Programme de l'OIT sur les conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) identifie, compare et d'interprète les disposi-



tions légales sur les conditions de travail en vigueur dans le monde. Les résultats de ces recherches sont disponibles (en anglais) sur la base de données de l'OIT sur les conditions de travail et d'emploi, www.ilo.org/travdatabase.

Cette base de données constitue la principale ressource documentaire sur les législations nationales relatives aux conditions de travail. Elle fournit des informations légales et institutionnelles dans trois des principaux aspects des conditions de travail, que sont la protection de la maternité, les salaires minima et le temps de travail (voir encadré), et ce, dans une centaine de pays. Actualisé tous les ans, cet outil est destiné à présenter ces informations sous une forme facilement accessible et doit permettre de mener des recherches par pays ou encore de comparer les législations de plusieurs pays et régions du monde. Cette base de données n'est utilisable qu'à titre purement consultatif et ne cherche pas à se substituer à la consultation des textes juridiques classiques.

Pour plus d'informations sur la base de données, le Programme sur les conditions de travail et d'emploi peut être contacté à l'adresse suivante : travail@ilo.org

QUELLES INFORMATIONS LÉGALES TROUVE-T-ON DANS LA BASE DE DONNÉES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI ?

Protection de la maternité

- *Congé maternité et autres types de congés analogues*, notamment les congés d'adoption.
- *Prestations en espèces* versées pendant les périodes de congé.
- *Prestations d'assurance maladie* liées à la protection de la maternité.
- *Protection de la santé des travailleurs*, par exemple aménagement du temps de travail, prévention des travaux dangereux ou mauvais pour la santé, facilités pour l'allaitement.
- Dispositions légales visant à protéger les femmes de la *discrimination fondée sur la maternité* et à garantir une *sécurité dans l'emploi*.

Salaires minima

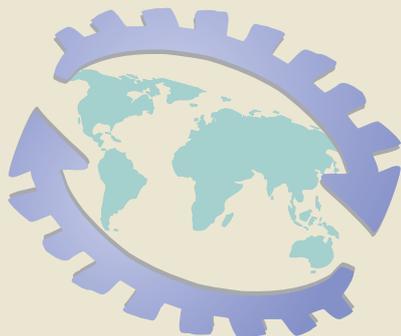
- Niveaux de *saire minimum* exprimé en monnaie nationale et en dollars US.
- *Critères* utilisés pour ajuster le salaire minimum.
- *Mécanismes de décision*, par exemple autorités publiques, négociations collectives.
- *Couverture* : travailleurs ayant droit au salaire minimum.

- *Fréquence de révision* des taux de salaire minimum.
- *Mécanismes de contrôle*.

Temps de travail

- *Limites* de la durée du travail : journalière, hebdomadaire et annuelle.
- *Heures supplémentaires*, notamment : limite et majoration des heures supplémentaires.
- *Temps de repos* pendant la journée, entre les journées de travail et le week-end.
- *Congés annuels et jours fériés*.
- *Travail de nuit*, notamment protection de la santé, majoration des salaires et protection des catégories spécifiques, comme les femmes enceintes et les jeunes travailleurs.
- *Travail à temps partiel*, notamment égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel.
- *Aménagement du temps de travail* : dispositions légales prévoyant que le travailleur puisse choisir la durée et la répartition des horaires de travail.

CHAMPS D'ACTION



Le BIT et l'OMC publient une étude collective sur le commerce et l'emploi

■ Cette étude est le fruit d'un effort de recherche commun entre le Secrétariat de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et le Bureau international du Travail. Elle traite une question qui intéresse les deux organisations : les liens entre le commerce et l'emploi. En faisant un tour d'horizon des travaux de recherche existants, la présente étude donne une vue impartiale de ce qui peut être dit – et avec quel degré de fiabilité – sur les liens existant entre le commerce et l'emploi, question souvent controversée dans les débats publics. Elle met l'accent sur les liens entre les politiques commerciales, d'une part, et les politiques de l'em-

ploi et les politiques sociales, d'autre part. Rédigé dans un style accessible, l'étude intéressera tous ceux qui suivent ce débat : décideurs, syndicalistes et employeurs, ainsi qu'économistes spécialistes du commerce et du marché du travail et autres universitaires.

Pour lire ou acheter l'étude :
<http://www.ilo.org/public/french/support/publ/textem.htm#b5511>

Le Directeur général lance un appel pressant sur la situation en Guinée

■ Le 12 février 2007, le Directeur général du Bureau international du Travail, Juan Somavia, a lancé un appel pressant pour que la violence en Guinée cesse et que la sécurité des dirigeants syndicaux soit assurée. « La violence et la confrontation à Conakry ont déjà coûté la vie à beaucoup de personnes et représentent une menace pour les civils et les dirigeants syndicaux, parmi lesquels M^{me} Rabiadou Diallo, membre respectée du Conseil d'administration du BIT. J'en appelle aux autorités et à tous ceux qui exercent de fait un pouvoir en Guinée afin d'assurer la sécurité des dirigeants syndicaux et négocier immédiatement et de bonne foi, pour en finir avec la violence et trouver, à travers le dialogue, des solutions aux préoccupations graves exprimées par les travailleurs, les employeurs et le peuple de Guinée », a déclaré M. Juan Somavia.

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

Action commune pour lutter contre le virus du VIH/sida en Afrique

■ L'Organisation régionale africaine de la Confédération internationale des syndicats libres (ORAF-CISL) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont organisé ensemble une réunion de renforcement des capacités sur le VIH/sida pour les employeurs et les travailleurs de Kampala, en Ouganda, du 12 au 14 décembre 2006. La présente rencontre a été accueillie par la Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE) et la Centrale syndicale nationale (NOTU), avec le soutien de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de son Centre international de formation de Turin. L'objectif de cette rencontre était d'évaluer les programmes et les activités mis en place en fonction de l'accord de l'OIE-CISL sur le VIH/sida (2003) et de plans d'action communs formulés à Genève en 2004, d'identifier les difficultés persistantes et de renforcer les capacités de gestion de projets et de programmes. La réunion a été l'occasion d'étudier les moyens de renforcer la collaboration avec les principaux organismes nationaux et de mobiliser les ressources – notamment à travers le Fonds mondial – pour coordonner les actions menées conjointement par les employeurs et les syndicats en faveur de la lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail. La réunion a adopté une série de recommandations pour garantir le suivi par les organisations d'employeurs et de travailleurs et renfor-

cer les partenariats, notamment avec l'OIT.

Pour plus d'informations, contacter ILO/AIDS au
Tél. +4122/799-8337 ;
Fax 4122/799-6349 ;
E-mail: iloaid@ilo.org

Brésil : nouveau portail Internet contre le travail des enfants

■ En novembre 2006, le Forum national du Brésil pour la prévention et l'éradication du travail des enfants a présenté au siège de la Confédération nationale du commerce du Brésil le nouveau portail Internet consacré au travail des enfants (www.fnpeti.org.br), avec les

nouvelles de dernière minute concernant le dernier sondage d'opinion de l'IBOP sur les pires formes de travail des enfants au Brésil. Ce premier portail en portugais consacré au travail des enfants a été développé en collaboration avec l'Institut brésilien d'information sur la science et la technologie (IBICT) et l'OIT. Il a été mis en place dans le cadre du Programme assorti de délais (*Time Bound Program* – TBP) de l'IPEC et s'inscrit dans le Plan d'action national du Brésil contre le travail des enfants. Le portail contient des données et des informations sur les activités de travail en réseau des instances nationales et étatiques, les programmes, l'actualité, la législation, les publications, ainsi que sur l'ensemble du réseau des partenaires œuvrant sur le sujet. Conçu pour faciliter l'accès à l'information sur le travail des enfants, le portail s'adresse aux étudiants, aux chercheurs, aux experts, aux journalistes et aux citoyens en général qui souhaitent

avoir accès aux informations et entrer en contact avec les associations engagées dans cette lutte.

Pour plus d'informations, contacter le Bureau de l'OIT au Brésil au
Tél. +5561/2106-4600;
Fax +5561/3322-4352;
E-mail: brasilia@oitbrasil.org.br

Le Brunei devient le 180^e Etat Membre de l'OIT

■ Le Brunei Darussalam est devenu le 180^e Etat Membre de l'Organisation internationale du Travail (OIT) après réception à Genève d'une lettre du ministre de l'Intérieur, Pehin Dato Adanan Yusof, notifiant l'acceptation formelle par son gouvernement des obligations qui découlent de la Constitution de l'OIT. Le Brunei Darussalam est ainsi devenu membre de l'OIT le 17 janvier 2007. Le pays est membre des Nations Unies depuis le 21 septembre 1984.

Le chômage progresse en Asie, selon un rapport de l'OIT et de l'ONU

■ La stupéfiante croissance économique enregistrée dans de nombreux pays d'Asie n'a pas permis de créer suffisamment d'emplois, ni d'améliorer les revenus ou de réduire la pauvreté. Cette inquiétante « croissance sans emploi » compromet la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement (MDG) dans la région Asie-Pacifique, dans la mesure où l'emploi

productif constitue le meilleur moyen pour réduire la pauvreté. Telles sont les conclusions d'un nouveau rapport publié, en février 2007, par le PNUD et l'OIT, centré sur les huit pays suivants : le Cambodge, la Chine, l'Inde, l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines, le Sri Lanka et la Thaïlande. L'étude *Asian Experience on Growth, Employment and Poverty*, porte sur la croissance économique à forte intensité d'emploi comme moyen de réduction de la pauvreté, et donne une idée de la raison pour laquelle la croissance à forte intensité d'emploi décline dans certaines des économies asiatiques les plus dynamiques.

Pour plus d'information, contacter le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, de Bangkok ;
Tel: +662.288.1234;
Fax: +662.288.1735;
E-mail: bangkok@ilo.org



© OIT/M. Crozet

L'OIT ET LE PNUD UNISSENT LEURS FORCES POUR PROMOUVOIR LE TRAVAIL DÉCENT

Le Programme de développement des Nations Unies (PNUD) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont convenu de renforcer leur collaboration et leur partenariat dans un nouvel effort majeur pour soutenir les actions de l'ONU visant à réduire la pauvreté et créer davantage d'emplois décents.

Le Directeur général du BIT, Juan Somavia, et l'Administrateur du PNUD, Kemal Dervis, ont signé un accord commun le 9 février, à Genève, lors d'une cérémonie publique. Cet accord est conçu pour promouvoir une croissance économique qui n'exclue personne et qui s'accompagne d'un développement social en faveur des 20 à 40 pour cent des laissés-pour-compte de la population, dans le but de soutenir des efforts de l'ONU pour atteindre les Objectifs du millénaire pour le développement d'ici 2015.

« Nous avons instamment besoin d'une croissance qui soit davantage soucieuse de n'exclure personne », stipule la lettre commune, signée par les deux chefs d'agence. « Alors que nous vivons une période de prospérité sans précédent, nous assistons à une explosion des inégalités qui entrave la réduction de la pauvreté. Nous avons autant besoin de participation démocratique que de responsabilisation économique, ce qui signifie un travail décent pour tous. »

Cet accord constitue un suivi direct de la Déclaration ministérielle de 2006 du Conseil économique et social de l'ONU sur le travail décent et le plein-emploi, ainsi qu'une étape concrète vers la mise

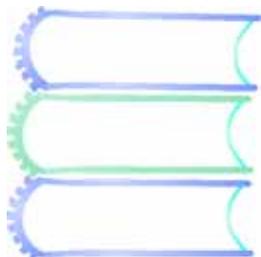
en œuvre des initiatives du système des Nations Unies visant à être « unis dans l'action ».

Les deux organismes ont d'ores et déjà recensé un certain nombre de pays offrant les opportunités les plus importantes au soutien combiné du PNUD et de l'OIT pour faire du travail décent un élément central des programmes nationaux des Nations Unies. L'accord est ouvert aux autres agences, fonds et programmes de l'ONU et contribuera aux efforts en cours pour réformer le système onusien.

L'OIT conduira un programme de formation, à son Centre de Turin, destiné aux coordonnateurs résidents des Nations Unies de certains pays et à leurs homologues de l'OIT, pour approfondir les connaissances sur l'Agenda du travail décent et élaborer des stratégies pour relier les programmes par pays de promotion du travail décent aux programmes nationaux de l'ONU et aux cadres nationaux de coordination et de programmation.

Ce nouveau partenariat permettra de satisfaire concrètement aux exigences des coordonnateurs résidents de l'ONU en conduisant les équipes des Nations Unies dans plus de 130 pays à devenir les défenseurs efficaces et compétents de l'agenda des Nations Unies. Eu égard à la mission de coordination du PNUD, cet accord aura une place déterminante dans la promotion de l'Agenda du travail décent de l'OIT dans les pays membres des Nations Unies et apportera un nouveau souffle à la participation de l'OIT aux programmes nationaux des Nations Unies.

MÉDIATHÈQUE



■ **Commerce et emploi : un défi pour la recherche en matière de politiques**

Marion Jansen et Eddy Lee

ISBN 978-92-119551-1; Etude conjointe du Bureau international du travail et du Secrétariat de l'Organisation mondiale du commerce ; US\$ 12,95; UK£ 8; 13 euros; 20 CHF

La présente étude est le fruit d'un effort de recherche commun entre le Secrétariat de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et le Bureau international du Travail. Elle traite d'une question qui intéresse les deux organisations : les liens entre le commerce et l'emploi.

En faisant un tour d'horizon des travaux de recherche économique, la présente étude donne une vue impartiale de ce que l'on peut dire — et avec quel degré de fiabilité — au sujet des liens entre le commerce et l'emploi, question souvent controversée dans les débats publics. Elle met l'accent sur les liens entre les politiques commerciales, d'une part, et les politiques de l'emploi et les politiques sociales, d'autre part, et elle intéressera tous ceux qui suivent ce débat: universitaires et décideurs, économistes, employés et employeurs, spécialistes du commerce et de l'emploi.

En faisant un tour d'horizon des travaux de recherche économique, la présente étude donne une vue impartiale de ce que l'on peut dire — et avec quel degré de fiabilité — au sujet des liens entre le commerce et l'emploi, question souvent controversée dans les débats publics. Elle met l'accent sur les liens entre les politiques commerciales, d'une part, et les politiques de l'emploi et les politiques sociales, d'autre part, et elle intéressera tous ceux qui suivent ce débat: universitaires et décideurs, économistes, employés et employeurs, spécialistes du commerce et de l'emploi.



■ **Un monde du travail en mutation dans une Union européenne élargie: progrès et difficultés**

Publié sous la direction de François Eyraud et Daniel Vaughan-Whitehead

ISBN 978-92-2-119547-4. Genève, 2007. US\$65; UK£33; 50 euros; 80 CHF

Cet ouvrage, fruit du travail d'un groupe d'experts de haut niveau, apporte des informations en temps voulu sur la question essentielle, mais rarement étudiée, des politiques sociales dans le cadre du processus d'élargissement de l'UE. Il étudie les pratiques du monde du travail en pleine évolution et la façon dont celles-ci peuvent affecter — parfois de différentes façons — les travailleurs et leur famille. Voir présentation de l'ouvrage, p. 23.



■ **Egalité entre hommes et femmes à travers le monde**

Recueil d'articles du magazine *Travail*, 1999-2006

ISBN 978-92-2-119317-3. Genève, 2007. US\$19,95; UK£9,95; 18 euros;

25 CHF

Ce recueil complet et détaillé d'articles met en avant les bonnes pratiques en termes d'égalité des sexes dans le monde du travail. Les articles, tous publiés dans le magazine *Travail* de 1999 à 2006, brossent un panorama international et abordent des questions telles que : les femmes en recherche d'emploi en Estonie, l'approche novatrice d'une égalité des sexes tout au long de la vie en Tanzanie et la politique progressiste du congé de paternité en Norvège.

Les sujets abordés ne révèlent pas simplement le caractère intrinsèquement égalitaire du travail décent, mais témoignent aussi de la réponse que l'OIT apporte à ces questions cruciales à travers son aide aux gouvernements, ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs à travers le monde.



■ **L'égalité au travail: relever les défis**

Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail 2007.

ISBN 978-92-2-118130-9. Genève, 2007. US\$19,95; UK£11,95; 18 euros; 35 CHF

Le rapport examine les formes classiques et nouvelles de discrimination au travail, et dresse l'état des lieux du combat mené pour vaincre ce fléau. Il aborde les questions habituelles de la discrimination, ainsi que les conséquences durables en matière économique, sociale et morale d'une discrimination raciale, ethnique et sexuelle chronique au travail. Le rapport s'intéresse aussi aux nouvelles

formes de discrimination, telle que la discrimination fondée sur l'âge et l'orientation sexuelle, ou encore la discrimination génétique et celle basée sur le mode de vie, dont il est actuellement question dans les pays industrialisés. Voir la présentation du Rapport global, p. 4.



■ **La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT**

Cinquième édition (révisée)

ISBN 92-2-119031-5. Genève, 2006.

US\$23; UK£13; 20 euros; 30 CHF

Depuis sa mise en place il y a 55 ans, le Comité de la liberté syndicale a traité plus de 2500 plaintes pour violation de la liberté syndicale, soumises soit par les gouvernements soit par les organisations d'employeurs ou de travailleurs.

Entièrement revu et mis à jour, le recueil regroupe ces décisions et principes dans un format concis, facile à consulter et pouvant servir de guide pour les politiques et actions à adopter afin de garantir les principes fondamentaux de la liberté syndicale. De plus, pour chacun des principes et chacune des décisions contenus dans le recueil, figurent les références correspondant au précédent recueil ou aux rapports, cas et paragraphes appropriés des rapports des Comités jusqu'au 339^e rapport (nov. 2005).



■ **Social protection and inclusion: Experiences and policy issues**

ISBN 978-92-2-119195-7. Genève, 2006. US\$22,95. UK£13; 20 euros; 30 CHF

Cet ouvrage aborde trois questions politiques émergentes relatives à la façon de faire évoluer l'assistance sociale vers l'inclusion sociale et l'emploi, d'étendre la couverture à l'ensemble de la population mondiale à travers de multiples approches complémentaires afin de couvrir les populations marginalisées, et d'affirmer la sécurité sociale comme un droit de l'homme dans un milieu du travail en constante mutation.

En examinant le rôle joué par les nouveaux programmes d'assistance sociale, le livre souligne la nécessité de mettre en place des programmes qui agissent simultanément sur différents aspects de la

pauvreté. Il envisage également de nouvelles pistes pour étendre la protection sociale dans le cadre de stratégies de développement économique et couvrir, ainsi, les personnes vulnérables de milieux pauvres ou qui manquent d'infrastructures institutionnelles. L'accès aux services sociaux de base, tels que la santé, l'éducation, le logement et l'alimentation est également examiné, dans la mesure où il joue un rôle essentiel en matière d'inclusion et de l'autonomisation.



■ **Les organisations d'employeurs et le VIH/sida. Informations, outils et bonnes pratiques relatifs à la riposte au VIH/sida**

sur les lieux de travail

ISBN 978-92-2-018526-1. Genève, 2006. US\$20; UK£11; 17 euros; 25 CHF. CD-ROM trilingue anglais/français/espagnol

Ce CD-ROM vise à aider les organisations d'employeurs et leurs membres à gérer l'impact du VIH/sida et à agir plus efficacement contre l'épidémie. Il s'agit d'un recueil intéressant de directives, supports de formation et études de cas se rapportant à des sujets spécifiques, accompagnés de conseils pour :

- obtenir des informations précises sur le VIH/sida
- évaluer la nécessité de mener des actions de lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail
- trouver les informations essentielles et des conseils pratiques
- partager les expériences et les bonnes pratiques d'employeurs et d'entreprises de différents pays.



■ **Conclusions sur la production des composants électroniques pour les industries des technologies de l'information: évolution des besoins de main-d'œuvre dans une économie mondialisée TMITI/2007**

ISBN 978-92-2-119459-0. Genève, 2007. US\$ 12; UK£ 7; 10 Euros; 15 CHF ; 12US\$12

Elaboré pour la réunion tripartite d'avril 2007, le rapport étudie les derniers développements de l'industrie des composants électroniques, moteur de la révolution informatique qui emploie environ 18 millions de personnes dans le monde. Pour des rai-

sons de coût, les fournisseurs de produits de base sont souvent implantés dans les zones franches d'exportation des pays en développement où les salaires sont bas. Le rapport s'intéresse aux questions de responsabilité sociale des entreprises et examine les tendances récentes en termes d'emploi et d'économie de la fabrication des composants et produits électroniques.



■ **Activités de l'OIT en Afrique 2004-2006. Rapport du Directeur général. Onzième réunion régionale africaine, Addis-Abeba, avril 2007.**

ISBN 978-92-2-119659-4, Genève, 2007. US\$ 12; UK£7; 10 euros; 15 CHF
Disponible en français, anglais et arabe.



■ **L'agenda du travail décent en Afrique : 2007-2015. Rapport du Directeur général. Onzième réunion régionale africaine, Addis-Abeba, avril 2007.**

ISBN 978-92-2-119657-0. US\$ 12; UK£ 7; 10 euros; 15 CHF
Disponible en français, anglais et arabe.

Tous les quatre ans, la réunion régionale africaine de l'OIT réunit les interlocuteurs tripartites des 53 États membres que l'Organisation compte en Afrique. Ces deux rapports apportent un éclairage au développement nécessaire pour faire du travail décent une réalité dans la région et offrir, ainsi, un moyen efficace et durable de réduire la pauvreté au cours des 10 années à venir.

Les activités de l'OIT en Afrique 2004-2006 porte sur la coopération entre l'OIT, ses États membres et ses partenaires en matière de développement, plus particulièrement la Commission de l'Union africaine et les Communautés économiques régionales, pour la mise en œuvre aux niveaux national et régional du Plan d'action adopté lors du Sommet de Ouagadougou. *L'agenda du travail décent en Afrique : 2007-2015* contient une analyse des opportunités et des défis actuels et identifie un certain nombre de questions politiques clés qui devront être traitées.



■ **Annuaire des statistiques du travail 2006, 65^e édition**

ISBN 978-92-2-019193-4. Genève, 2006. US\$220; UK£135; 180 euros; 275 CHF. Trilingue anglais/français/espagnol. CD uniquement disponible en anglais.

Depuis sa première parution en 1935-36, l'*Annuaire des statistiques du travail* est devenu l'ouvrage statistique par excellence pour les questions de travail. Il réunit de façon systématique un vaste ensemble de données provenant de multiples sources officielles concernant quelque 190 pays, régions et territoires.

Cette nouvelle édition (la 65^e) paraît pour la première fois en deux volumes:

- **Volume 1 : Séries chronologiques** conserve le même format que l'édition précédente et couvre les dix années précédentes. Il contient 31 tableaux correspondant aux neuf principaux chapitres suivants: population active, emploi, chômage, durée du travail, salaires, coût de la main-d'œuvre, des prix à la consommation, accidents du travail, grèves et lock-out.
- **Volume 2 : Profils des pays** présente sous un nouveau format les dernières statistiques disponibles sur chacun des sujets listés dans le volume 1, mais par pays. Il contient également des estimations mondiales et régionales sur la population active, l'emploi et le chômage.

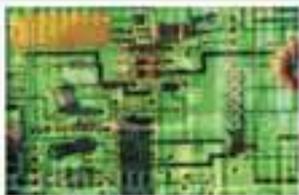
Des données mensuelles, trimestrielles ou semestrielles relatives aux séries générales sur l'emploi, le chômage, la durée du travail, les salaires et les indices des prix à la consommation sont publiées dans le *Bulletin des statistiques du travail*.

Le CD-ROM contient également 10 volumes de sources de données et méthodes, disponible en anglais seulement



L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'agence tripartite de l'ONU qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs de ses Etats membres dans une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde.

A la une



Conclusions de la Réunion tripartite sur la production de composants électroniques pour les industries de l'informatique

Le secteur de l'industrie informatique est parmi les plus dynamiques et novateurs de l'économie mondiale, créant des millions d'emplois et de richesse à travers le monde... 29 avril 2007



Site de l'Onisme Réunion Régionale Africaine, Addis Ababa, 24-27 avril 2007



Conquérir micro-assurance et nouvelles technologies pour protéger les plus pauvres - 5 avril 2007

- » Commerce et emploi: table ronde sur les questions découlant de l'étude conjointe BIT/Secrétariat de l'OMC sur les défis en matière de recherche sur les politiques. (en anglais)
- » Tendances mondiales de l'emploi des femmes - 2007: Une étude du BIT met en garde contre la féminisation des travailleurs pauvres - 7 mars 2007
- » Le BIT signe un protocole d'entente avec le Myanmar - 26 février 2007
- » L'OIT et le PNLD unissent leurs forces pour promouvoir une croissance qui développe des emplois décents - 9 février 2007

Objectifs prioritaires de l'OIT

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a pour vocation de **réduire la pauvreté**, de parvenir à une **mondialisation juste** et d'améliorer l'accès des hommes et des femmes à un **travail décent** et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Ses principales buts consistent à promouvoir :

- » **La création d'emploi**
Améliorer les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi décent et des revenus convenables.
- » **Les droits au travail**
Ouvrir sans relâche partout dans le monde pour promouvoir un cadre juridique solide pour faire respecter les droits économiques et sociaux fondamentaux.
- » **La protection sociale**
Étendre la couverture et l'efficacité de la protection sociale pour tous.
- » **Le dialogue social**
Réunir les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour encourager la coopération et rassembler des connaissances empiriques sur l'emploi et le travail.

A noter



Magazine Travail No. 59, avril 2007 - [pdf 1504 KB]

- » Les tendances mondiales de l'emploi 2007
- » Convention du travail maritime, 2006 (site web)
- » Base de données NATLEX - profils par pays
- » Rapport 2007 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

Nouvelles

- » Conclusions de la Réunion tripartite sur la production de composants électroniques pour les industries de l'informatique
- » Une étude du BIT mesure la discrimination à l'embauche dans les entreprises françaises
- » Le BIT et l'OMC publient une étude conjointe sur "Commerce et emploi: un défi pour la recherche en matière de politiques"
- » Le Directeur général du BIT lance un appel sur la situation en Guinée
- » Clôture de la Réunion des ministres du Travail du G8. Le nombre croissant de sans-emploi appelle une réponse mondiale, selon le Directeur général de l'OIT
- » Revue internationale du Travail: numéro spécial sur les migrations
- » Une nouvelle animation flash produite par le BIT
- » Les experts de la microfinance enseignent à Tunis
- » Le chef de file des travailleurs népalais remercie l'OIT pour son soutien
- » Administration, business, et dirigeants syndicaux réalisent un nouvel effort sur la migration
- » Les migrations de main-d'œuvre à l'ordre du jour du dialogue Afrique-Europe
- » Dix organisations de l'ONU coordonnent leurs stratégies de lutte contre le Sida

Activités

- » Normes du travail
- » Réunions officielles
 - » Conférence internationale du Travail
 - » Conseil d'Administration
- » Evénements et campagnes
- » Projets
- » Publications
- » Statistiques et bases de données
- » Formation

Ressources pour

- » Journalistes et médias



Quirrez ensemble pour faire du travail décent une réalité mondiale



Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail - 28 avril 2007



Travail des enfants (film)

Médiathèque

Photothèque | Vidéothèque



La convention du travail maritime, 2006, prévoit de manière complète et détaillée les droits et le système de protection sur le feu de travail pour plus de 1,2 million de marins dans le monde. La nouvelle norme de travail consolidée et met à jour plus de 45 normes internationales du travail adoptées dans le secteur maritime au cours des 90 dernières années. La convention définit, sous ses différents aspects, le droit des gens de mer à des conditions de travail décentes et a pour objectif d'être universellement applicable, facile à comprendre et à actualiser, et mise en œuvre uniformément.

- » L'OIT adopte une nouvelle charte générale pour le secteur maritime: La nouvelle convention sera garantie d'une "mariné de qualité" dans le monde entier
- » Saison maritime de la Conférence internationale du Travail
- » Le transport maritime: activités portuaires; pêche; transports intérieurs par voies d'eau