BIT

ASIA NUSUDE

3471

Mes positions recherchées
ou pas

L'amélioration des conditions de travail dans les pays en développement industriel (suggestions pour le programme PIACT du Directeur Général du BIT)

A. Wisner

~~Remarques~~

1.0. Origines des ~~remarques~~ suggestions

- divers séminaires à Genève depuis 1973 dans la perspective du PIACT

- voyage en Asie du Sud Est (3 février - 1 Mars 1976) ~~dont la liste~~ voir Annexe I ~~l'itinéraire est joint à cette note~~

- divers voyages d'étude sur initiative du BIT, de l'OMS, de l'OCDE, des gouvernements français et des pays visités et ayant conduit A. WISNER dans les pays suivants*:

AFRIQUE : ALGERIE (5), EGYPTE, SENEGAL, TUNISIE (2)

ASIE : INDES (2), INDONESIE, PHILIPPINES, THAILANDE (2)

AMERIQUE : BRESIL, MEXIQUE

EUROPE : BULGARIE, GRECE, IRLANDE, PORTUGAL

- ~~nombreux~~ étudiants ou experts ayant travaillé ~~plus~~ de façon prolongée au sein du Laboratoire de Physiologie du Travail et Ergonomie du CNAM :

AFRIQUE : ALGERIE, COTE D'IVOIRE, CONGO, TOGO, TUNISIE

ASIE : INDES, INDONESIE, TURQUIE, VIETNAM ~~[illegible]~~

AMERIQUE : BRESIL, CHILI, COLOMBIE, EQUATEUR, MEXIQUE

EUROPE : BULGARIE, GRECE

2.0. Les pays en développement industriel

Les ~~les~~ 2 listes de pays données ci-dessus traduisent un mode de catégorisation discutable, ~~apparaît~~ relié au revenu ~~relié au revenu~~

* Le nombre entre parenthèses indique ~~de~~ le nombre de séjours dans le pays

moyen des populations. Les pays retenus sont caractérisés par un revenu moyen bas, ~~bas que chacun~~ mais ils diffèrent profondément entre eux par des données politico-économiques et ~~culturelles~~ socioculturelles

2.1) données politico-économiques

- ~~par~~ le niveau de revenu moyen ~~(PNB/E - PCB/E)~~
- ~~par~~ la tendance évolutive de ce revenu
- ~~par la~~ répartition ~~distribution~~ du revenu national entre consommation, investissement local et rémunération du capital étranger
- ~~par~~ la distribution entre les catégories de la population du revenu national consacré à la consommation

2.2.) données socioculturelles

- degré d'urbanisation (villes et agglomérats urbains)
- niveau d'instruction (alphabétisation, développement de l'enseignement secondaire et supérieur)
- orientation de l'instruction vers les formations techniques et économiques ou littéraires et juridiques.
- ancienneté des ~~les~~ activités artisanales de type moderne (~~sec~~ électricité, moteurs etc) et de l'industrie.

Il importe de souligner ~~que cette~~ la nécessité d'employer l'expression de développement industriel car il est difficile de placer l'Inde ou la Chine dans les pays en retard sur le plan culturel.

Dans la plupart des pays considérés, il existe des centres industriels au sein ~~d'étendues~~ de zones plus ou moins ~~vastes~~ à économie strictement agricole. Toutefois l'opposition ~~attend~~ entre ~~considérable~~ extrêmes en partie d'un même pays affecte des populations

dans certains pays comme le Brésil où ~~coexistent~~ vaisinent certaines entreprises industrielles de technologie ultra moderne et des activités agricoles immuables depuis plusieurs ~~siècles~~.

3.0 ~~L'amélioration~~ Les conditions de travail

Cette expression a deux sens deux acceptions l'une large et l'autre restreinte

3.2) ~~L'amélioration~~ Les conditions de travail au sens large

- d'emploi et à stabilité
- ~~et les avantages~~ ~~Un doit y considérer entre~~ Outre le point précédent on doit y considérer les questions suivantes.

comprend - le salaire ~~le logement~~

- les salaire social : allocation familiales, de logement, de déplacement
  - assurances sociales
  - ~~revenu de r~~ retraites
  - indemnités de chômage
  - allocation de formation
- les avantages sociaux liés à l'entreprise
  - logement, jardin, eau, électricité
  - repas et distribution de nourriture pour la famille ~~vêtements~~
  - médecine du travail et médecine de soins pour les travailleurs et leur familles (± étrangers)
  - transports
  - scolarisation des enfants
- les libertés syndicales et politiques.

3.1) - ~~L'amélioration~~ Les conditions de travail au sens restreint ~~comprend~~

On peut y inclure les domaines suivants

- Sécurité du travail
- Maladies professionnelles et maladies liées au travail
- Charge de travail physique et mental
- Conditions d'ambiance physique : chaleur ~~bruit~~, Bruit
- Modes de relation avec le dispositif technique, l'encadrement et la direction de l'entreprise

4.0 Buts poursuivis

L'amélioration des conditions de travail poursuit des buts prioritaires :

- meilleure santé (y compris l'amélioration de la sécurité)
- ~~les~~ mieux-être au travail (réduction de la fatigue et probablement de ce fait allongement de la durée de vie)
- ~~meilleur bien~~
- meilleure alimentation et meilleur logement
- meilleure réunion de l'emploi et des demandes.

~~Certain Aucun de ces~~

Tous ces buts déterminent des critères à considérer dans toute action. Mais ces critères peuvent être contradictoires à certains stades, il est ~~donc~~ ~~pas~~ donc nécessaire de les considérer de façon complète quitte à ~~donner~~ leur donner ~~des poids~~ des priorités diverses en fonction des situations dans le temps et l'espace. Toutefois une description complète de la situation et des effets de l'action projetée ~~sur~~ les divers critères doit être réalisée même si l'action est de portée limitée afin de la situer et de l'évaluer dans une ~~pers~~ perspective correcte. On fera ainsi apparaître les relations entre les conditions de travail et l'emploi, ~~la productivité~~ la qualité et la quantité de la production, les types d'investissement et dans un autre registre avec la santé, ~~l'éducation~~ l'instruction et la formation, l'organisation sociale.

Ceci conduit également le BIT à une politique de contacts précis avec les autres agences des Nations Unies agissant dans un des aspects communs de la vie sociale : P.N.U.D. OMS, UNESCO, FAO etc.

Il est en tous cas nécessaire d'affirmer après une pesée des ~~[illegible]~~ bénéfices d'évaluation – l'effet positif de l'amélioration ~~des conditions~~ des conditions de travail sur la ~~qualité et la~~ quantité et la qualité de la production donc sur l'amortissement des investissements (en particulier ceux qui ont demandé ~~des achats à l'étranger~~ des importations), sur la quantité et la qualité de la production (en particulier pour les produits qui assurent la santé de la population et ceux qui permettent ~~des ventes à l'étr~~ des exportations)

Il est également nécessaire d'admettre ~~les~~ que ~~les conditions~~ l'amélioration des conditions de travail telle qu'elle conçue dans ~~sa~~ ses restrictions dans les pays développés industriellement (ergonomie) ne prend son sens que dans des conditions d'alimentation, ~~et~~ de santé (parasitoses) ~~[illegible]~~ et de logement convenables.

5.0. Typologie des situations industrielles. Comme le suggère l'Annexe II de ce texte, l'amélioration des conditions de travail dans les pays en développement ~~industriel~~ économique n'a rien de spécifique mais, les types d'activités économiques ne se rencontrent pas avec la même fréquence dans les pays à fort ou faible développement industriel, par ailleurs les pressions sociales et économiques ne jouent pas de la même façon pour déclencher le mouvement.

~~5.5.1. Situations nouvelles~~. Pour la commodité on distinguera 4 types d'entreprise de façon assez arbitraire.

5.1. Entreprises ~~multinationales~~ multinationales à fort investissement

Il est en tout cas utile de montrer - après parfois des travaux d'évaluation - l'effet positif de l'amélioration des conditions de travail sur le taux d'engagement du dispositif technique. ~~Dans l'activité est moins utilisée par les pannes, des incidents et des accidents et donc son amortissement~~ L'activité de ce dernier est moins souvent utilisée par des pannes, des incidents, des accidents et l'amortissement financier est plus rapide, ce qui est très souhaitable compte tenu de la difficulté de payer les importations de machines. Par ailleurs, l'augmentation de la quantité de la production permet une amélioration plus rapide du niveau de vie de la population s'il s'agit de produit à usage intérieur. L'accroissement de la qualité de la production détermine une meilleure fiabilité des produits ce qui favorise leur exportation, nécessaire pour financer l'équipement du pays.

n'ayant guère de signification pour les autres entreprises du pays qui n'ont pas la même puissance financière, les mêmes débouchés commerciaux, la même capacité administrative et qui ne peuvent se permettre de se séparer de la même façon de la réalité sociale du pays en sélectionnant le personnel et en le formant de façon étrangère.

5.2. Entreprises nationales à fort investissement

Les entreprises nationales appartiennent parfois à l'Etat parfois à des propriétaires privés parfois à des propriétaires nationaux, parfois à des propriétaires privés étrangers ayant adopté un statut national. Ces entreprises possèdent en commun la qualité d'utiliser un dispositif technologique coûteux et complexe habituellement importé dans sa majeure partie. Le matériel ayant entraîné des investissements importants est parfois sacrifié du fait de la nature des fabrications (vieillissé), parfois justifié par une option discutable de modernisme qui conduit à préférer l'achat de machines à l'emploi d'un personnel plus nombreux (manutention mécanique et automatisation dans l'industrie chimique par exemple). Le choix est parfois difficile à comprendre dans des pays souffrant d'un sous emploi grave, d'une insuffisance de ressources financières sur le marché international, d'un sous emploi grave de main d'œuvre peu qualifiée et d'une carence de techniciens de l'automatisme et de la maintenance

electromecanique.

Les entreprises nationales sont apparemment dans la même situation que les entreprises multinationales à fort investissement. En réalité, elles ne partent pas de la même manière : (identité de la production à livrer le marché, identité de la technologie pour l'obtenir) ~~et~~ ne disposent pas des mêmes moyens (méthodes techniques et administration, assistance du siège central) et n'ont pas bénéficié du même type de financement d'origine gouvernementale directe ou indirecte (prêts intergouvernementaux négociés par voie diplomatique)

C'est précisément dans les entreprises nationales à fort investissement que se pose de façon la plus aiguë le problème du transfert de technologie. L'usine est le plus souvent le fruit de négociations entre le gouvernement local et les propriétaires nationaux pour d'une part, le gouvernement ou l'organisme prêteur pour une autre part, la firme d'ingénierie et les firmes vendeuses de machines ~~dites~~ pour une troisième part. ~~Tout~~ Les négociations portent sur ~~le~~ le coût et le financement ainsi que sur la ~~volume de production~~ capacité de l'usine (~~produit en main~~ clé en main) la quantité et la qualité de la production (produits en main) et parfois ~~la fonctionnalité~~ le volume des ventes (marché en main). Les discussions portent rarement sur les différences climatiques (chaleur, altitude), sociologiques (main d'œuvre disponible) et anthropologiques ~~et économiques~~ (~~capacités~~ rapports avec ~~l'état~~, caractères biologiques et capacités intellectuelles) entre le pays vendeur et le pays acheteur.

Toutefois, devant la gravité des échecs ~~[illegible]~~ observés dans de nombreux pays où des usines neuves ~~[illegible]~~ acquises à grand prix n'ont jamais pu marcher de façon satisfaisante, il existe une demande pour aider le ~~acheteur~~ pays acheteur à analyser sa propre situation climatique, psychologique et anthropologique et à formuler un cahier des charges relatif aux conditions de travail. Il existe également une demande de la part des entreprises vendeuses pour leur permettre ~~de tenir compte des~~ d'analyser les diverses particularités des pays acheteurs et de ~~connaître des~~ ~~types de solutions~~ disposer de modalités d'adaptation ayant fait leurs preuves. Un cas particulier ~~qu'il a~~ dont il est fréquemment fait mention est celui de l'usine tropicale non climatisée.

Il est évident que le B.I.T. pourrait ici prendre des initiatives de recherche et d'action qui introduiraient des ~~changements~~ améliorations importantes des conditions de travail dans la perspective d'une contribution ~~à la~~ au progrès économique. Le BIT. pourrait agir ~~en outre~~ de façon très puissante si les organismes des Nations Unies qui contribuent au développement économique (P.N.U.D.) rendaient obligatoires la prise en considération des conditions de travail dans les contrats d'industrialisation qu'ils financent.

5.3 Entreprises nationales à fort emploi de main d'œuvre

Beaucoup d'entreprises nationales dans les pays en développement ~~industriel~~ économique emploient une main

d'eau nombreuse et disposant d'un matériel peu coûteux souvent fabriqué dans le pays même

Il s'agit parfois d'une nécessité technique (~~[illegible]~~ lissage, industrie du caillement !), parfois d'un choix déterminé par les faibles ressources financières disponibles pour l'achat de matériel étranger et l'importance du sous emploi alors qu'il existe d'autres technologies (cimentiers, briqueteries, industries particulières), parfois de l'effet des mouvements économiques mondiaux ; les industries ~~à~~ nécessitant une main d'œuvre abondante se déplacent de plus en plus dans les pays en développement économique

~~Il est bien évident que dans ces conditions, il est difficile de faire apparaître la démonstration favorable à l'emploi dans~~

Cette situation comporte des avantages : relations directes dans le même pays ~~et~~ entre le fabricant et l'utilisateur de matériel, nombre de personnes concernées par les mauvaises conditions de travail. ~~[illegible]~~ Par contre, il est beaucoup plus difficile de justifier ~~[illegible]~~ l'amélioration des conditions de travail sur la base d'un raisonnement économique quoique la nécessité de produire beaucoup et bien demeure impérieuse pour une économie en développement. Par ailleurs, les ingénieurs et les spécialistes de l'Homme sont souvent, même encore qu'ailleurs ~~[illegible]~~ familiers des données modernes de l'ergonomie.

~~Il en~~ Dans ces conditions, trois approches principales peuvent être utilisées simultanément

– Réglementation gouvernementale des conditions de travail et contrôle par l'inspection du travail de l'application des ces réglementations selon la ligne maintenue par le BIT depuis sa formation

— Formation des ingénieurs et techniciens dans le domaine des conditions de travail grâce à la modification des programmes des écoles mais surtout par des sessions de formation continue de ceux qui sont actifs dans l'économie. L'expérience montre qu'une telle initiative ne réussit qu'à partir d'un noyau de spécialistes compétents situés dans une Université Technique ou une Ecole d'Ingénieurs, plus directement aux entreprises. L'équipe ainsi créée fait des études, donne des cours et enseigne. ~~Il~~ ~~les~~ Le soutien à la création de telles équipes nationales pourrait être inscrit ~~au pays~~ dans le PIACT

— Participation des travailleurs à la mise en évidence des conditions défavorables ~~du travail~~ du travail, à l'analyse des causes, à l'élaboration et à la validation de solutions. Une telle participation est réalisée dans le cadre des entreprises nationales ~~[illegible]~~ à faible investissement car ~~dès lors~~ d'un point la technologie peut être ~~mal~~ améliorée sans des négociations internationales compliquées. et d'autre part le volume de l'entreprise est suffisant pour qu'une activité syndicale ~~sa~~ importante et stable s'y développe et permette la formation des travailleurs à ~~la~~ la ligne de réflexion et d'action. Là encore le BIT pourrait agir dans la perspective ~~du développement de son action~~ de l'accroissement de ses activités de formation syndicale et ceux des pays en développement ~~[illegible]~~ économique.

5.4. Petites et moyennes entreprises

Dans tous les pays, mais plus encore dans les pays en développement ~~industriel~~ économique, la très grande majorité des travailleurs est employée dans de petites et moyennes entreprises ~~dans les~~ pour les activités secondaires et tertiaires.

Or c'est précisément dans ces entreprises que l'on rencontre les plus mauvaises conditions de travail du point de vue de la durée du travail, du salaire, de la sécurité, de l'hygiène et de l'ensemble des conditions matérielles.

~~Malgré ce fait grave, les~~

La réglementation apparaît ici comme ~~devrait~~ devrait avoir un ~~apparaît~~ rôle prédominant. Malheureusement, le nombre des entreprises rend le contrôle particulièrement difficile surtout dans les pays où ~~l'étrange~~ les inspections du travail et leurs collaborateurs sont peu nombreux. Dans beaucoup de cas également, ces entreprises vivent à la limite de l'équilibre financier et les responsables refusent de changer les conditions de travail et menacent de fermer l'entreprise et de réduire au chômage les travailleurs si on ~~les~~ envisage d'employer la réglementation.

Il existe cependant des possibilités d'action dans un certain nombre de ~~secteurs des~~ petites et moyennes entreprises qui répondent à certains des critères suivants

- bonne situation économique.
- exigence de qualité à la vente
- usage de machines coûteuse
- emploi de ~~nouvel~~ machines productives en série
- participation à des groupements professionnels ou

locaux de type financier, économique ou social.

Etant donné ~~les pays de développement~~ ~~le~~ la faiblesse des connaissances ~~dans le~~ méthodologiques et pratiques dans le domaine des conditions de travail au sein des petites et moyennes entreprises non seulement dans les pays en développement économique mais aussi dans les pays développés, ~~on pourrait~~ le B.I.T. pourrait encourager des recherches et des actions ~~tournées vers l'ensemble des~~ dans des pays représentant l'ensemble des États-membres. On peut penser par exemple aux travaux entrepris dans l'hôtellerie en Suède et en Indonésie, aux recherches poursuivies pour l'amélioration des conditions de travail des camionneurs en Grande-Bretagne et en Algérie, aux études sur les fonderies au Brésil et en Finlande.

Parmi les agents susceptibles d'une action dans ce domaine, on peut penser aux ~~organismes~~ groupements d'employeurs et aux organisations de travailleurs ainsi qu'aux centres de recherches, aux services de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, ~~aux centres de contrôle~~ aux services médicaux et de sécurité inter-entreprises etc.

6.0. ~~Ty~~ TYPOLOGIE DES SITUATIONS AGRICOLES

S'il existe certaines connaissances dans le domaine des conditions de travail industriel et ~~qu'il~~ certains outils d'analyse et d'action existent y compris dans les situations les plus difficiles sur le plan économique, il n'en est pas de même en agriculture, bien que les 2/3 de l'humanité ~~vivent~~ y aient ~~leur existence~~ leur travail. S'il n'existe presque rien, dans ce domaine dans les pays en développement économique,

il n'existe souvent guère plus d'eau dans des pays très développés économiquement. On peut toutefois citer l'existence de centres de recherches et d'action en Allemagne fédérale, en Grande Bretagne, aux Etats-Unis, en Finlande, aux Pays-Bas, en Pologne, en Suède et en U.R.S.S. ~~Cependant, il demeure~~ Les centres sont orientés principalement vers la bonne conception et le bon emploi des ~~équipements~~ machines agricoles et fort peu vers les cultures à fort emploi de main d'œuvre. Un effort très important est à réaliser dans le domaine de l'étude et de l'action ~~des~~ relatives aux conditions de travail en Agriculture. Le B.I.T. pourrait jouer un rôle déterminant en relation avec les centres agricoles de Nations-Unies.

Dans les pays en développement économique, les situations ~~en profondeur différente~~ sont très diverses dans le domaine agricole et là encore une typologie peut aider à la réflexion.

6.1. Planification et explicitations foncières à fort investissement

Cette situation est relativement rare dans les pays en développement économique ~~toutefois~~ du fait de la nécessité de financer un matériel coûteux et de l'existence du sous-emploi de la main d'œuvre agricole. On peut cependant trouver ~~que~~ au Brésil quelques machines à couper la ~~canne~~ canne à sucre d'origine australienne (qui font chacune le travail de 80 ~~ou~~ ouvriers agricoles) ou aux Philippines des forêts exploitées avec un degré de mécanisation supérieur à celui que l'on trouve dans les Pays du Nord de l'Europe. Cette dernière situation fait d'ailleurs l'objet d'une étude du B.I.T.

Il est bien certain que les conditions de travail des

conditions de ces machines peuvent légitimement faire l'objet d'études ergonomiques mais que le vrai problème est dans ce cas celui de l'équilibre des échanges du pays et l'emploi des chômeurs.

6.2. Planifications et exploitations forestières à fort emploi de main d'œuvre.

Cette situation est d'une grande importance économique et surtout politique en ce sens que les produits de ces entreprises constituent surtout l'exportation dominante d'un pays et par là la source principale de financement de sa modernisation technique.

Elle est par ailleurs d'un intérêt social majeur étant donné le nombre très élevé d'ouvriers agricoles qui y sont employés et qui sont surtout la seule force de travail du pays à disposer d'une organisation syndicale puissante.

~~Il semble possible dans~~

Dans certains pays on voit apparaître dans cette situation des bouleversements marquants des conditions de travail du fait de la pression organisée des travailleurs, ~~de l'importance~~ du système social cohérent engendré par le mode d'exploitation (villages d'ouvriers agricoles) ~~en vigueur~~ et de la nécessité d'~~accroître~~ améliorer la production en quantité et qualité. On peut penser que dans ces conditions, des études et des expériences ~~menées~~ encouragées par le BIT peuvent être suivies d'effets réels à l'échelle mondiale.

~~Bien~~ Et les conditions de travail doivent dans ce cas ~~être~~ considérées dans toutes leurs dimensions (voir 3.2.). Les conventions qui lient certaines plantations de ~~con~~ canne à sucre aux Philippines avec les salariés ~~permettent~~ sont dans ce domaine très intéressantes ~~qu'aigue le sort des travailleurs saisonniers~~ ~~demeure~~ Le sort des travailleurs saisonniers demeure la préoccupation

très difficile avec souvent plusieurs mois de chômage sans rémunération.

En ce qui concerne les conditions matérielles de travail, beaucoup d'améliorations pourraient être apportées en étudiant l'outillage de plantation, d'engrais et de récolte, en formulant des recommandations relatives au travail à la chaleur et en favorisant l'adoption de la main d'œuvre occasionnelle.

Dans certains pays, la main d'œuvre occasionnelle est formée de jeunes gens des villes lycéens ou étudiants qui permettent de faire la récolte ~~dans~~ en temps voulu mais aussi qui ~~pourront~~ doivent prendre connaissance de la dureté du travail agricole pour des raisons sociopolitiques. Le caractère obligatoire de cette activité peut faire l'objet de réactions négatives d'autant plus grandes que cette main d'œuvre urbaine n'est pas acclimatée à la chaleur et entraînée au travail physique. Des programmes d'acclimatement et d'entraînement pourraient beaucoup réduire la pénibilité de ces périodes de travail aux champs et permettre de meilleures relations entre ~~les~~ cette main d'œuvre occasionnelle et les ouvriers agricoles qui les reçoivent.

~~B.7. Entreprises agricoles collectives, divisions collectives~~

Un des modes d'action les plus efficaces pour agir sur les conditions de travail serait de créer dans l'école d'agronomie ou le centre d'études agricoles spécialisées dans la culture principale, un groupe d'étude et d'action des conditions de travail qui devrait être lié par ailleurs avec organisations d'employeurs et de travailleurs. On peut penser qu'ainsi les améliorations techniques (espèces plantées, outillage utilisé, engrais) s'accompagneraient d'améliorations du travail lui-même puisque les deux aspects seraient considérés en commun. Le BIT pourrait favoriser particulièrement ce mode d'action.

6. 3. Entreprises agricoles vivrières collectives

L'importance des activités agricoles vivrières de culture et d'élevage est fondamentale puisque dans beaucoup de pays en développement économique, le déficit alimentaire est un problème capital au même central. Les difficultés sont souvent aggravées par l'existence sur les meilleures terres de plantations qui n'ont de signification que pour l'exportation

La majeure partie des problèmes est dans ce cas de nature agronomique (connaissances des qualités de la terre et engrais, choix des espèces à cultiver, irrigation, transport des produits).

Toutefois le problème des conditions de travail se pose dans toute son ampleur du fait de la faiblesse des ressources, de l'accroissement rapide de la population mais aussi de la faible productivité des travailleurs liée à leurs mauvaises conditions de travail.

Il arrive souvent que des innovations agronomiques posent elles-même problèmes : toxicologie des engrais et pesticides, mauvaise adaptation des épandeurs de produits chimiques aux caractéristiques anthropométriques de la population, modification importante de l'activité de la main d'œuvre par un changement d'espèce. Par exemple, la cueillette du riz à deux récoltes annuelles était un travail de femme du fait de la longueur des tiges, celle du riz à trois récoltes annuelles est un travail d'homme pénible du fait de la brièveté des tiges. (INDONÉSIE)

Les conditions de travail ne peuvent être considérées que par la collectivité en tenant compte la culture

principale (riz ou mil par exemple) mais aussi des cultures secondaires (legumes), de l'élevage (porcs bœufs volailles) de la pêche et aussi des activités artisanales ou de petite industrie (industrie à domicile) permettant d'assurer un revenu complémentaire indispensable pour le développement ~~de~~ même de la collectivité (achat de graines, d'engrais, d'outillage)

Quelque soit le mode de collectivité existante (conseil de village, coopérative locale, culture collective), c'est l'existence même d'une organisation collective qui importe en permettant une action intégrée de l'ensemble des habitants avec éventuellement des collaborations extérieures, comme par exemple celles des étudiants de l'Université de DENPASAR (BALI) dans certains groupes de villages où se poursuit une action dans le domaine de la santé et du travail.

Le B.I.T. pourrait favoriser des études et des échanges d'expérience dans ce domaine en ~~en~~ utilisant éventuellement comme dans la partie 6.2 les écoles agronomiques et les centres d'études spécialisés (centre d'études du riz près de Manille, centre d'études ~~du~~ ~~la~~ ~~la~~ café dans l'état de SAO-PAOLO (BRESIL) ainsi que les organisations agricoles locales. Les études pourraient être faites en tenant compte de façon réaliste de leur effet positif sur le niveau économique et en particulier l'état nutritionnel des populations

6.4. Entreprises agricoles isolées ~~sans~~ à exploitation traditionnelle

Bien qu'il s'agisse malheureusement de la plus grande

partie de la population agricole et premiere de la plus grande categorie de travailleurs dans le monde, les ~~tra~~ reclames prenant en consideration les conditions de travail et tendant à les ameliorer sont à peu près inexistantes. Il est vraisemblable que le passage à ~~un~~ systeme collectif ~~qu'il~~ le meilleur possible est une condition indispensable pour qu'une action efficace soit realisée puisque celle-ci demande d'une part la cooperation des travailleurs organisés et d'autre part la relation avec les organismes disposant des sources financieres et des connaissances.

6.5. ~~Les bicoai~~ Les paysans sans terre

Il s'agit certainement de la categorie ~~de~~ d'hommes la plus deposseedee, mais le ~~solution~~ dangerement de leur condition est du domaine politique beaucoup plus que du domaine economique-social considere jusqu'ici dans ce rapport.

7.0 ~~CONCLUSIONS~~ REMARQUES TERMINALES

Un certain nombre de suggestions ~~ont~~ été formulees dans le present rapport ~~et~~ ne seront pas reprises ici, mais leur mise en oeuvre ~~demande~~ appelle peut être quelques remarques compte tenu des actions ~~conti~~ actuelles du BIT et des suggestions presentées anterieurement (Annexe III)

7.1. Maintien ~~des~~ developpement des actions anterieures du BIT

~~7.1.~~ ~~6~~ L'amelioration des conditions de travail ne peut ~~en~~ ne tend pas à ~~rendre~~ reduire mais à developper et aussi à completer les actions anterieures du B.I.T. comme par exemple.

- développement de l'emploi
- négociations collectives et droit syndical
- réglementation du travail et inspection
- lutte contre les accidents et amélioration de l'hygiène
- actions de développement et d'amélioration de la productivité

7.2 Coordination ~~Organisation~~ des ~~activités~~ et des actions

Un des aspects nouveaux qui pourraient être développés est celui des „Laboratoires sans murs". Quelque soient les modalités précises de l'action qui seront retenues, il existe une demande de la part des pays intéressés pour favoriser des échanges qui ne soient pas seulement entre pays développés et pays en développement économiques ou entre Nord et Sud, mais aussi entre pays où se posent les mêmes ~~problèmes~~ problèmes économiques ou sociaux

Une des suggestions complémentaires par rapport à l'Annexe III est la demande de projets communs ~~dans~~ à une région du monde, on voit apparaître dans certaines demandes des actions de ce genre. On amorce par exemple pour ~~l'an~~ 1972 ~~prochain~~, un congrès de médecine du travail et d'ergonomie ~~des~~ d'Amérique Latine à Mexico, un congrès de médecine du travail et d'ergonomie ~~d'Asie du Sud Est~~ des pays asiatiques au Japon, une réunion ~~d'~~ d'ergonomie des pays socialistes européens.

Il n'est pas certain toutefois qu'il faille n'agir que sur base régionale, car certaines oppositions locales entre pays développés et pays en développement peuvent parfois ~~se~~ se dénouer dans un cadre plus large.

7.3. Coopération des agences des Nations Unies

Comme cela a été précisé à plusieurs reprises dans ce rapport et confirmé par de nombreux interlocuteurs au niveau international, régional et local, l'action du BIT dans le domaine des conditions de travail ne peut avoir sa pleine efficacité qu'en mettant en œuvre non seulement tous les moyens actuels du BIT mais encore ceux des autres agences de Nations Unies qui œuvrent sur la Santé, l'Education, l'agriculture, le développement économique et l'Emploi.

Cette coopération est d'autant plus nécessaire qu'elle doit servir de modèle dans chaque pays pour la collaboration des diverses administrations.

7.4. Mise en œuvre des ressources des autres forces nationales

L'amélioration des conditions de travail ~~dans~~ exige la mise en œuvre des grandes forces sociales de chaque pays : le gouvernement, les ~~dirigeants~~ responsables de l'économie et ~~les~~ des dirigeants syndicaux ~~travailleurs~~. ~~mais~~ Elle demande également ~~une~~ dynamisme des travailleurs à la base et la coopération des ~~d'autres~~ catégories sociales dont la profession est d'acquérir et d'utiliser les connaissances : chercheurs enseignants chercheurs et lycées, centres d'études ménagères et agricoles, ingénieurs et experts agronomes aussi bien que médecins et hygiénistes.

L'amelioration des conditions de travail dans les pays en developpement industriel (suggestions pour le programme PIACT du Directeur General du BIT)

A. Wisner

~~Remarques~~

1.0. Origines des ~~remarques~~ suggestions

- diverses reunions à Geneve depuis 1973 dans la perspective du PIACT

- voyage en Asie du Sud Est (3 Février - 1 Mars 1976) ~~dont la durée~~ voir Annexe I ~~l'itinéraire est joint à cette note~~

- divers voyages d'étude sur initiative du BIT, de l'OMS, de l'OCDE, des gouvernements français et des pays visités et ayant conduit A. WISNER dans les pays suivants*:

AFRIQUE : ALGERIE (5), EGYPTE, SENEGAL, TUNISIE (2)

ASIE : INDES (2), INDONESIE, PHILIPPINES, THAILANDE (2)

AMERIQUE : BRESIL, MEXIQUE

EUROPE : BULGARIE, GRECE, IRLANDE, PORTUGAL

- ~~rencontres~~ étudiants ou experts ayant travaillé ~~plus~~ de façon prolongée au sein du Laboratoire de Physiologie du Travail et Ergonomie du CNAM :

AFRIQUE : ALGERIE, COTE D'IVOIRE, CONGO, TOGO, TUNISIE

ASIE : INDES, INDONESIE, TURQUIE, VIETNAM ~~[illegible]~~

AMERIQUE : BRESIL, CHILI, COLOMBIE, EQUATEUR, MEXIQUE

EUROPE : BULGARIE, GRECE

2.0. Les pays en developpement industriel

Les ~~les~~ 2 listes de pays, données ci-dessus traduisent un mode de catégorisation discutable, ~~apparaît~~ relié au revenu ~~relié au revenu~~

---

* Le nombre entre parenthèses indique le nombre de

moyen des populations. Les pays retenus sont caractérisés par un revenu moyen bas, ~~bien que divers~~ mais ils diffèrent profondément entre eux par des données politico économiques et ~~culturelles~~ socioculturelles

2.1) données politicoeconomiques

- ~~par le~~ niveau de revenu moyen ~~(PNB/T - PCB)~~
- ~~par la~~ tendance évolutive de ce revenu
- ~~par la distribution~~ répartition du revenu ~~national~~ local entre consommation, investissement, et rémunération du capital étranger
- ~~par la~~ distribution entre les catégories de la population du revenu national consacré à la consommation

2.2.) données socioculturelles

- degré d'urbanisation (villes et agglomérats urbains)
- niveau d'instruction (alphabétisation, développement de l'enseignement secondaire et supérieur)
- orientation de l'instruction vers les formations techniques et économiques ou littéraires et juridiques.
- ancienneté des ~~ex~~ activités artisanales de type moderne (~~sec~~ électricité, moteurs etc) et de l'industrie.

. Il importe de souligner ~~que cette~~ la nécessité d'employer l'expression de développement industriel car il est difficile de placer l'Inde ou la Chine dans les pays en retard sur le plan culturel.

Dans la plupart des pays considérés, il existe des centres industriels au sein ~~d'étendues~~ de zones plus ou moins vastes à économie strictement agricole. Toutefois l'opposition ~~extrême~~ entre ces parties d'un même pays affecte des proportions ~~considérables~~ extrêmes

AO gene
Brésil
Chili
Cote d'Ivoire
Colombie
Congo Brazzaville
Equateur
Mexique
Togo
Tunisie
Turquie
Vietnam du Nord

Inde
Indonesie
Grèce
Bulgarie

dans certains pays comme le Brésil où ~~coexistent~~ voisinent certaines entreprises industrielles de technologie ultra moderne et des activités agricoles immuables depuis plusieurs siècles.

3.0. ~~L'amélioration~~ Les conditions de travail

Cette expression a du moins deux acceptions l'une large et l'autre restreinte

3.2) ~~L'amélioration~~ Les conditions de travail au sens large

- l'emploi et la stabilité

~~On doit y considérer entre~~ Outre le point précédent on doit y considérer les questions suivantes.

comprend - le salaire ~~et les avantages~~

~~- le logement~~

- les salaire social : allocation familiales, de logement, de déplacement

- assurances sociales

- ~~revenu de~~ retraites

- indemnités de chômage

- allocations de formation

- les avantages sociaux liés à l'entreprise

- logement, jardin, eau, électricité

- repas et distribution de nourriture pour la famille ~~vêtements~~

- médecine du travail et médecine de soins pour les travailleurs et leur familles (± étrangères)

- transports

- scolarisation des enfants

- les libertés syndicales et politiques.

3.1) - ~~L'amélioration~~ Les conditions de travail au sens restreint

On peut y inclure les domaines suivants

- Sécurité du travail

- Maladies professionnelles et maladies liées au travail

- Charge de travail physique et mental

- Conditions d'ambiance physiques : chaleur ~~bruit~~, Bruits

- Modes de relations avec le personnel hiérarchique, l'encadrement et la direction de l'entreprise

4.0 Buts poursuivis

L'amelioration des conditions de travail poursuit des buts prioritaires :

- meilleure santé (y compris l'amelioration de la securité)
- ~~les~~ mieux-être au travail (reduction de la fatigue et probablement de ce fait allongement de la duree de vie)
- ~~meilleur bien~~
- meilleure alimentation et meilleur logement
- meilleure securité de l'emplai et des demandes.

~~Certain Aucun de ces~~

Tous ces buts determinent des criteres à considerer dans toute action. Mais ces criteres peuvent etre contradictoires à certains stades, il est ~~donc~~ pas donc necessaire de les considerer de facon complete quitte à ~~donc~~ leur donner ~~des poids~~ des priorités diverses en fonction des situation dans le temps et l'espace. Toutefois une description complete de la situation et des effets de l'action proposée sur les divers criteres doit etre realisée même si l'action est de portée limitée afin de la situer et de l'evaluer dans une ~~pay~~ perspective correcte. On fera ainsi apparaitre les relations entre les conditions de travail et l'emplai, ~~la productivité~~ la qualité et la quantité de la production, les types d'investissement et dans un autre registre avec la santé, ~~l'éd~~ l'instruction et la formation, l'organisation sociale.

Ceci conduit egalement le BIT à une politique de contacts precis avec les autres agences des Nations Unies agissant dans un des aspects communs de la vie sociale : P.N.U.D. OMS, UNESCO, FAO etc.

Il est en tous cas nécessaire d'affirmer après avoir parlé des ~~étudier les~~ techniques d'évaluation – l'effet positif de l'amélioration ~~des conditions~~ des conditions de travail sur la ~~qualité et la~~ quantité et la qualité de la production donc sur l'amortissement des investissements (en particulier ceux qui ont demandé ~~des achats à l'étranger~~ des importations), sur la quantité et la qualité de la production (en particulier pour les produits qui assurent la survie de la population et ceux qui permettent ~~des rentrées à l'étr~~ des exportations)

Il est également nécessaire d'admettre ~~le~~ que ~~les~~ ~~conditions~~ l'amélioration des conditions de travail telle qu'elle conçue dans ~~sens~~ sens restreint dans les pays développés industriellement (ergonomie) ne prend sens que dans des conditions d'alimentation, ~~et~~ de santé (parasitoses) et de logement ~~acceptables~~ convenables.

5.0. <u>Typologie des situations</u>. Comme le suggère l'Annexe II de ce texte, l'amélioration des conditions de travail dans les pays en développement industriel n'a rien de spécifique mais, les types d'activités économiques ne se rencontrent pas avec la même fréquence dans les pays à fort ou faible développement industriel, par ailleurs les pressions sociales et économiques ne jouent pas de la même façon pour déclencher le mouvement.

~~B~~.5.1. Situations industrielles. Pour la commodité on distinguera 4 types d'entreprise de façon assez artificielle.

5.1.1 Entreprises ~~multinationales~~ multinationales à fort investissement

On peut visiter la même usine I.T.T. à Mexico qu'aux Etats Unis, la même usine PHILIPPS à CALCUTTA ou UNILEVER à BOMBAY qu'aux PAYS-BAS, le même puits de pétrole en ALGERIE ou au CANADA

Pour obtenir un produit identique dans le monde entier, les entreprises multinationales utilisent en général une technologie identique. Pour s'adapter au climat, on utilise soit la technique (climatisation), soit la réglementation du travail (pauses). La main d'œuvre convenable est du pays mais un ensemble de dispositions sociales (salaires, avantages sociaux, soins médicaux) et de formation (ouvriers et cadres) permettent la synthèse d'une sous-ensemble autochtone ayant des caractéristiques de l'ensemble qu'emploie la firme dans le monde entier. Suivant la localisation et l'ancienneté de l'entreprise, les cadres techniques et de gestion appartiennent au pays d'origine de la firme ou au pays hôte.

On peut considérer ces entreprises comme des modèles sur le plan social et sur celui des conditions de travail car ces usines sont en général très en avance par rapport aux entreprises à capital national sur le plan de la civilisation industrielle. On peut, par exemple, montrer grâce à elles que de bonnes conditions de travail et de vie sont pas économiquement défavorables, que l'on peut obtenir un taux assez bas d'accidents et de maladies professionnelles. On peut s'inspirer de l'aménagement de l'usine, de la politique sociale et de la politique de formation de la firme.

On peut aussi considérer qu'il s'agit d'isolats

~~Exemples~~

ASIE — INDES — 2 fois
INDONESIE
PHILIPPINES
THAÏLANDE — 2 fois

AFRIQUE — ALGERIE — 4 fois
EGYPTE
SENEGAL
TUNISIE — 2 fois

AMERIQUE — BRESIL
MEXIQUE

EUROPE — BULGARIE
GRECE
~~Yougos~~ IRLANDE
PORTUGAL

Pays Racine

PAYS EN DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL

Pays
~~Difficulté de tout confondre~~
- ~~Pays à culture ancienne, complexe et organisée~~
- Pays à ~~culture~~ urbanisés, instruits
  - Urbanisation ± ancienne
  - Industrialisation ± ancienne
  - Niveau d'instruction ± ancien
  - Formation générale et scientifique des milieux dirigeants ± uniformisée.
  - Possibilités de financement pour des raisons économiques et politiques
  - Mode de gouvernement et même de régime.

Tentatives certaines catégories considérées inégales ± représentées
- Entreprises ~~industrielles~~ des multinationales
  individuelles capitaux étrangers
- " " à capital "national"
  individuelles capitaux locaux
- " individuelles travail intensif

- entreprises et industries agricoles à caractère artisanal (plantations à capital étranger, national ou public) exportation + -
- entreprises agricoles collectives (coopératives) de villes et alentours ruraux.
- petites entreprises individuelles de villages ruraux familiales.
- ~~transition~~ paysans ruraux

B) Modes d'action sur divers

- législation et contrôle des technologies
- exigences pour le bon emploi des matériels chez bénéfices de technologies.
- exigences de la politique de la santé - médecine du travail
- accidents du travail ruraux
- P.M.E. organisation surveillance
- Plantations : exigences pour quantité et qualité - Réglementation - médecine.
- Coopératives : action paysanne d'éducation - formation de militants
- Petites entreprises agricoles action municipales de region par groupes d'action rurale agricoles sur domaines municipales.

Principes : Emploi - lieu travail - Santé. Démographie
OMS

- utiliser l'expérience des malades.
- utiliser les gens des villes étudiants, travailleurs, travailleurs.
- utiliser les écoles d'origine, de lieu d'origine agricole

Actions régionales – Langue de mot des Tamoul
Amérique Latine

– Exp en pays socialistes

– ~~OTASE~~ langue des mots Tamoul
pays asiatiques.

Actions régionales – générales Amérique Sud Est – Japon → Chine
Australie
N. 2

Amérique latine
USA

pays arabes – ou musulmans
IRAN !!!

Conférence mondiale ??

Echanges – Recherche Rapport

Actions coordonnées de recherches et d'action

– cuisine à riz – Afri

– tissage – chaussures.

– usine textile.

– rizières

—

BIT. Déc. 74

PROJET D'INSTITUT "SANS MUR"

D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les connaissances considérables accumulées depuis une trentaine d'années dans le domaine des relations entre l'Homme et les dispositifs de production sont d'origines anthropométrique, physiologique, psychologique et sociologique, EPRes sont largement utilisées dans les pays développés industriellement dans le but de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, d'améliorer les conditions de travail, et d'augmenter l'efficacité du dispositif de production.

Les organismes internationaux propres aux pays développés ont, depuis plusieurs années, lancé des programmes de recherche et de diffusion dans ce domaine (OCDE, CCE, COMECOM). Le Bureau International du Travail a lui-même pris des initiatives intéressantes en créant des Instituts locaux (Bombay, Héliopolis). Toutefois, les buts recherchés étaient plus limités, aussi bien dans le domaine des applications recherchées, des connaissances scientifiques utilisées que de l'aire géographique intéressée.

Seules les agences de l'O.N.U., et en particulier le B.I.T., peuvent avoir une action mondiale portant en particulier sur les pays en voie de développement industriel pour lesquels les efforts de recherche et de formation ont été jusqu'ici extrêmement faibles dans ce domaine.

Plutôt que de localiser l'effort du B.I.T. dans un pays déterminé, où la situation politique et économique, le développement culturel et technologique risquent de déterminer avec précision les limites de l'étude, il paraît intéressant de faire progresser les connaissances et l'action dans plusieurs pays situés dans des régions du monde différentes, régis par des systèmes politico-économiques divers, et ayant atteint des degrés variés d'évolution technologique et culturelle.

[l serait évidemment souhaitable, pour le B.I.T., de
ıs divers pays des Instituts "in muros" prenant en
ı recherche et le développement en matière de conditions
il. Toutefois, un tel projet risque de rencontrer des
s financiers rédhibitoires. Par contre, l'expérience a
ı'une fois la démonstration faite de l'intérêt du tra-
lisé par une équipe pendant quelques années, le Gouver-
t/ou les parties sociales d'un pays décidaient souvent
ffrir les bâtiments et les moyens nécessaires. Le projet
titut "sans mur" est donc celui de l'aide apporté à
s équipes, dont chacune devrait ultérieurement devenir
le de base d'une Institution nationale, le rôle du BIT
ant à financer partiellement l'équipe pendant les pre-
nnées.

)SITION DES EQUIPES DE RECHERCHE ET D'ACTION

Chaque équipe est composée de 4 experts appartenant
l'une des disciplines suivantes : anthropométrie,
gie, psychologie, sociologie, ethnologie, ergonomie,
du travail, art de l'ingénieur - cette dernière disci-
vant toujours être représentée dans toutes les équipes.
2 des experts appartenant au pays hôte sont rémunérés
i-ci, toutefois la participation de ces experts nationaux
ions de l'Institut "sans mur" est financée par le BIT.
2 experts appartiennent à d'autres pays que le pays hôte.
aire, leurs frais de séjour et de déplacements interna-
sont à la charge du BIT.

POSITION DE L'EQUIPE COORDINATRICE

Pour coordonner les travaux des équipes du point de vue
ique et administratif, préparer les réunions, réunir,
et diffuser les documents, il est nécessaire de prévoir
pe coordinatrice composée d'un directeur administratif
temps, d'un directeur scientifique à temps partiel,
secrétariat (2 personnes), ainsi que des frais de fonc-
nt permettant d'exécuter les travaux ci-dessus indiqués.
le des frais entraînés par l'équipe coordinatrice
entièrement à la charge du BIT.

ALISATION DES EQUIPES

4 équipes sont à prévoir dans chacune des grandes
suivantes :
ue Latine
u Sud-Est
rabes et Musulmans
- U.S.A. - Canada
Si la situation politique le rendait préférable, on
mieux concentrer le projet sur les pays en développement
açant l'équipe de la région Europe par une équipe située
ue Noire. A titre d'exemple, on pourrait créer des
dans les pays suivants : Algérie - Irlande - Mexique -
tnam - (éventuellement, Nigéria ou Sénégal).

MES DE TRAVAIL

ne autre approche, plus empirique, consisterait à demander
équipe d'établir, au cours des six premiers mois de
un programme ~~des travaux~~ de plusieurs études à court terme à réaliser dans divers secteurs pendant la période
t. Ces programmes seraient discutés par l'ensemble des
t approuvés par l'équipe de coordination. Une telle
gir donnerait des résultats moins nets, ne permettrait
ent pas de faire faire des progrès spectaculaires à la
ie, mais serait peut-être l'occasion d'une action plus
dans chaque pays concerné.

n tous les cas, il semble que dans le programme de
uipe on doive trouver au moins les thèmes suivants :

ption anthropométrique, physiologique, psychologique
ogique de la main-d'oeuvre disponible dans un secteur
de l'économie.

énologie socio-économique des conditions de travail
ecteur.

e, dans une ou plusieurs entreprises, des difficultés
: conditions de travail.

itions de modifications des situations de travail du
vue technique et social.

s de formation relatifs aux conditions de travail et
s principaux groupes responsables de l'activité indus-
lu pays concerné.

: DU PROJET

ans à partir de l'engagement à plein temps des
équipes.

ar le pays d'accueil, entamera le processus de choix
de recherche, et proposera éventuellement des modes
on accélérés aux experts et aux techniciens désignés.
projet commencera par une réunion à Genève, durant
nes, des experts de toutes les équipes. Cette réunion
d'échanger des points de vue autour du projet et d'en
point les modalités particulières.
e réunion plénière aura lieu à nouveau 9 mois après,
des pays d'accueil, de façon à faire le point sur les
définitifs.
e troisième réunion aura lieu 18 mois après la réunion
, dans un deuxième pays hôte, pour faire le bilan des
résultats et rendre les activités comparables.
e quatrième réunion aura lieu 27 mois après la réunion
dans un troisième pays hôte, de façon à faire le bilan
ux et orienter leur exploitation.
e dernière réunion aura lieu à la fin de la quatrième
s le quatrième pays hôte. Au vu des rapports, cette
ermettra de faire le bilan général du programme de
et d'action.

GET

ipes locales de 4 personnes (x)
quipe coordinatrice de 4 personnes (2 experts,
laborateurs) pendant 4 ans ..... 10.000.000 Francs F
ipes 4 ans ..... 8.000.000 Francs F
ipes 3 ans 6.000.000 Francs F

Existe-t-il une ergonomie propre

aux pays en développement industriel

A. WISNER

: Le Professeur SCHACKEL, Directeur d'Applied Ergonomics,
u ler séminaire brésilien d'ergonomie (Août 74) avec A. WISNER, a
ier qui venait de passer un mois au Brésil en visitant des
erches, des usines et des entreprises agricoles, de décrire
plied Ergonomics les orientations et les réalisations brési-
R a d'abord accepté avec intérêt et progressivement il s'est
plus incapable d'écrire un tel article pour les raisons qu'il
. (Cet article n'a pas encore été publié 20 . 3. 76)

d'un certain nombre de pays que l'on dit "en développement"
mérique du Nord et du Sud, en Asie ... et en Europe, incite
er que cette classification ne peut se réclamer que du dévelop-
et non pas du développement social et culturel. Il est bien
oint de vue de la culture, certains pays de grande industrie
re devant certaines nations actuellement très pauvres économi-

divers pays en développement industriel, l'auteur a pu visiter
s ateliers que l'on peut situer à tous les stades de la techno-
sanat à l'automatisme. Par ailleurs, à côté d'usines prestigieuses,
érables, dangereux,bruyants, sales, sont innombrables, dans les
dustrialisés d'Europe ou d'Amérique du Nord. Ainsi, ce qui
éveloppement industriel ce n'est pas l'existence de tel ou tel
que, mais la fréquence des situations que l'on peut situer dans

nouvement auquel on assiste actuellement dans les pays industrialisés
leures conditions matérielles de travail, l'enrichissement des
la démocratie industrielle (?) correspond à une recherche d'adé-
lieu industriel à la population ouvrière de ces pays qui a pro-
lué du fait de l'élévation du niveau de vie et de la généralisation
ment secondaire qui en découle. Ce phénomène sociotechnique, que
ons bien dans les pays industrialisés, repose :

analyse correcte des caractéristiques anthropométriques, physio-
chologiques, sociologiques et culturelles de la main-d'oeuvre

laboration et la mise en forme pratique des données ergonomiques
ans l'industrie,

évaluation des coûts et des bénéfices que l'on peut attendre de
n de l'ergonomie dans l'ingéniérie. Les bénéfices que l'on attend
t d'un tel effort se trouvent dans le domaine de la prévention
, de la réduction de l'absentéisme (et en particulier de l'absen-
maladies professionnelles et aux maladies liées au travail),
ent de la rotation du personnel, d'un accroissement du taux
des machines et de ce fait d'une production accrue, d'une amélio-
qualité des produits.

emble que ces considérations se retrouvent exactement dans les
loppent actuellement leur industrie. On peut en trouver la preuve
qu'il existe d'excellents laboratoires aux Indes, au Brésil et
r exemple,dont les activités portent sur les mêmes problèmes de
nt traités aux U.S.A., en Grande Bretagne ou en U.R.S.S. dans le
automatisme industriel ou de l'informatique dans leurs relations
La différence capitale réside dans le fait que l'automatisme

ıt actuellement déjà anciens. En réalité, cette nécessité n'est
ıx pays en développement. On ne peut que constater le déséquilibre
qui existe dans les pays industrialisés, entre la recherche privi-
ıs conditions de travail dans les situations ultra modernes de
ındes industries et la recherche faible ou nulle faite au bénéfice
ıurs, des artisans, des ouvriers des petites et moyennes entreprises.
ı sur les carences de la recherche dans les pays enddéveloppement
ıous inciter à nous retourner vers la médiocrité des travaux des
alisés dans les domaines correspondants.

ı indiqué plus haut que la connaissance de la main-d'oeuvre dispo-
ıuffisante dans les pays en développement. Mais qu'en est-il de
ınnaissance dans les pays industrialisés. En France, par exemple,
ıl les dimensions anthropométriques des travailleurs, les limites
physique, leur capacité visuelle. On n'a qu'une vague idée de
le l'âge, du sexe, de la vie professionnelle antérieure sur ces

ı la réflexion sur les pays en développement industriel conduit
de façon critique, l'activité scientifique et technique consacrée
ıs de travail dans les pays industrialisés. C'est dans tous les
ut mieux connaître la main-d'oeuvre disponible, élaborer et
données ergonomiques, évaluer les coûts et bénéfices à attendre
rgonomique en fonction des données économiques, sociales et
la nation considérée.

doit conduire à développer collectivement des outils indispen-

tion de méthodes et d'appareils simples et robustes pour l'évalua-

ıst bien évident qu'un tel programme dépasse les possibilités
développement même s'il est très grand et que la plupart des
ı recherches des pays développés sont trop peu nombreux et trop
les contraintes relatifs aux techniques de pointe pour faire
un effort significatif.

action de recherche et d'application des données ergonomiques
ı en développement et dans les vastes parties peu développées
ıstriels, demande une action concertée internationale puissante

-:-:-:-:-:-:-:-:-:-

Reunion de BANGK

12-13 Fevr 76

28 Janvier 1976

Monsieur Karasaki
Deputy Director
ILO Regional Office for Asia
P.O. Box 1759
BANGKOK
(Thaïlande)

Dear Sir,

I am happy to have the opportunity to visit you during the travel in South East Asia that I have to carry out as an I.L.O. consultant.

I hope that my visit will not disturb too much your projects.

You will find in this letter my travel schedule so that you may get in touch with me as for as you think it is necessary.

Truly yours.

A. Wisner
Professor of Work Physiology and Ergonomics
I.L.O. Consultant

IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS AND
ENVIRONMENT CONSULTANTS' MEETING

Bangkok - 12/13 February 1976

IPIWCE

PROVISIONAL LIST OF PARTICIPANTS

INDIA	Employers	Dr. P.V. Thacker, Chief Medical Officer, TATA Services Limited.
"	Workers	Mr. J.S. Dara, President, INTUC Delhi Branch.
JAPAN	Employers	Mr. A. Mizuno, Manager, International Division, Japan Federation of Employers' Assoc. (NIKKEIREN)
"	Workers	Mr. Sadahiko Inoue, Research Dept. of SOHYO.
MALAYSIA	Workers	Mr. V. Baradan, General Secretary, Railway Mens Union of Malaya, and Deputy Financial Secretary of MTUC.
NEW ZEALAND	Workers	Mr. W.J. Skinner, National Secretary of the N.Z. Labourers Union, N.Z. Federation of Labour.
~~PAKISTAN~~	~~Government~~	
PHILIPPINES	Employers	Mr. E. Borbon, General Manager, Black & Decker Manuf. Co. Inc.
SRI LANKA	Government	Dr. P.V.C. Pinnagoda, Specialist Research Officer, Occupational Health.

..../2

THAILAND	Government	Mr. Porn Udompong, Deputy Director-General, Labour Department, Ministry of Interior.
"	"	Mr. Kasem Bhandsiri, Chief of Working Safety Branch, Labour Protection Division, Department of Labour.
"	Employers	Mr. Subhond Moongvicha, Director, Policy & Research Bureau.

Observers

Dr. Voravith Lerdlucksana,
Chairman of Working Safety Committee for Construction.
Bangkok, Thailand.

Mr. Prit Pitaksmanusart,
Chairman of Working Safety Committee for Machinery,
Bangkok, Thailand.

Mr. Sompool Kritalugsana, M.D.,
Chairman of Working Safety Committee for Working Environment,
Bangkok, Thailand.

Independent Consultants

Professor Manuaba,
Chief of the Department of Physiology at the Faculty of Medicine,
University of Denpasar Bali.

Professor Rabindra Nath Sen,
Department of Physiology,
University of Calcutta.

Dr. Kazutaka Kogi,
Railway Labour Science Research Institute.

Professor A. Wisner,
Director of the Laboratory of Work and Engineering in Paris.

..../3

ILO Officials

Mr. J. de Givry,
Chief of Working Conditions and
Environment Department,
National Labour Office,
Geneva.

Mr. D.H. Brown,
Senior Occupational Safety and Health
Officer,
ILO Regional Office for Asia.

Mr. S.E.G. Perara, (SRI LANKA)
Senior Conditions of Work and
Remuneration Officer,
ILO Regional Office for Asia.

TELEPHONE BUS. 769-658
PRIV. HSN 65-230

ROOM 14
147 GT. NORTH RD.
AUCKLAND 2

NEW ZEALAND

W. J. Skinner
National Secretary Treasurer

OF THE
NEW ZEALAND LABOURERS, GENERAL WORKERS AND
RELATED TRADES INDUSTRIAL UNION OF WORKERS

- Analytical account
- Nukiku — employer
  - family
- Own expenses
- Agriculture
- Just die

75 ♀
76 ♂

- If technology already completed
  Shift work
- Japan 15 years behind for shift work

FRANCE	INDIA
UK	INDONESIA
JAPAN	PHILIPPINES
N.ZEALAND	SRI LANKA
	THAILAND
	MALAYSIA

3 jour 1 jour 3 jour 1 jr

PERERA SRI LANKA

MANUABA BALI

bregdes a la plus du bas

SEN fundamental dessin

DATA

BARADAN ... pulsé la main

Dr RABINDRA NATH SEN

for mail (private)
11 A MOHAN BAGAN LANE
CALCUTTA 700.004 INDIA
phone 55.60.68

official
WORK PHYSIOLOGY AND ERGONOMICS LABORATORY
DEPARTMENT OF PHYSIOLOGY
CALCUTTA UNIVERSITY
92 ACHARYA PRAFULLA CHANDRA ROAD
CALCUTTA 700.009 INDIA
Phone 35.9186 to 35.9189

Telegram SCIENCE CAL 9

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
BUREAU REGIONAL POUR L'ASIE

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION
REGIONAL OFFICE FOR ASIA

Tel. 829161, 829171, 829181
829191, 829365, 829381
Cables INTERLAB BANGKOK

Postal address: P.O. BOX 1759
Street address: 11th Floor United Nations Bldg.
Sala Santitham
Bangkok 2

Ref.

PIACT-2/2468

9 FEB 1976

Dear Professor Wisner,

Welcome to Bangkok. We trust you have had a pleasant journey.

As earlier intimated, accommodation has been reserved for you at the R.S. Hotel at a special rate. The representative of the World Travel Service who met you on arrival will arrange for you to be taken to the Hotel.

The meeting will be held at the ILO Conference Room at the 11th Floor of the UN Building (address given above).

On Thursday, 12 February please be in the Hotel lobby at 8.30 a.m. There will be a Hotel car waiting at the front entrance to bring you to the UN Building.

We look forward to seeing you and hope you will have a fruitful meeting.

Yours sincerely,

H. Karasaki,
Director, a.i.

Professor A. Wisner,
Passenger arriving on 11/2/76
by flight SR300 at 11.05 hours
BANGKOK

Informal Consultation relating to the Launching of the International Programme for Working Conditions and Environment

(P I A C T)[1]

Bangkok, 12 - 13 February 1976

Working Conditions and Environment

The conditions under which men and women perform their daily work lie at the heart of the ILO's mandate. This was strongly re-emphasised by the International Labour Conference at its last session in 1975. After a thorough discussion of the Director-General's report which was entitled "Making Work More Human", the Conference unanimously adopted the Resolution concerning Future Action of the International Labour Organisation in the Field of Working Conditions and Environment. This Resolution "solemnly reaffirms that the improvement of working conditons and environment and the well-being of workers remains the first and permanent mission of the ILO".

The Resolution earnestly invites member States:

(i) to promote the objectives of the improvement of working conditions and environment with all aspects of their economic, educational and social policy;

(ii) to set periodically for themselves a number of definite objectives designed to reduce as far as possible certain industrial accidents and occupational diseases or the most unpleasant and tedious of jobs;

(iii) to normalise the application of scientific research so that it is carried out for man, and not against him and against his environment.

Moreover, the Resolution has supported the world-wide action suggested by the Director-General in his report with a view to re-considering the current activities of the ILO and to launching an international programme for the improvement of working conditions and environment which is designated to promote or support activities of member States in this field. The Resolution has specified that such a programme should be drawn up "after consultation with the competent international organisations as well as with the national, regional and international bodies specialised in working conditions and environment". These consultations are under way.

[1] French initials of the Programme

It is thus clear that ILO action with regard to working conditions and environment should be given a strengthened emphasis in the next years and the general objectives should be:

(i) to encourage member States to set for themselves a number of definite objectives for the improvement of working conditions and environment and for the establishment of national programmes for the achievement of such objectives;

(ii) to provide support for the implementation of these national programmes in assisting governments, employers' and workers' organisations in the preparation and carrying out of programmes for the improvement of working conditions and environment which correspond to their potential;

(iii) to assess periodically the progress made in the implementation of the national programmes towards the achievement of the objectives thus defined.

Many of the specific activities of the ILO to meet these objectives will only be determined when the consultations requested by the Conference have been completed, and such activities will have to be constantly readjusted if the international programme to be launched in 1976 is to be truly dynamic and responsive to the needs of member States.

With a view to collecting the views and suggestions of the participants to the consultation, the following points are proposed for discussion.

I. Problems, Needs and Trends in the Field of Working Conditions and Environment

1. What are the main needs with regard to working conditions and environment? What is the general situation at national level as to occupational accidents and diseases? Trends of frequency, severity rates and needs in regard to their prevention? What are the main problems in this respect?

2. Do there exist specific national programmes or strategies aimed at improving working conditions and environment?

   i) National laws and regulations.

   ii) Institutional arrangements in regard to official services for occupational safety and health. Are different sectors of activity covered by different administrations? Is there a tendency to set up a central authority to deal with occupational safety and health in all sectors and branches of activity?

iii) Inspection facilities to verify the implementation of the occupational safety and health legislation in the undertaking by services not forming part of the undertaking (official services and other services empowered by the competent authority).

iv) Research and information institutions (official, semi-official, private).

v) Role and functions of social security institutions in prevention of occupational accidents and diseases, including private accident insurance institutions.

3. What is the management's attitude towards occupational safety and health and working environment?

4. Is there any workers' participation in the design and implementation of occupational safety and health and conditions of work programmes in the undertaking?

5. What is being done with regard to education and training in occupational safety and health and working environment in general (primary schools, professional schools, universities)?

6. Are mass-media used for information of the public at large?

7. Which methods could be used for defining specific objectives to improve working conditions and environment and for evaluating progress in the attainment of such objectives? What specific targets should be set up concerning the reduction of dirty, noisy, difficult or unpleasant jobs? What are the industries and occupations where the worst working conditions are found?

8. What are the consequences for conditions of work and occupational safety and health of the various technologies being adopted in developing countries? What specific measures could be utilised during the development of industrialisation projects in order to adapt imported technologies to the social cultural pattern of the labour force? Are there any studies on the possibility of adapting traditional forms of work organisation to industrial work?

9. Economic and social advantages of various measures referring to the improvement of working conditions and environment?

10. Is there a need for a specific programme for improving conditions of work and environment in the rural areas? Indicate what specific action should be taken at national level with respect to conditions of work in the rural sector (hours of work, holidays, social services, housing). Extension of labour inspection to rural areas. Development of safety and health training for rural workers.

II. ILO Action

A. Standard-setting

11. Is there a need for new ILO standards in this field? On what subjects? Do you think that new initiatives are needed at the international level concerning the length of working time? What are the main problems? High legal maxima in agriculture? Excessive overtime? Insufficient reductions in working time for specially arduous work? Shift and night work?

12. Would it be advisable to prepare a comprehensive international instrument providing a framework of national policy for occupational safety and health and the improvement of the physical working environment?

13. Have you any suggestions for improving the application of existing instruments?

14. Is there a need for revising some of these standards?

15. What should be the role of the sectoral approach (industry by industry) in implementing the PIACT? (role of Industrial Committees?)

16. Would it be advisable to prepare further codes of practice (which may be adapted to national or local conditions) for specific sectors or branches of activity or specific hazards? For which sectors or in regard to which hazards?

17. What role should be reserved to the regional approach (e.g. Regional Conferences) in the implementation of the PIACT?

B. Research and Reports

18. What sort of research should be undertaken by the ILO (big comparative studies; articles on trends; contributions to outside meetings)? Should comparative studies normally be undertaken for submission at ILO Conferences, industrial committees and/or expert meetings or as independent research projects? How can the ILO stimulate research at the national level? Should assessment of national needs and resources for implementing a nation-wide programme on working conditions and environment be systematically promoted?

C. Clearing-House

19. How can the ILO best contribute to the collection and dissemination of information with regard to working conditions and environment?

20. Role of C.I.S. ? of the Social and Labour Bulletin? of the General Conditions of Work Series?

21. Should simplified fact-sheets on specific subjects be of use?

22. Role of symposia and seminars for exchanging information. At what level (international, regional, national, or sectoral) ?

23. Is there a need for developing audio-visual aids apart from publications to assist in information and education campaigns?

24. Should governments, employers' and workers' organisations be encouraged to address more requests for information to the ILO concerning developments in other countries, so that dissemination of information can be adapted to the particular needs of the author of the request?

D. Technical Cooperation

25. Would pilot missions of the multidisciplinary team referred to in the Conference resolution be of use in your country? If yes, indicate what should be the composition of the team and what should be its field of action?

26. Is there a need for technical cooperation in the field of conditions of work?

27. What are the best forms of technical cooperation to improve working conditions and environment :

i) assistance in labour legislation

ii) strengthening of labour inspection services

iii) strengthening of the labour management relations machinery and, with respect to rural areas, assistance in promoting the establishment of rural workers' organisations?

iv) establishment of national occupational safety and health institutes (to deal with applied research as well as with education, training and provision of information at large).

v) provision of fellowships

vi) advice for the setting up of plant occupational safety and health programmes

28. Should special efforts be developed to promote training schemes for "barefoot" safety delegates especially in small undertakings and rural areas?

3.2.1976

JdeG/Moe

Mr. Karasaki, Deputy Director, ILO
Regional Office BANGKOK

Mr. Jain

Mr. J. de Givry, Chief, TRAVAIL, GENEVA

PIACT 1-0-158 26.1.1976

Meeting of Consultants on the International Programme for the Improvement of Working Conditions and Environment (PIACT)

1. I am extremely grateful to you for your cable of 22.1.1976 indicating your willingness to take the necessary steps to organise the PIACT consultations in the Regional Office on 12 - 13 February 1976.

2. I had fully understood your first negative reaction as you had not got all the necessary information in hand at that time.

3. I am very conscious of the fact that it was not quite fair on my part to put such a pressure of work on you and your staff without adequate consultation. On the other hand, I thought that I had to know whether the Director-General approved the principle of regional consultations before writing to you and I considered also that, in so far as practicable, the informal consultation in Asia should be linked with the invitation of the Central Labour Institute to participate in their Seminar which will take place in Bombay.

4. As far as the financing of the consultation is concerned I fully agree that the excess cost of the consultation must be met by my Department.

5. I expect to arrive in Bangkok with Professor Wisner on Wednesday 11 February at 11:05 a.m. by SR 300. I would be grateful if you could reserve suitable accommodation for him and for me for three nights. We are both expected to leave Bangkok on Saturday 14 February.

6. I shall bring with me the appropriate number of copies of a brief working document which will form the basis of the consultation.

7. This consultation should in no way be considered as a normal ILO Meeting. It is rather a group conversation in the course of which ILO officials discuss in an informal way with outside specialists the contents of the ILO's programme of work. It is in order to stress that the consultation is a kind of "working meeting" that it is chaired by an ILO official and not by a participant.

Some Aspects of the Working Environment in Thailand

Safe Working Environment

In 1967 there were more than thirty cases of manganese poisoning occurred in the dry-cell manufacturing industry. This occurance was the first time in our country. Now, we have more than a thousand cases of lead poisoning per year from the smelting factories. Noise and heat are also hazards in work of the casting and glass making factories. Legislation on safety of the working environment on noise, heat and chemicals has been introduced and enforced by the Safety Division and with the co-operation of the Division of Toxicology, Department of Forensic Medicine, Faculty of Medicine of Siriraj Hospital, Mahidol University.

Occupational Illness

In 1975 inspection was undertaken in 13 factories manufacturing dry-cells and batteries, radio and television sets and printing press. The members of the Safety Standards Committee participated in the inspection process. With random sampling it became apparent that of the 281 workers who were employed the factories using chemicals, 177 workers were found to suffer occupational illness. It amounted to 63.35 per cent. The figure would be higher if all workers in the factories concerned were thoroughly checked due to our manpower shortage and the inadequatcy of tools and equipment.

Present Action

The Safety Unit of the Department of Labour has embarked on a course to improve the working environment. Many factories have been inspected for the toxic chemicals, excessive heat and noise level. The teaching of safety in working environment has been arranged in various educational institutions and organised for the employers as well as the workers.

The study for health and safety in work that might result in mangaese poisoning and lead poisoning has been undertaken. Many groups of workers were examined for the pesticide residue and for the hazard of organophosporus insecticides in the formulation and repacking processes. Very high concentration of trilene and toluene were found in the printing works.

Problems in Working for Health and Safety

The limitation of laboratory facility is a major problem for the improvement of working environment and working conditions in Thailand. More than four hundred chemicals specified in the related legislation must be determined in the standardised laboratories which are still not adequately available at present. There is also a shortage of qualified and trained manpower in this new field.

- - - - -

DOL
SR/Feb.76

Voyage Forum 76

Dominican Female

National Seminar on

QUALITY OF WORKING LIFE

(24/2)

9–10 Feb., 1976

X 25/2 DJAKARTA - DENPASAR

GA 684 D 1 pm

(28/2)

X 29/2 DENPASAR - BANGKOK

via SINGAPORE

have to be in BANGKOK for

flight AFUT 193 leaving at 10.45 PM

WIBNER

ขาม GA ให้ขอเปลี่ยนเป็น JUT

30831

Please confirm Ticket when you reach Jakarta.

Voyage de A. WISNER en ASIE DU SUD - EST

3 Février - 1er Mars 1976

3/2 - PARIS - GENEVE - V. SR 721 - D. 8 H.35 - A. 9 H.30
- 10 H. - 17 H.

c/o Monsieur de GIVRY
Chef du Département des conditions
et du milieu de travail
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22

Télégramme : INTERLAB-GENEVE - Télex 22 271 - Tél . 98 52 11

- GENEVE - FRANCFORT - V. SR 544 - D. 18 H.25 - A. 19 H.35
- FRANCFORT - BOMBAY - V. LH 690 - D. 21 H.10 - A. 9 H. 40 (le 4/2)

4/2 - 10/2

c/o Monsieur CHAINANI
Director General
Central Labour Institute
Kendriya Shram Vigyan Kendra
Sion
BOMBAY-22/DD (Inde)

Telegram : CELABINS - Tel. 4 74358

10/2 - BOMBAY - BANGKOK - V. SR 300 - D. 5 H.40 - A. 11 H.05

10/2 - 13/2

c/o Monsieur KARASAKI
Deputy Director
ILO Regional Office for Asia
P.O. Box 1759
BANGKOK (Thaïlande)

Street Address :
United Nations Building
Sala Santitham
BANGKOK 2

Telegram : INTERLAB BANGKOK - Tel. 82 91 61/71 81 91
82 93 65/82 93 81

14/2 - BANGKOK - MANILLE - V. AF 190 - D. 10 H.50 - A. 15 H.20

14/2 - 21/2

c/o Monsieur A.D. GRANGER
Director
ILO Area Office in Manila
P.O. Box 2965
MANILA (Philippines)

Street Address :
Metropolitan Bank Bldg.
4th Floor
6813, Ayala Avenue
Makati, Rizal
MANILA

Telegram : INTERLAB MANILA - Telex 722 2276 - Tel. 86 40 11 to 86 40 25

22/2 - MANILLE - SINGAPOUR - V. PR 501 - D. 8 H.40 - A. 11 H.20

- SINGAPOUR - DJAKARTA - V. GA 985 - D. 14 H. - A. 15 H.

22/2 - 24/2

c/o Monsieur B. Mac-DONALD
Director
ILO Area Office in Jakarta
P.O. Box 75
JAKARTA (Indonésie)

Street Adress :
United Nations Building
2nd Floor
Jalan M.H. Thamrin, 14
JAKARTA

Telegram : INTERLAB JAKARTA - Telex 4178 JKT in UNDP Office
Tel. 40980 - 43692 - 47017 - 47018 - 47909 - 49131 - 51113
53264 - 56530 - 56154

25
~~24~~/2 - DJAKARTA - DENPASAR - V. GA 684 - D. 13 H. - A. 14 H.45

.../...

GA 684

25
X ~~24~~/2 - 28/2

c/o Professor MANUABA
University of Udayana
Faculty of Medicine
Department of Physiology
DENPASAR-BALI (Indonesia)

Tel. 2510

29
X ~~28~~/2 - DENPASAR - DJAKARTA - V. GA 685 - D. 12 H.30 - A. 14 H.05

- DJAKARTA - BANGKOK - V. TG ~~424~~ 414 - D. ~~17~~ 16 H.25 00 - A. ~~21~~ 20 H.~~30~~ 15

√ 29/2 - BANGKOK - TEHERAN - V. AFUT 193 - D. 22 H.45 - A. 4 H.20

1/3 - TEHERAN - GENEVE - V. IR 713 - D. 6 H.30 - A. 9 H.30

- 10 H. - 13 H.

c/o Monsieur de GIVRY
Chef du Département des conditions
et du milieu de travail
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22

Télégramme : INTERLAB-GENEVE - Télex 22 271 - Tél. 98 52 11

- GENEVE - PARIS Orly OUEST - V. SR 724 - D. 14 H. - A. 15 H.

-:-:-:-:-:-:-:-:-:-

Pour Mr WISNER

de la part de M. LE TROAN

texte de la déclaration que doit faire SALANNE au BIT

Le texte a été rédigé très rapidement et n'est donc pas "parfait"

Il est possible que SALANNE soit obligé de réécrire son intervention en fonction des contraintes de la réunion -

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
60e session 1975

BIT - GENEVE, Juin 1975

Intervention de Mr. René SALANNE
- Représentant C.F.D.T. -

Il est intéressant que dans ce rapport soit abordé directement, par le Directeur Général, ce qui conditionne la vie des travailleurs dans le travail.

Il est important de tenter une analyse de la situation qui est faite présentement aux travailleurs dans une période où le type de développement économique et social est remis en cause par une crise dont on imagine mal l'évolution.

Paradoxalement, la conjoncture se présente favorablement pour que l'OIT aborde cette question. Car, si les pays industrialisés s'interrogent sur leur processus de développement, les pays en voie de développement, eux, commencent à s'approprier les moyens de leur industrialisation. Aussi, pensons-nous que l'effort des pays industrialisés, bénéfique pour les conditions de travail des travailleurs de leur propre pays, doit s'investir aussi dans une recherche d'adaptation du milieu et des conditions du travail valables pour tous.

Or, pour être fondamentalement novatrice, la démarche doit se réaliser à partir des actions conscientes des travailleurs sur les lieux de travail. C'est par une participation collective des travailleurs qui libèrent et utilisent leur capacité créatrice que pourront, avec les travailleurs spécialistes et experts, se définir un autre cadre et d'autres formes de travail. En résumé, c'est en réunissant le travail manuel et intellectuel, que pourra se concevoir un autre travail générateur d'un autre modèle de développement.

Depuis la Conférence syndicale européenne de GENEVE qui s'est réunie le 28 Février 1975, nous avons acquis la conviction que cette recherche est partagée par de nombreuses organisations syndicales.

Nous constatons actuellement, en FRANCE, que les travailleurs organisés dans leurs syndicats, luttent sur les lieux de la production dans des formes d'actions différentes selon la nature des problèmes abordés, pour éliminer les nuisances, transformer l'outil de production

c'est bien à la rationalité des choix et à la conception capitaliste de l'organisation du travail que s'affrontent les travailleurs français pour la transformer.

Aussi, l'action pour transformer les conditions de travail revient, de la part des syndicats, à s'interroger, à partir de la situation concrète des travailleurs, sur les effets de la division du travail et ceci quels que soient les systèmes socio-politiques et les stades du développement économique atteint.

Autre constatation, pour maintenir la place des pays industriels, l'économie de marché leur impose de faire supporter aux pays en voie de développement, un mode de production radicalement opposé à une recherche de travail plus humain. Cette influence négative s'exerce soit directement dans nos propres pays auprès des travailleurs immigrés qui occupent en majorité les postes insalubres et dangereux, soit dans vos pays par les transferts de certaines industries. En effet, nous constatons de plus en plus que certains investissements ont pour but de rechercher un profit dans des conditions de production incompatibles avec les exigences des travailleurs des pays industrialisés. Dans d'autres cas nous voyons des activités considérées comme trop polluantes, par les populations ou les gouvernements de nos pays s'exporter chez vous.

Tout ceci nous interroge, provoque des prises de positions.

Plus loin, après réflexion, nous ne pouvons taire que : certaines technologies ou usines conçues par les techniciens, ne tiennent pas compte des situations climatiques, sociales ou culturelles des pays où elles vont s'implanter.

Produits de la division du travail entre ceux qui conçoivent les installations et leur fonctionnement, et ceux qui vont les utiliser, ces transferts reproduisent les mêmes erreurs, conduisent aux mêmes irrationalités que nous connaissons bien chez nous.

Aussi, une action commune entre les organisations syndicales est-elle nécessaire. Celle-ci devrait s'entreprendre sur la base de quelques constats et principes essentiels qui nous sont communs, tels que :

./.

* Il s'agit de donner aux travailleurs organisés sur les lieux de la production et à leurs délégués une responsabilité accrue vis à vis de l'organisation de leur travail. Car, si l'on ne veut pas que le travailleur soit manipulé par l'entreprise, celui-ci doit être informé et en capacité d'agir collectivement ;

* Le progrès humain ne découle pas automatiquement du progrès technique. C'est au stade de l'élaboration des produits ou des projets d'installations que des efforts doivent être entrepris pour prendre en compte les problèmes des hommes qui utiliseront ces technologies ;

* L'information des travailleurs aux postes de travail sur les risques dûs aux technologies et aux produits utilisés, doit être la plus complète possible. L'appropriation de ces informations suppose une formation adaptée des travailleurs.

C'est parce que les travailleurs organisés et actifs établiront un rapport de forces pour modifier les situations qui leur sont faites, que l'on créera des conditions qui répondront aux exigences de santé et d'épanouissement de l'homme au travail. C'est la seule manière de répondre aux questions urgentes que pose le développement des technologies à la masse des travailleurs. En effet, au delà des expériences basées sur la recherche de créations de motivations pour les travailleurs, nous constatons en FRANCE : que le pourcentage des travailleurs soumis au travail en équipes progresse de 10 à 22 % de 1957 à 1974 sans que pour autant cette forme d'organisation soit justifiée technologiquement. Si le nombre d'accidents du travail stagne, leur gravité progresse, le nombre de maladies dues au travail et aux nuisances progresse...

Aussi, certaines expériences, provoquées à l'initiative de directions d'entreprises qui s'appuient exclusivement sur la recherche de satisfactions individuelles et menées en dehors d'un cadre collectif et de garanties contractuelles risquent-elles d'aliéner davantage les travailleurs et d'émousser les moyens de défense des travailleurs face à l'exploitation du patronat.

./.

De ceci, l'échec des dernières négociations nationales entreprises en France, entre le patronat et les organisations syndicales nous montre les limites mêmes d'une amélioration des conditions de travail.

En fait, de nombreuses démarches entreprises sous couvert scientifique partent d'une méfiance vis à vis des travailleurs organisés dans leurs syndicats dans l'entreprise en les divisant à priori entre ceux qui acceptent le changement et ceux qui le refusent. Alors que l'action collective nous informe que majoritairement les travailleurs prennent des initiatives et assument leurs responsabilités dans les transformations sociales auxquelles ils participent.

De ce point de vue, les propositions qui nous sont faites nous apparaissent très limitées, peut-être à cause de la nouveauté de la discussion sur ce thème, sans doute parce que le pouvoir ne se partageant pas, les revendications des travailleurs qui naissent portent déjà en elles des transformations beaucoup plus profondes et massives que celles proposées ici ou là. Pour notre part, il nous semblerait dangereux de nous enfermer dans une approche par trop exclusive, à partir d'expériences limitées d'entreprises, alors que des problèmes essentiels ne sont pas abordés qui touchent la masse des travailleurs :

* Face à l'aspiration à une plus grande liberté d'expression de tous les travailleurs et à la revendication syndicale à plus de responsabilités dans l'entreprise, nous constatons que les acquis par la législation du travail sont très faibles. La voie conventionnelle traditionnelle ne permet guère d'avancées significatives.

* Si l'on parle de requalification du travail pour quelques uns, on constate, en même temps , une dégradation de plus en plus prononcée du contenu du travail pour beaucoup d'autres. Par exemple, l'introduction de l'informatique dans de nombreux secteurs, réduit la participation des travailleurs dans leur travail.

./.

* La lutte contre les nuisances apparaît de plus en plus dans les déclarations officielles. Parallèlement, les substances chimiques dont on ne connaît pas les risques sur la santé prolifèrent. Elles sont mises en circulation sans contrôle. Par ailleurs, des produits toxiques connus sont mis en circulation sans que les travailleurs soient informés d'une manière efficace sur les risques encourus. Sur ce point, la Conférence européenne syndicale a fait des propositions précises au B.I.T.
* On sait que certains groupes ou certaines catégories de travailleurs ont une espérance de vie plus courte, vieillissent plus rapidement ou sont rejetés prématurément de l'outil de production. Or, peu d'études épidémiologiques nous informent sur les causes de ce phénomène.

Ces quelques points montrent à l'évidence que le champ d'intervention pour prendre des initiatives est vaste mais semé d'embuches pour qui veut prendre la responsabilité d'améliorer les conditions et le milieu de travail pour les travailleurs.

Aussi parmi les propositions modestes qui nous sont faites nous sommes d'accord pour celles visant à une amélioration du système normatif et de la circulation de l'information.

Concernant le projet"d'institut sans mur"cette proposition est intéressante mais requiert dans sa mise en oeuvre une évolution dans la démarche traditionnelle des missions. La composition pluri-disciplinaire des équipes doit se complèter localement par une participation étroite des travailleurs directement concernés et de leurs représentants. Au delà des interventions parcellaires, c'est à une auto-formation visant à adapter l'outil de travail et les technologies aux travailleurs que l'on doit tendre. Le risque permanent d'une telle entreprise sera d'informer les responsables de l'entreprise parce qu'ils ont la connaissance technique au détriment de ceux pour qui l'intervention doit être faite.

*
***
*****
****
****
****
*****
***
*

MINISTÈRE
DE
L'ÉDUCATION
NATIONALE

Conservatoire National des Arts et Métiers
Département des Sciences de l'Homme au Travail

PHYSIOLOGIE DU TRAVAIL
ERGONOMIE

Paris, le

Conseil Administration BIT

	G	E	T
ALLEMAGNE (RFA)	X	X	X
ARGENTINE			X
AUSTRALIE	X		X
BRESIL	X		
CANADA	X		X
CHINE	X		
CONGO		X	
ETATS-UNIS	X	X	X
ETHIOPIE		X	
FRANCE	X	X	
GRANDE-BRETAGNE	X	X	X
GUINEE	X		
HONGRIE	X		
INDE	X	X	X
IRAN	X	X	
ITALIE	X		
JAPON	X	X	X

	G	E	T
KOWEIT	X		
LIBAN		X	
LIBERIA	X		
MADAGASCAR			X
MEXIQUE	X		X
NIGERIA			X
NORVEGE	X		X
PAKISTAN	X		
PANAMA	X		
SOMALIE	X		
SOUDAN	X	X	
SUEDE		X	
TRINITE-TOBAGO	X		
TOGO	X		
TUNISIE		X	
URSS	X	X	
URUGUAY		X	
VENEZUELA	X	X	
YOUGOSLAVIE	X		
ZAIRE	X		

Voyage de A. WISNER en ASIE DU SUD - EST

3 Février - 1er Mars 1976

3/2 - PARIS - GENEVE - V. SR 721 - D. 8 H.35 - A. 9 H.30
- 10 H. - 17 H.

c/o Monsieur de GIVRY
Chef du Département des conditions
et du milieu de travail
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22

Télégramme : INTERLAB-GENEVE - Télex 22 271 - Tél . 98 52 11

- GENEVE - FRANCFORT - V. SR 544 - D. 18 H.25 - A. 19 H.35
- FRANCFORT - BOMBAY - V. LH 690 - D. 21 H.10 - A. 9 H. 40 (le 4/2)

4/2 - 10/2

c/o Monsieur CHAINANI
Director General
Central Labour Institute
Kendriya Shram Vigyan Kendra
Sion
BOMBAY-22/DD (Inde)

Telegram : CELABINS - Tel. 4 74358

10/2 - BOMBAY - BANGKOK - V. SR 300 - D. 5 H.40 - A. 11 H.05

10/2 - 13/2

c/o Monsieur KARASAKI
Deputy Director
ILO Regional Office for Asia
P.O. Box 1759
BANGKOK (Thaïlande)

Street Address :
United Nations Building
Sala Santitham
BANGKOK 2

Telegram : INTERLAB BANGKOK - Tel. 82 91 61/71 81 91
82 93 65/82 93 81

14/2 - BANGKOK - MANILLE - V. AF 190 - D. 10 H.50 - A. 15 H.20

14/2 - 21/2

c/o Monsieur A.D. GRANGER
Director
ILO Area Office in Manila
P.O. Box 2965
MANILA (Philippines)

Street Address :
Metropolitan Bank Bldg.
4th Floor
6813, Ayala Avenue
Makati, Rizal
MANILA

Telegram : INTERLAB MANILA - Telex 722 2276 - Tel. 86 40 11 to 86 40 25

22/2 - MANILLE - SINGAPOUR - V. PR 501 - D. 8 H.40 - A. 11 H.20

- SINGAPOUR - DJAKARTA - V. GA 985 - D. 14 H. - A. 15 H.

22/2 - 24/2

c/o Monsieur B. Mac-DONALD
Director
ILO Area Office in Jakarta
P.O. Box 75
JAKARTA (Indonésie)

Street Adress :
United Nations Building
2nd Floor
Jalan M.H. Thamrin, 14
JAKARTA

Telegram : INTERLAB JAKARTA - Telex 4178 JKT in UNDP Office

Tel. 40980 - 43692 - 47017 - 47018 - 47909 - 49131 - 51113
53264 - 56530 - 56154

24/2 - DJAKARTA - DENPASAR - V. GA 684 - D. 13 H. - A. 14 H.45

.../...

24/2 - 28/2

c/o Professor MANUABA
University of Udayana
Faculty of Medicine
Department of Physiology
DENPASAR-BALI (Indonesia)
Tel. 2510

28/2 - DENPASAR - DJAKARTA - V. GA 685 - D. 12 H.30 - A. 14 H.05

- DJAKARTA - BANGKOK - V. TG 424 - D. 17 H.25 - A. 21 H.30

29/2 - BANGKOK - TEHERAN - V. AFUT 193 - D. 22 H.45 - A. 4 H.20

1/3 - TEHERAN - GENEVE - V. IR 713 - D. 6 H.30 - A. 9 H.30

- 10 H. - 13 H.

c/o Monsieur de GIVRY
Chef du Département des conditions
et du milieu de travail
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22
Télégramme : INTERLAB-GENEVE - Télex 22 271 - Tél. 98 52 11

- GENEVE - PARIS Orly OUEST - V. SR 724 - D. 14 H. - A. 15 H.

-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-

un texte directeur
utile pour les participants

SEC1

ANNEXE

PROJET DE RECHERCHE

TRANSFERTS DE TECHNOLOGIE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET EVOLUTIONS SOCIO-CULTURELLES DANS LES PAYS EN INDUSTRIALISATION RAPIDE

I. POSITION DU PROBLEME

L'industrialisation rapide de nombreux pays a lieu à un moment où les pays plus anciennement industrialisés prennent conscience des influences capitales que certaines innovations et les technologies qui en découlent, ont eu sur l'homme et sur son environnement social et culturel.

Cette prise de conscience est nette à propos de l'environnement, des ressources énergétiques, de l'urbanisation, des conditions de travail ; elle est peut-être moins clairement exprimée, bien qu'aussi réelle et profonde, à propos des structures sociales et des valeurs culturelles traditionnelles propres aux différents groupes éthniques ou sociaux.

Il est intéressant d'utiliser les circonstances propres aux pays en industrialisation rapide afin de rechercher les formes d'industrialisation et les aménagements du travail :

- les plus compatibles avec le respect des formes traditionnelles et spécifiques de la vie sociale et culturelle des différents groupes ethniques, évitant notamment l'importation des modèles culturels liés à des formes de développement et de travail les moins valorisantes

- les plus susceptibles d'intégrer ou d'utiliser d'une manière dynamique dans les nouvelles techniques d'organisation, les caractéristiques traditionnelles, par exemple les modes de relations au sein des familles ou des groupes, pour la réussite des objectifs techniques, économiques et sociaux

- les plus propres à contribuer à la réalisation des objectifs sociaux à propos de l'emploi, de la formation, des conditions de vie, de l'environnement, des valeurs culturelles et particulièrement, à propos des conditions de travail.

Une meilleure compréhension des interdépendances et des influences réciproques qui existent au sein des systèmes socio-techniques, dans lesquels nous sommes impliqués, amène à concevoir la nécessité d'une évaluation technologique, conçue comme "un effort d'appréciation et de sélection entre diverses technologies effectué en fonction d'un ensemble clairement défini d'objectifs et d'applications pratiques".

II. ETUDE PORTANT SUR L'ELABORATION D'UNE METHODOLOGIE D'ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

centrée sur le problème de l'adéquation des techniques au système social et culturel dans les pays en voie d'industrialisation rapide.

Cette étude poursuit une double finalité :

1. à moyen terme : agir sur la conception des équipements industriels, des produits et des modes d'organisation mis en place dans les pays en voie d'industrialisation rapide de façon à

   a) optimiser leur insertion dans le système social et culturel (structures de la main d'oeuvre, organisation sociale et familiale, culture technique et artisanale etc ...)

   b) permettre un meilleur usage et une meilleure formation de la main d'oeuvre.

   Cet objectif pourra être atteint par la mise en place de formations mais aussi d'expériences pilotes.

2. à court terme et d'abord : ~~évaluer~~ élaborer une méthodologie d'analyse des Conditions de Travail créées par l'industrialisation rapide du Tiers Monde.

   Cette analyse devrait permettre de mesurer les effets des technologies industrielles sur les systèmes sociaux et culturels, les réappropriations spontanées par d'autres modèles d'organisation sociale comme les disfonctionnements dûs à l'inadéquation des systèmes d'or-

ganisation technique aux caractéristiques de la main d'oeuvre.

L'étude dont il est question, serait une tentative pour élaborer une méthodologie d'approche pluridisciplinaire :

. industrielle et technique

. sociologique et éthnique

. économique

qui pourrait ensuite être appliquée et vérifiée en différents pays.

La première étude, de ce fait, ne portera pas sur un pays, mais sur plusieurs cas d'implantations industrielles en différents pays du Tiers Monde. L'étude serait menée à la fois sur le terrain et dans les pays fournisseurs de l'ingénierie pour déterminer ce qui a été fait ou non pour prendre en compte les facteurs sociaux, ethniques ou culturels.

III. METHODOLOGIE DE LA REALISATION DU PROJET

a) choix d'entreprises ou de zones régionales ou d'une technologie en fonction notamment :

- de l'importance du secteur technologique (taille des unités de production, effectifs totaux impliqués dans un groupe d'unités, caractéristiques du produit ou service ...)

- de l'impact prévisible ou constaté de l'implantation technique sur l'emploi, sur la vie régionale et sur l'environnement

- des possibilités de choix offertes dans les formes de développement, par le secteur ou la sociologie

- des perspectives démographiques et de l'emploi

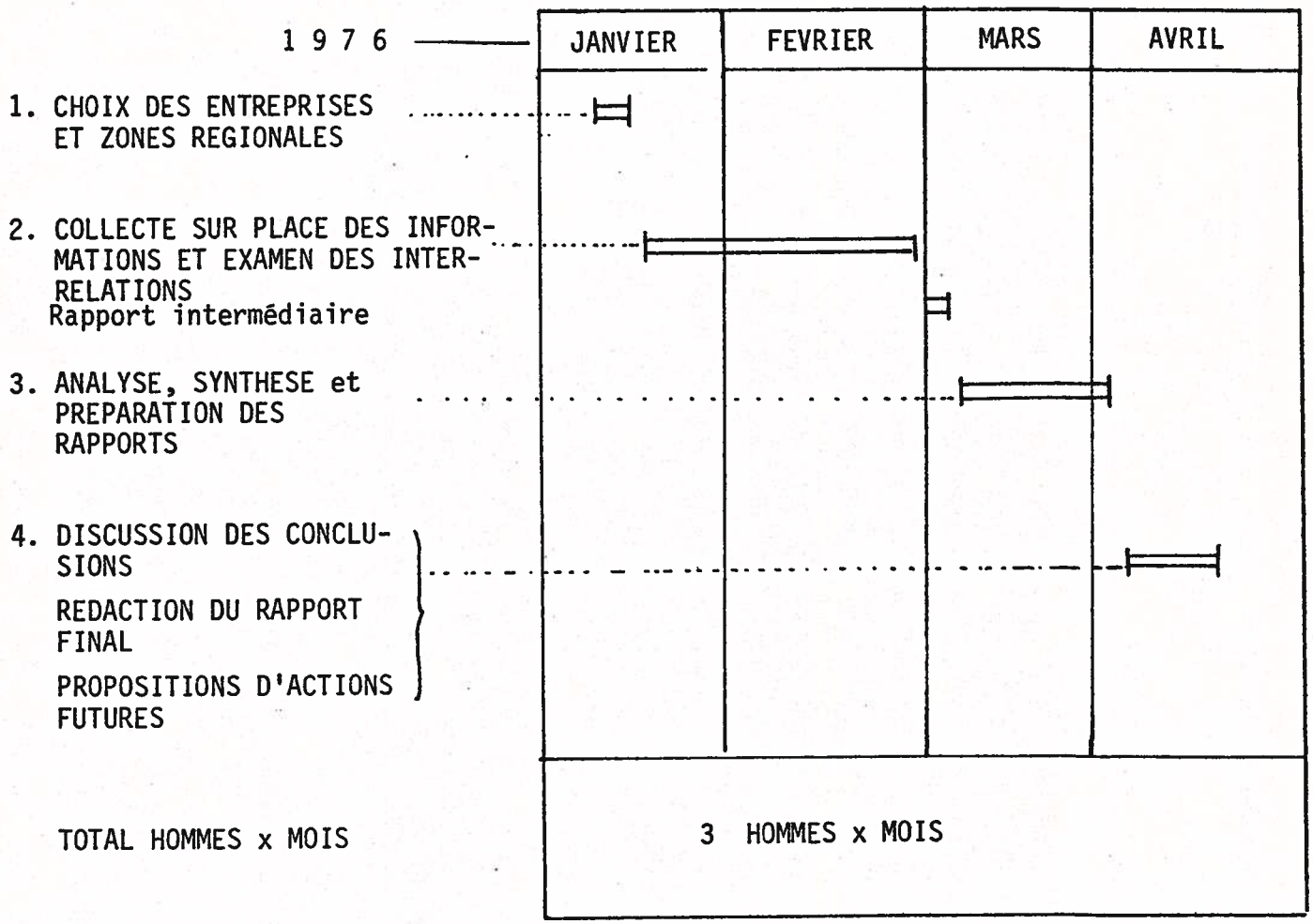
b) examen des interrelations, à court et à long terme entre les technologies, les formes de développement et d'organisation du travail, les conditions de vue et d'urbanisation, les structures familiales et sociales et les valeurs culturelles ; par exemple :

. interactions et tensions possibles entre les

systèmes de valeurs et de hiérarchie sociale existant dans la société et ceux adoptés par l'entreprise.

. comptabilité des technologies avec les modes de travail traditionnels et avec les niveaux actuels ou possibles de formation.

Cet examen serait effectué suivant le plan de travail :



→ Complejo industrial del valle de Cuernavaca CIVAC

presupuesto para fines de febrero 76

3500 dólares!

FB/fr.

M. BRETON

M. Spyropoulos
M. de Givry

Programme d'amélioration des conditions de travail et de vie en secteur rural

1. Ci-dessous quelques observations sur le schéma de programme rural préparé par M. Steele.

2. La majorité de la population du monde résidant et travaillant en milieu rural et les conditions faites à cette population étant reconnues par tous les observateurs comme mauvaises dans l'absolu et relativement à celles des autres secteurs, il est inévitable, à l'instar des autres organisations internationales, que le BIT se préoccupe désormais plus attentivement à la situation dans le secteur rural. Et, après le renforcement du programme de l'emploi rural, il est logique d'intensifier le programme des conditions de travail et de vie. De plus, le lancement du PIACT est l'occasion privilégiée de développer les activités du Bureau dans un domaine un peu négligé jusqu'à présent (domaine abordé essentiellement sous l'angle des normes).

3. Evidemment ce n'est pas chose facile car le monde du travail rural n'est pas homogène, sa complexité est évidente comme la variété de ses situations et d'autre part, les contraintes naturelles qui l'affectent obligent d'envisager les problèmes d'une manière spécifique et de leur donner un traitement autonome dans le cadre du PIACT, voire d'envisager la mise au point d'un véritable PIACT rural.

4. Dans ces conditions, il faut reconnaître l'importance de la contribution de M. Steele, qui en quelques jours a réussi à imaginer un cadre de recherche et d'action aussi imposant. Si j'ai bien compris (je n'en suis pas sûr, car le style de l'auteur est pour le moins déconcertant), il nous propose deux éléments:

- d'une part, les grandes lignes d'une stratégie d'amélioration des conditions de travail et de vie, sous la forme de grandes orientations pour la recherche et pour l'action, stratégie se décomposant en cinq sous-programmes correspondant à cinq situations définies sur une base géographique, économique et/ou catégorielle;

- et d'autre part, au niveau des moyens à mettre en oeuvre dans chacun des cinq secteurs, une tactique articulée sur quatre axes: la mise au point de normes spécifiquement rurales, la promotion d'actions communautaires autonomes (self help), l'aide au développement des organisations de travailleurs et l'assistance aux changements technologiques.

5. Pour la stratégie, il aurait été peut-être utile de préciser dès le départ, ce que l'on entend exactement par "conditions de travail et de vie" dans la perspective de ce programme et ensuite à définir un certain nombre d'objectifs précis à moyen et à long terme. Cette double clarification paraît être un préalable indispensable.

6. En second lieu, s'il est évident qu'un seul programme global ne peut être envisagé en raison de l'hétérogénéité des situations nationales et locales, les schémas et critères de distinction susceptibles d'être retenus sont multiples: on peut en effet envisager soit un sous-programme par grande région géographique, soit un double programme distinguant les sous-secteurs de l'agriculture et des autres activités, soit encore un programme distinct pour les conditions de travail et les conditions de vie ou par grands thèmes (temps de travail, services sociaux ...), soit enfin, un programme pour chacune des grandes catégories de main-d'oeuvre... Le choix de M. Steele est intéressant dans la mesure où la division par zones géo-économiques est sans doute la plus réaliste mais pourquoi s'arrêter en si bon chemin et, après avoir défini les deux premières situations sur cette base, réintroduire l'aspect catégoriel comme troisième secteur, revenir à un critère économique pour le quatrième (plantations) et finir pour le cinquième par un groupe bien particulier (nomades). Peut-être aurait-il été préférable de distinguer seulement trois situations principales, c'est-à-dire, traiter respectivement des problèmes dans le cadre des villages de subsistance (y compris les aborigènes), dans la zone intermédiaire, (principalement, petits agriculteurs exploitants) et enfin du secteur d'agriculture moderne (incluant en particulier les grandes plantations). Il apparaît en effet que les travailleurs sans terre et les fermiers et métayers se répartissent en fait dans les trois secteurs, quoique surtout dans la zone intermédiaire. En outre, il n'existe pas que de grandes plantations et les petits et moyens planteurs, utilisant essentiellement de la main-d'oeuvre familiale, ont également leur place dans le secteur intermédiaire. Quant aux nomades qui ne sont pas en voie de sédentarisation, leurs problèmes spécifiques pourraient faire l'objet d'un projet spécial, sans constituer pour autant un des grands programmes.

7. Autre problème typologique, celui de la définition des "target-groups". Il est certes nécessaire de concentrer les efforts dans chaque grand secteur sur les catégories de travailleurs les plus pertinentes, à savoir, celles bénéficiant des plus mauvaises conditions ou celles pouvant jouer un rôle stratégique pour l'amélioration de ces conditions (par exemple jeunes gens alphabétisés). Mais il paraît difficile d'identifier ces catégories à priori et de retenir d'ores et déjà le critère de "l'existence de systèmes tripartites", condition presque jamais remplie !; dans certains cas, dans le cadre de chaque grand programme, l'attention devra se concentrer soit sur les femmes ou les jeunes travailleurs, soit sur les travailleurs sans terre ou les travailleurs placés en situation de dépendance, soit sur les trop petits propriétaires. A ce sujet, la définition de la Banque Mondiale sur les catégories les plus pauvres ne coïncide pas nécessairement avec les travailleurs affectés des plus mauvaises conditions de travail et de vie.

8. En ce qui concerne les moyens, l'importance accordée aux normes est peut-être excessive dans la mesure où ce moyen d'action a été le principal instrument utilisé par le Bureau jusqu'à présent, et cela sans beaucoup de résultats concrets ... D'autre part, la définition de normes spécialement adaptées aux conditions modestes du secteur rural paraît être une entreprise bien délicate du point de vue à la fois politique et technique. Toutefois, une réflexion semble indispensable sur la portée des normes existantes et surtout sur le décalage entre leur ampleur (une quarantaine d'instruments pertinents) et le peu d'application qu'elles ont reçue ainsi que sur les moyens de changer cette situation. Il y aurait eu intérêt également à séparer plus clairement les normes et les objectifs de façon à bien préciser le contenu de ces derniers (améliorations pourquoi et pour qui, relation de ces objectifs avec les objectifs purement économiques ou les objectifs "d'emploi",etc...)

9. Par contre, l'accent sur le développement du tripartisme et, si possible dans ce cadre, de l'organisation des agriculteurs sous différentes formes ne peut être retenu. De même le développement de l'impact de l'inspection du travail est également souhaitable, tout en gardant à l'esprit que son intervention ne peut toucher, dans la meilleure des hypothèses, qu'une partie de la population active du secteur rural. Or l'intérêt majeur du programme pourrait être justement de dépasser la portée restrictive des programmes antérieurs (pratiquement limitée aux travailleurs salariés et dépendants) pour traiter de la grande masse des agriculteurs qui, dans les pays en voie de développement, sont "indépendants". Egalement essentielle, l'assistance dans le domaine technologique par la recherche d'outils, équipements et de méthodes de travail plus appropriés et par le renforcement parallèle de leur vulgarisation, car l'amélioration des outils de base peut à la fois diminuer la pénibilité, la durée du travail et augmenter la productivité.

10. En bref, ce document est donc riche de développements intéressants et constitue une base très utile de réflexion mais, il me semble qu'il reste un peu dans le vague puisqu'il peut s'appliquer à tout programme général de développement rural et que, en ce qui concerne les conditions de travail et de vie, il ne présente pas en conséquence un schéma suffisamment précis de programme de recherche et d'action, c'est-à-dire comportant des objectifs définis à moyen et à long terme (finalité du programme et à l'intention de qui), les grands thèmes et les principales matières composantes (contenu des conditions de travail et de vie envisagées), les modalités et les niveaux d'intervention (à charge du BIT ou des gouvernements), et enfin, un calendrier incluant les phases de sa réalisation. L'esquisse proposée gagnerait à être complétée et précisée.

11. Aussi bien, pourrait-on tenir compte, pour la définition des actions prioritaires devant constituer l'armature du programme, des considérations suivantes:

a) le programme concernerait exclusivement les pays en voie de développement situés dans la zone tropicale et sub-tropicale;

b) on traiterait principalement, au moins dans une première étape, du sous-secteur de l'agriculture, dans le cadre des trois principales situations indiquées ci-dessus;

c) l'expression "conditions de travail et de vie" serait prise dans son acceptation la plus large (y compris le milieu de travail et l'environnement). Tout en reconnaissant que de multiples facteurs ont une influence sur le niveau et l'évolution de ces conditions (climat, écologie, répartition des terres, organisations institutionnelle, économique et sociale, niveau d'éducation...), l'accent serait mis sur les aspects où le BIT est compétent (y compris, ce qui ne ressort pas clairement du document, la rémunération et les revenus, la sécurité sociale, les services sociaux et certains problèmes comme le logement qui peuvent être traités directement et non seulement comme élément de l'environnement;

d) dans le même ordre d'idées, il est clair qu'il est difficile d'agir directement sur la plupart des conditions de travail et de vie et que l'on peut être tenté dès lors d'adopter la voie indirecte, c'est-à-dire d'agir principalement sur l'ensemble des facteurs de tous ordres qui les conditionnent. Cette optique qui implique une approche interdisciplinaire et inter-organisations pourrait être retenue mais peut-être seulement dans une seconde étape, l'action immédiate pouvant se concentrer sur des interventions directes ou sur les conditions les plus mauvaises et qui peuvent être améliorées rapidement, souvent à peu de frais;

e) même en tenant compte des limitations et des contraintes énoncées ci-dessus, un tel programme ne peut se développer au seul niveau du département TRAVAIL, mais doit par la force des choses mettre en oeuvre la participation de nombreux autres services du Bureau. A cet égard, on pourrait envisager (alternativement ou simultanément), soit des actions PIACT coordonnant et intégrant les différents aspects (non seulement au sein du Bureau mais avec les autres organisations internationales concernées) soit des actions plus limitées dans le cadre de projets BIT de développement rural, d'emploi ou de formation professionnelle, soit des interventions portant sur certains aspects ponctuels des conditions de travail ou de vie (durée du travail, logement, ou sécurité...).

12. La définition d'un tel programme est d'évidence une entreprise d'une telle envergure et d'une telle délicatesse que je me permettrai de faire trois suggestions:

i) consulter imédiatement, sous forme de réflexion libre en commun, un certain nombre de collègues d'autres services qui traitent de problèmes en milieu rural et qui sont déjà connus par leur compétence (sans citer de noms, ces collègues existent par exemple dans les services de coopératives, de l'emploi rural ou de l'éducation ouvrière);

ii) mettre en place (à titre temporaire ou comme base d'une unité ad-hoc pour ce programme spécial) un très petit groupe de travail chargé de lancer le programme sur le plan technique;

iii) de prévoir, d'ores et déjà, comme phase préliminaire ou première phase de l'exécution du programme, une étude sommaire qui aurait pour objet d'inventorier la documentation disponible et le capital de connaissances existant au Bureau, à la FAO, à l'OMS et sur le plan national, afin de faire le point de la situation dans un domaine qui nous est peu connu, d'identifier les problèmes essentiels, les plus répandus et les plus graves dans le domaine des conditions de travail et de vie dans le secteur rural. Car, contrairement à la situation dans les autres secteurs, nous n'avons que peu de manifestations de situations malsaines dans ce domaine, peu d'indicateurs de tension à notre disposition. Notre programme, pour être crédible, doit donc être affiné en fonction de la réalité. Il ne s'agit pas, à ce stade, de faire ou de faire faire de nouvelles enquêtes ponctuelles - ne serait-ce que parce que cela prendrait trop de temps - mais de tirer de la documentation disponible, les éléments pertinents permettant d'asseoir, dès le départ, le programme sur des bases solides. Cette enquête aurait également le mérite de permettre rapidement d'apporter une première réponse à l'attente des pays en voie de développement qui constituent la majorité des membres de l'OIT et pour lesquels cette partie du programme PIACT est probablement l'élément le plus important à leurs yeux.

24.1.1976 F. Breton

DST/Moe

cc: M. Kane

Dr. Mestromatteo

M. Spyropoulos

Mr. de Givry

Preliminary Discussion Draft of A Suggested Framework for an ILO Rural Developing Country Conditions of Life and Work Programme

By your minute of 31.12.1975, you requested from me preliminary work related to the "action-oriented research on working conditions and occupational safety and health of rural workers", the joint project under CONDI/T and SEC HYG. This project and my suggestions were to carry forward the aims and intent of the PIACT Resolution of the International Labour Conference at its 60th Session in June 1975. My draft suggestions attached are a reflection of the intention to have an international programme to improve conditions of life and work, all existing efforts to be upgraded and some emphasis within the programme to be given to the rural sector.

During the preparation of this draft, I have had discussions with the following:

Mr. Dunning, Mr. Hodsdon, Mr. Fauchon, Mr. Samson, Mme Z. Ahmad, Mr. Ali Khan, Mr. Mansun (on behalf of Mr. Meredon), Mr. Kane, Dr. Annoni, Mr. Breton, Mr. Mendelievich. In WHO, I had discussions with Dr. El Batawi and Mr. A. Piel and in UNRISD with Mr. Wolf Scott.

You will appreciate how time and the extent of the field to be covered has prevented all but the most cursory reference to some immensely important areas and subjects. However the framework of action and research suggested was carefully considered in the light of the many points made by the people above who so kindly gave of their time and ideas. It is hoped nevertheless that further time for discussions, internally within the department as well as externally, can be found, so that the draft may be improved.

16.1.1976

David Steel

D R A F T

A Suggested Framework for an ILO Rural Conditions of Life and Work Programme

A. Introduction

The ILO conditions of life and work and working environment programmes (ILO/CLWE) can be given a strong rural component. Before suggesting a tight action oriented research programme[1] it would be useful first to explore the nature of possible long term action programmes.

Functions of ILO/CLWE can be divided between standard and goal setting, monitoring and direction action programmes in the rural areas. In the first two cases ILO/CLWE can cover the whole field of activities likely to have a profound influence on CLWE including those where it has only an indirect interest, such as settlement conditions, medicare provision and general education. In the last case it could both set standards and goals and carry responsibility for direct programmes.

One of the most difficult questions is where in the range of possibilities concentrated attention should be given. It is possible that all the main divisions of the problem can be covered, but then there will likely be a resources constraint. This problem will not be dealt with in this draft except in so far as there has to some extent been a delimitation of the problem zones implicit in the categorisation below. The selection of

---

[1] There is a strong current of advocacy in ILO for more immediate action programmes and policy advice to governments rather than more research.

problem divisions would also perhaps require more justification than is given here. The five initially suggested divisions are:

(i) traditional subsistence village;

(ii) intermediate market small farmer areas;

(iii) landless labourers: share croppers and poor tenant farmers;

(iv) plantations and plantation workers;

(v) nomadic and semi-nomadic peoples.

For each problem area division guideline standards and project or programme goals will be required. Guideline standards are standards of CLWE, such as working hours or 'hardness' of work which apply to the separate problem area divisions. However they are less rigid than ILO Convention standards. If found consistently applicable, they could at some time in the future be accepted as worthy of incorporation in conventions or recommendations. The goals are programme goals having a bearing on improvements of CLWE. The programmes can be those in which ILO has a direct or only an indirect interest. It is suggested that the ILO/CLWE consider monitoring some indicators of standard and goal achievement. Measurement could be separate for all workers in the five divisions above or for target groups within these.

Measuring and monitoring of local indicators is a subject on which knowledge is accumulating. It is mainly work for headquarters and regional staff of ILO/CLWE. However where

CLWE is particularly poor then 'inspection' and monitering of standards at the local level by 'barefoot or other labour inspectors can be a tool of local community and worker organisations for improving conditions.

It is generally felt to be ~~time~~ true also that there is a close relation between the level of organisation of rural people and the ability to institute successful CLWE programmes.

Certainly the support of rural worker organisations at the local level to carry out the agreed functions may well require both international, regional and national tripartite involvement to ensure freedom of action in some specific cases. Rural areas for the action oriented research could be selected not only on the basis of current multi-agency inputs but also the backing of relevant tripartite organisations.

Where it is not possible to arrange tripartite agreement and the cooperation of active workers' organisations, the ILO/CLWE will have to seek means of self-improvement for rural workers and their families. Regional programmes will need to be prepared to switch to such direct assistance in the countries where this applies.

ILO/CLWE rural programmes will have a greater likelihood of success if fitted into multi-agency programmes as it is especially true that the primary reason for poor CLWE is the low level of economic development.

B. Standards and Goals

Guideline standards could be set for the most important aspects of CLWE for each of the five problem area divisions. These could be done in general terms at headquarters level and made more specific for regional, ~~and~~ national and multi-agency programmes. The guideline standards would be more flexible than ILO convention standards. Although they would cover the same area of activities, in many cases, they would have a different status and hopefully escape some of the ~~minimum~~ possible criticisms of "lower level" standards.

At the international level new standards called "basic-means" or "basic-needs" are being much discussed.[1] They will certainly feature both in the Vancouver Conference on "Habitat" as well as the ILO World Employment Conference. Basic means standards suffer somewhat from the same criticism that can be applied to some ILO conventions, that is that they set too low standards for some and too high for others. However, as a global value judgement, they do represent some estimate of a minimum below which (in a common concensus) people should not have to live.

---

[1] From "Employment, Growth and Basic Needs", ILO, Geneva, August 1975. Confidential for discussion only, one such broad definition can be cited: "Basic needs encompass personal consumption, access to communal services, and to adequately productive and fairly remunerated employment. Basic personal consumption includes an adequate diet, decent housing, adequate clothing and some other household goods. The most important basic services are primary and adult education, clean water, sanitation and preventive and curative medicine. To produce these basic goods and services requires an infrastructure both of physical assets and of knowledge embodied in trained people and the capacity to produce intermediate and capital goods necessary for the provision of basic consumption goods and mass services."

One such estimate has been made for the World Employment Conference.[1] ~~is given in the following table.~~

Linking local level standards and goals to international Basic Means Standards and Programmes entails adjustment and possibly compromise. The time phasing and levels of the former represent a detailed and locally acceptable modification of the latter. The staging of goals in ILO/CLWE programmes to reach or surpass equivalent or near equivalent basic means goals has something in common with the staging of standards required under ILO/CLWE to reach standards currently embodied in ILO Conventions.

Additional standards will need to be set for ILO/CLWE than those included in the usual list of 'basic means'. Subject to important conditions of overall employment levels and availability, rewards of work in terms of wages or non wage benefits, and distribution of rewards between employment groups, the ILO/CLWE in particular, would be concerned to set appropriate rural goals and standards for:

1. duration of work
2. hardness or intensity of work
3. access to leisure time
4. access to leisure facilities
5. home to work, cost and time distance
6. work environment, safety and health hazards
7. work training

In the above 7 areas there would probably be a <u>direct ILO/CLWE programme input</u>. The standards for general environment, in which

---

[1] Hopkins M. and Scolnik H. with assistance from McLean, M. - Basic needs, Growth and Distribution: A Quantitative Approach, ILO, Geneva, 17.10.75.

the ILO would have a purely monitoring interest, could correspond more closely with those under the 'basic-means' formulae.

1. Settlement (habitat) standards;[1]
2. Medicare standards;
3. water/electricity;
4. educational facilities;
5. other public services;
6. other environmental standards.

Work on ILO Standards and Codes of Practice affecting the agricultural sector has been continuous since 1921. There have been 23 Conventions and 20 Recommendations.[2] In addition, Codes of practice (and guides to them) have been published on Safety and Health in Forestry[3], Agriculture[4] and for the use of Tractors[5]. An encyclopaedia of Health and Safety covers a much wider range of subjects than purely medical or safety questions. For instance, it gives information on types of useful agricultural machinery for particular environments and levels of economic development. By focussing on the target groups listed there is a possibility that the ILO/CLWE can be more exhaustive for them. In addition

---

[1] See 'habitat' conference literature and advisory group meeting on Human Settlements Technology - UNEP, Nairobi, 6-8 October 1975. No.75-2771.

[2] Twenty-two Conventions are listed in "ILO Publications of Interest to Rural Workers", Geneva, 1974 and another was added to the list of Conventions and Recommendations at the 60th Conference in 1975.

[3] Safety and Health in Forestry, ILO, Geneva, 1969.

[4] Safety and Health in Agriculture, ILO, Geneva, 1973.

[5] Safety in the Construction and Operation of Tractors, ILO, Geneva, 1976.

a multi-sectoral approach can be adopted. For instance agricultural machines can be examined for their suitable production role as well as their health and safety.aspects in design.

The possibility of devising appropriate levels of goals and standards suitable for the various typographical rural situations needs to be first investigated. For instance the major division between rural areas with low levels of marketed agricultural production can be contrasted with areas where marketed production is at a higher level or has recently been rapidly increasing. Using the two fold division between the first situation, the subsistence or traditional rural village economy, and the second, the intermediate regional rural economy, does not preclude further choice of typologies or further gradations of standards. However, agreeing to the possibility of intermediate levels of labour and working conditions standards is itself a step worthy of establishing with care before moving further.[1]

The question of lower standards than those which have been recommended to the Conference for Application in Conventions, has been the subject of discussion at conferences on a number of occasions. The Conference has not been willing to accept the principle of 'second class standards'. However, many countries have also had grandiose ideas as regards their capital investment projects and have over-capitalised, for instance in tractors for

---

[1] WHO has been working on small scale industry standards under Dr. Batalwi. ILO Conference has on a number of occasions expressed unwillingness to adopt lower level standards in specific situations. Intermediate Standards can be presented as a stage to higher levels.

(continued on next page)

agriculture. If the concept of the intermediate sector is accepted as a valid one, then the case for intermediate standards is greater. ILO Conference has not, as far as is known, debated the general issue of intermediate labour standards.

C. Monitoring of ILO/CLWM Goal and Standard Achievement

It would be necessary for further studies monitoring progress on village and intermediate goals and standards to recognise structural and economic conditions which influence their impact and applicability. These are:

1. the coverage of the standards in relation to target groups of rural development (distribution impact);
2. the two way relationship between standards and labour organisation;
3. the impact of the standards in differing conditions of dominant business organisation, co-operatives, and community run enterprises, small and large individually or family owned enterprises;
4. the effect of the standards with rapidly rising labour force growth rates in relation to market conditions;
5. the general inapplicability of a wide range of standards when harvests have been very bad or there are national or other disasters;

(footnote continued)

In an article called 'The Forgotten Masses' for the journal 'World Health' (July-Aug. 1974) Dr. M.A. El Batawi of WHO writes about the very poor working conditions of small and rural industries "almost always however, even with theoretically adequate legislation, it proves almost impossible to supervise and improve working conditions in the small industries. The very large number of the small enterprises and their wide distribution in distant areas make it difficult for health and labour inspectors to cover

(continued ..)

6. the impact of standards in relation to methods and extent of inspection and enforcement (possibilities of "corruption" of "high" paid inspectorate in some systems as against "barefoot" inspectors community "esprit de corps" in other structures). Some of these topics will be recommended for study in relation to monitoring the impact of direct programmes through the ILO/CLWE.

The monitoring of standards would need to be systematised as far as possible. Suggested qualitative and quantitative measures or indicators of village and intermediate level standards would need to be made. The methods recommended should, as far as possible, use data which emerged or could emerge from the operation of existing, enhanced rural development efforts by other agencies or from the work of ILO/CLWE programmes themselves. Special data collection and surveys may be necessary but are expensive.

There is the alternative of monitoring standards and goals of programmes to the areas where the ILO/CLWE is actively participating in direct programmes, or is given wider extension. This decision must eventually be made, although the former can be the first priority.

(footnote continued from p. 8)

them, even in a highly industrialised country . . .. Furthermore many small employers are technically unable to appreciate the need for occupational hygiene and safety measures or to install them".

P. 6 and 7.

liaison is possible with UNRISD on this question. They have been working on social indicators at the local level,[1] mainly in rural areas. Although progress has been limited, the needs and priorities are being established and appreciated.[2]

Goals for particular target groups can be set and unified within a programme. For instance, young people and women can be given special attention within this framework. Given the mix of responsibilities, what is possibly necessary in an integrated rural programme is to ensure the necessary social "cuisine" inputs to be provided from each responsible source to match the assessed needs of the target groups. This function of co-ordinating imputs for the improvement of the working environment is not dissimilar from that of UNEP for the global

---

[1] UNRISD (Wolf Scott, Helen Argalis and D.V. McGranahan): The Measurement of Rural Progress at the Local Level, Report No. 73.3 (Geneva, 1973). The local follow-up studies by D.O. Olatunbosun, J.K. Olayemi and A.O. Falusi for Nigeria (UNRISD/75/C.24) and by N.T. Mathew for India (UNRISD/74/10) suggest how the project is going. It is clearly not an easy task.

[2] The UN statistical office has now agreed to co-operate in the exercise which will lend considerable weight and support to its progress.

environment. The only difference for ILO/CLWE is that here there is a large area where direct programme inputs can also be provided.

For young educated[1] to remain in the rural areas it would be necessary to provide jobs, training, leisure facilities and motivation. This mix of inputs covers the full range of social and economic development within integrated rural developments. For example, UNESCO has assumed UN system responsibility for educational use of mass media. The ILO would have some direct responsibility for formal and informal vocational training. The new function is to tie together all the social inputs and take a highly positive role in ensuring that the full necessary range is present in any particular project. The same basic principle could be applied for the role of women in each of the five major ILO/CLWE programmes.

This subject is covered well in 'Human Resources Development in Rural Areas in Asia and Role of Rural Institutions', Report II. Asian Regional Conference, Colombo, Sept.- Oct.1975, 8th Session, ILO, Geneva. The representative of the Director-General responsible was M. Jean Fauchon.

Relation between the Organisation of Rural Communities and Workers to the Problem of Improving Conditions of Life and Work in Rural Areas

Where direct programmes to improve as well as just research or set standards are undertaken, then the involvement of purposely formed or existing worker groups could be encouraged to participate. Technical assistance could be provided, on the basis of the generalised research findings into village, intermediate and large farm labour or tenant, labour standards, to research and advise the local groups. The final decision on the standards to be adopted would be those that the village, community or district chose themselves. The collection of data, monitoring of direct and indirect programmes and conduct of the programmes themselves would assume greater significance and importance for the communities and could have therefore a possibly better chance of success.

The greater interest that local rural communities have in improvement of home and public services than in economic development projects is a well known phenomenon. So much so, that the tying of some government financial assistance for local community self-help service projects to progress made in local economic development projects has been recommended. Where local economic development projects have benefited the mainly already well-off farmers or traders, this distrust is understandable. There is also a greater need to ensure that the actual benefits of economic development projects flow to improving the conditions of work and life of the local people as a whole. The return to them through government is less direct than the receipt of returns to themselves from the projects.

There is a relation between the strength and nature of rural worker organisation and the extent and manner of distribution of net benefits going towards improvement of conditions of life and work in rural areas. The monitoring of indicators under the ILO/CLWR should help to detect this. However, the impact is complex. It could be hypothesised:

1. Where the community owns the land, subject to higher level constraints, the community autonomously determines the distrbution of net benefits; the outcome of the collective will is dependent on its educated leadership and the extent of its visionary horizons.
2. Where the land is privately owned and unequally divided, the extra net benefits of the more wealthy, may or may not be returned via indirect local investment returns to the community. It is possible that a small range of inequality could produce higher net returns to the local community than either near total equality of privately owned rural assets or highe levels of inequality. However, there is some evidence[1] this outcome could be subject to the level of economic and social awareness of the small rural farmers.

How much rural worker and community organisation can lead to changes both in the division of net benefits and in the purposes to which they are put is not clear. We could suggest.

---

[1] The higher investment of the Korean Republic and Taiwanese small farmers has been attributed to their high level of education and social economic awareness.

~~that more net~~
with stronger rural worker organisations that more net benefits could go to the workers and people in highly unequal farm distributions and also that social and economic awareness are increased to encourage long lasting against purely short term transient benefits. With more equal land distribution, the stronger rural worker and community organisations would encourage less the countervailing power effect of reducing land owner monopoly profits, but more the educative awareness of the benefits of community as against private interest.

In all cases therefore worker and community organisation should have a substantial beneficial impact on both the distribution of net benefits and the manner of distribution leading to improvements of conditions of life and work. It would therefore be helpful to closely associate any direct and indirect programmes with those to improve the organisation of rural workers. The difficulties associated with this area of action and action oriented research is an additional reason to concentrate efforts within the scope of combined agency rural development programmes. It is perhaps only through the organisation of rural workers, that the benefits established and encouraged by ILO/CLWE can be more widely distributed and sustained, where land is currently unequally divided.

There is little question that if ILO/CLWE wished to engaged directly in programmes to ameliorate conditions for landless labourers, share croppers and tenants that the conditions under which programmes would be organised would need to be stringent.

The operation of programmes in this sector would be more testing and difficult, though rewarding. The focus of attention would need to be the effort to bargain for better conditions through the media of worker organisations. Whether or not the focus of effort was in the ILO/CLWE, there is little doubt that without local organisation there is likely to be little return to the effort put in. The full cooperation and participation by relevant tripartite interests could be invited in the design and implementation of programmes for the labourer, share cropper and tenant section of the ILO/CLWE.

Direct ILO/CLWE Programmes

Programmes could be devised to fit into the context of the partially interlocking framework below:

1. level (subsistence/village and intermediate/region);
2. structure (cooperative/community and individually owned farms);
3. size (small/large or plantation farms);
4. target groups (landless, tenant farmers, small owner farmers, plantation or large farm wage workers, artisan craft and service employment).

Direct programmes would also alter according to the context of the administration of the T.A. Because of the greater likelihood of success of rural programmes which combine essential agricultural and non-agricultural inputs, it would be advisable for ILO/CLWE to concentrate its initial efforts within the context of selected inter-agency programmes. There would be a sufficient selection of such programmes to cover any range of the above four typographical divisions.

Direct inputs of ILO/CLWE in the context of inter-agency programmes could take some or all of the following forms:

i. assistance with the formation of worker organisations specifically to negotiate for higher standards;

ii. assistance with the formation of (or encouragement of existing) worker, community, village or district area organisations, to draw up a programme of standards and goals appropriate for their situation;

iii. to create a trained cadre of worker organisers, to be 'barefoot' inspectors on village and intermediate labour standards, to assist nascent rural worker organisations and self-help movements fund raising and physical work programmes;

iv. to support 'self-help' movements at local levels through direct and indirect assistance;

v. to support networks of regional and national village and intermediate technology design and dissemination for some[1] of the sectors below:

(a) agricultural implements;

(b) artisan tools and machinery;

(c) buildings;

(d) transport of goods and people.

---

[1] This is an area of considerable interest to a number of agencies. So far the talk has greatly exceeded positive action. There may however be an need to focus on some only of these sectors or levels within sectors, and concede the role of other agencies in the remainder, where coordinated and parallel action is assured.

The object of these direct programmes is to operate as closely as possible to the sectors and areas where for

a) villages, there is the most labour drudgery and least access to services and leisure activities;

b) intermediate sector areas, where small farm families, large farm workers, and artisan labour is most 'sweated';

and to raise standards to appropriate levels (through the standard setting exercise). It would be hoped that where possible the local community and worker organisations would participate in the standard setting exercise in these cases.

Subsistence Village, Intermediate Level Large Farm and Labourer/Sharecropper/Tenant Programmes

The division into Subsistence/Village on the one hand and Intermediate/Area or region on the other is the principal means by which the traditional standards of ILO conventions could be reconciled ~~(at this juncture of our understanding)~~ with broader socio-economic goals (employment increases and income distribution) and constraints (differential rates of growth of population and labour supply). These represent easily understandable and recognisable levels and patterns of socio-economic development. The types of goods produced, the level of production, and employment profiles are sufficiently separated to allow three clear levels and types of standards to be identified :

i) Modern sector standards;

ii) Intermediate sector standards;

iii) Traditional/Village/Subsistence Sector standards.

It may be necessary at this juncture to avoid controversy on the legal or statutory basis of more than one level of standard. At the stage of the action oriented research programme, it is necessary only to establish the nature of the standards that could be differentiated, to show both, how far both the socio-economic conditions at each level and the community or rural workers expressed wish, ~~went~~ go to justify them.

The nature of assessed direct programmes between the two levels

[1] See Rural Industrialisation and Employment - EMP/RU November 1975

of activity would also help to separate them and establish the justification or otherwise of differing standards.

Subsistence Village Programmes

An ILO/CLWE Programme would only have meaning if increases in village level production would not be sacrificed in debts or obligations to large farm, trader or money lender interests. With this constraint, satisfied by other aspects of an integrated agency programme, the way is open for ILO/CLWE programmes.

1. Assistance with the formation of workers organisations to negotiate on higher standards

There would be less need for rural worker than community organisations at this level of development. However, wherever small tenant farmers were greatly in debt or burdened by obligations, then rural workers organisations would be required to assist with negotiations and so free a path for improving standards under ILO/CLWE.

2. Worker or community organisations to draw up appropriate level goals and standards

The main aim at the village level, ~~would be~~ would be while increasing the levels of marketed production and the area of specialisation, to:

i) reduce the physical arduousness of a number of household - farm and artisan chores;

ii) increase the comfort of living and the value of leisure;

iii) achieve as broad as possible distribution of the benefits of development;

iv) make as much use as possible of traditional skills.

In so far as at the village level or community level forms of organisation are prevalent, the aim would be to develop appropriate forms of business organisations. This would itself need further exploration. In one view, changes in social relationships are necessary for social 'progress' and many of these relationships are exploitative rather than based on equal and mutual benefit. In another, not only has western capitalism failed to provide forms of organisation which bring out and harness the community spirit of primitive societies for the developing countries, but in the developed countries they are trying now to recapture some of this spirit in new ways.[1] The plea that the same mistakes should not be made in the rural areas of some developing countries have been given concrete expression in, for instance, the Ujamaa village programme in Tanzania. Clearly the standards and goals expressed will reflect this community rather than purely individualistic approach.

In the possible requests from the developing country village programmes to represent in standards the community basis of organisation, there could also be an expressed desire not to allow the excesses of the Intermediate Sector to emerge. This would be where extremes of labour competition kept wages and business competition, possibly also profits, low and factory or small workshops conditions could be unsafe and unhealthy.

---

[1] This is the subject of Dickson's essay in OECD " Transfers of technology for small industries", Paris 1974 and also ILO "Making Work More Human", Geneva 1975, where the effect of assembly line production and "Taylorism" (Scientific organisation of work) are critically examined.

3. A cadre of village labour inspectors

This is less necessary at the village level than at the intermediate. However in association with the inter village transfer of technology there may be suhh a requirement.

4. Supporting Self-help Movements

The support of self-help movements at the village level has been neglected by agencies. This is one of the major currently important forces in developing countries for improving conditions of life and work. Action research should concentrate on the form support could take at all levels, international, national and local.

5. Village Technology

The adoption of a staged process of technological change throughout the rural subsistence economy can be a major means of reducing the drudgery of home, work and transport tasks. An evaluation of the Macpherson project[1] suggests not only its accepted current strengths but the way forward. Systematic and thorough testing, careful teaching to key farmers or farmers' teachers and integration into national and local programmes where the new technology can be absorbed, are all necessary. Necessity for Village technology design and dissemination to all sectors, farm, household and transport was recognised by Macpherson. Through this programme traditional artisan crafts, which would otherwise possibly die out, can be adapted and saved. Possibly not all those who were self employed could remain so, unless in cooperative or community enterprises.

---

[1] Macpherson

The relation between farm, workshop, ~~and~~ home activities and even leisure are very intermingled at the level of the village. Interagency specialisation should not [as far as possible] be allowed to intrude on the unity of approach and assistance required. The UNEP concept of the eco-system in a village is a useful one and it may be worthwhile for ILO to adopt it for the ILO/CINE Programme. The consequence would be a willingness to undertake within the programme a considerable range of functions at the village level.

Intermediate Level Programmes

The idea of having intermediate level standards and programmes is directly related to the concept of the intermediate sector.[1] This idea of a sector between the modern and the traditional rests on a number of propositions:

i) ~~In it~~ in the sector small farmers market a higher proportion of their production;

ii) Net incomes of farmers are higher than in the traditional sector;

iii) services, marketing centres, consumer incentive in goods needs, farm inputs and public infrastructure needs are significantly higher;

iv) there is a sufficient level and spread of income between owner farmers (& not too unequal distribution of farm size and soil fertility) that a high proportion of demands find expression within a definable market area or region;

v) the expectation of farm families for satisfaction of consumer, household and community needs is higher and probably rising rapidly, especially at times when harvest prices and production are good;

vi) wage labour on farms and in the artisan workshops is more commonly found.

---

1 See paper Rural Industrialisation and Employment, ILO Nov 1975 Preliminary Draft p. 4-5.

One of the features of the intermediate sector is the complex labour market situation on the farms as well as in the small term service centres. Labour conditions and rewards could be low in relation to incomes and standards of the self-employed due to rapid increase in the labour supply, static markets or poorer harvests.

Labour on small (intermediate sector) farms usually works longer hours and for less pay than in the large modern sector farm[1] and pay is frequently below the minimum. Payments in kind and cost of living make up some but not all the difference. It may be the case that the small farm owner-occupier may receive very low net returns in some periods, as would the small workshop owner or market vendor when competition from new entrants threatens projects. In a situation of considerable labour competition when there are few protections possible under modern sector laws and large farm or modern industry conditions, the intermediate sector labour can be employed under very hard conditions of work. This applies to working hours, child labour, holidays, pay, fringe benefits, building standards, machinery and safety, rest periods, time for education and training, most of the areas covered by Conventions of the ILO.[2]

It would be important in a research programme to highlight some of the similarities between the rural intermediate sector and the urban informal sector.[3]

---

[1] See for instance: Hours of Work in Agriculture, ILO Geneva, 1969. Conclusions p. 111. Incomes of Agricultural Workers with Particular Reference to the Developing Countries, ILO, Geneva, 1974. p. 33-34.

[2] A very important article appears in the September 1975 issue of Khadi Gramodyog by Chavyulu U.V.N. called "Industrial Legislation and Small Industry Workers".

[3] See publications of working documents in ILO Urban Section EMP/RU.

It would be even more essential to show the parallels in the 19th Century "sweated" labour trades and the conditions of work and life in the rural intermediate and urban informal sectors of many developing countries. A case is required to suggest that intermediate labour standards can be a stepping stone to higher labour standards which will not have the same dampening effect on the growth of employment and income distribution as is the criticism of modern level and sector standards. So far the impossibility of efficiently and inexpensively supervising the law for the intermediate and informal sectors has been a sufficient argument to prevent progress. The advent of the idea of combining workers' organisations and a paid auxiliary service of "barefoot" inspectors could neutralise this objection.

The nature of ILO/CLWE programmes in the intermediate sector could be:

1. intermediate sector eco-systems research to aid an overall approach to the development of the identified areas;
2. intermediate cross-sectoral technology design and dissemination programmes;
3. "barefoot" inspectors/worker organisation advisers service and training programme;
4. work at all levels on adaptation and development of intermediate labour standards to match sector needs, for farms, workshops, market places, building and transport.

<u>Large Farm/Sharecropper/tenant farmer/labourer Programmes</u>

The programmes for this major area of possible activity would be of a different order of magnitude and type. There is little point or possibility of considering rural development

programmes covering defined areas unless they are new settlement areas on which small farms and land has been allocated. In this case they could come under the intermediate sector.

Given the comept of the intermediate sector and the possibility of developing broad based and inexpensive settlement programmes to match low-cost housing settlement schemes, some of the criticism of past settlement schemes could be reversed.

Some large farmers and plantation owners pay better wages than equivalent incomes of small farmers. In other areas traditional methods of land tenure and pay have not passed the feudal stage.

Both land reform and tenancy reform appear as the key issues but the organisational problems for tenants or landless labourers have not been solved. The documentation of successes and failures in the various national legislations is well recorded in FAO machinery and reports in which ILO is represented. Even /Where governments are favourable to tenancy reforms or land redistribution, support services, education, training and worker organisation constraints are dominant.[1]

Three aspects of a direct programme could concentrate on assistance to rural workers organisations (footnote 1 below also refers):

(i) education and training of organisers of rural workers;

---

[1] An instructive recent document is GB.198/10/32 "Report of the Meeting of Experts on Tenancy Legislation in Asia", 23-29 October 1975 (Mrs Z. Ahmad represented the Director-General at this meeting).

(ii) support services for lands redistributed as a result of tenancy or other land reforms;

(iii) legal and administrative support services for local and national land reform administrations.

Plantation Workers

The programme for plantation workers would be to build upon existing strengths, working through the IFPAAW. So far the support services from ILO and other UN or bilateral sources have been minimal. IFPAAW would welcome an approach to suggest a possible outline programme.

Plantation workers improvements under ILO/CLWE could provide a focus for other lesser placed agricultural worker groups. Solutions to some of the unified problems of better living and working conditions on plantations could assist with more intractable problems in especially intermediate small farmer market areas.

Nomadic Groups /**

These are a special category requiring a section to themselves. Improving living conditions will sometimes require settlement schemes and at other times ingenious solutions to the special needs of nomads. It is perhaps questionable whether this area should have priority under ILO/CLWE. This is especially the case if disasters which particularly affect nomads in drought areas are covered under other emergency programmes.

/** The Convention on Plantation Workers has been generally considered to be of use to governments and plantation workers. Technical reports have been made on the working of the Convention. Aspects relevant for ILO/CLWE appear in the Fifth and Sixth Report. Follow-up to the Convention has been mainly limited to report writing rather than technical assistance.

The semi-nomads represent an equally important group around which it is worth establishing direct programme activities. The experience the ILO gained in the conduct of for instance the Andean and Ecuador programmes requires to be evaluated before it vapourises. The settlement and integration programme proposals for nomads will be of the same genre as that for semi-nomads and probably require similar types of inputs, education, nutrition, medicare, agricultural and handicrafts. The key of success, from past experience, appears to be a sensitive appreciation of cultural standards and a pace of development which can be absorbed. The village level development programmes would have a great deal in common with those for the settlement projects for semi-nomads, also allowing broader coverage for the same resource cost. There are a number of successful semi-nomad integration projects and programmes from which experience could be called and conveyed to governments to be used elsewhere.

Suggested Framework for Rural ILO/CLWE Programmes

Programmes	Standard Setting and Monitoring	Inspectorate	Workers' Organisation Support	Other Support Services
1. Traditional Village	Especially women's work		Self-help community co-operatives	Multi-sector village technology
2. Intermediate small farmer market area	Intermediate standards all sectors	For wage labour and artisan labour		Multi-sector intermediate technology Small farmer support
3. Landless labourer/share-cropper/tenants	Standards to assist bargaining and self-improvement		Concentrated attention and priority	Worker enterprise support self-improvement support small farm tenement support
4. Plantation workers			Attention on this area	Experiments in multi-sector CLWE support
5. Nomadic peoples	Special standards prepared			Special support service

Action-oriented Rural ILO/CLWE Research

A. Standard-Setting and Monitoring

1. The technical problem of quantitative and qualitative rural ILO/CLWE standard setting should be evaluated. The relation between programme goals (of ILO and other agencies) and possible ILO/CLWE rural standards could be explored for one or all of the five programme areas. Indicators of both standard and programme goal achievement would need to be established for use at headquarters, in the regions, nationally and at the local level. The experience of UNRISD would need to be incorporated.

2. The feasibility of writing legal or semi-legal standards for village and intermediate level rural activities requires much further investigation. This could be carried out with reference to existing ILO conventions and recommendations in relation to the major problems of ppor working conditions in rural workshops, home and farm environments; additional content of this study would be to explore the costs and problems of establishing a "barefoot" labour inspection service, especially for the intermediate and landless labourer/tenant farmer programmes.

3. The needs of the target groups of the five programmes could be further specified with particular attention given to (1) young school leavers and (2) women workers (home, farm and workshop work).

B. The Five Major Programmes

1. Major attention could be given to the direct and indirect content of the five programmes. The object would be to write separate papers on each with reference primarily to direct ILO/CLWE at headquarters, regional, national and local levels.

2. A paper would also be helpful, after full departmental and office discussion and guidance, indicating the factors which would determine the priority and weight to be given to each of the five programmes and technical activities within the total ILO/CLWE rural section.

C. Relation between Technical Support and Worker Organisation

Special topics on worker organisation and technical support would clarify the issues.

1. The role of support services for self-help and community organisations needs enlarging; the strength of local rural self-help movements at the village programme level can be illustrated.

2. There is a need to explore and programme efforts to assist Worker organisations to improve living and working conditions in:

1) intermediate small farm market programmes

2) landless labourer/sharecropper programmes.

The possible links with UN systems wide rural development efforts in 1) above can be stressed. In the second case the means of negotiating and dealing with the various pressures and counterpressures should be examined to see in what sort of structures ILO/CLWE efforts could be fruitful. Technical services to support each type of rural worker organisation should be listed.

3. ILO/CLWE direct technical inputs to each of the relevant five programme divisions could be planned:

(i) occupational health, safety and hygiene in farms, small and cottage workshops (special concentration on women);

(ii) possible social security schemes on rural wage labour;

(iii) leisure and social amenity programmes for young rural workers.

4. It is for consideration whether ILO/CLWE can provide a full range of technological research and advice service for each programme or whether inputs could be selective; the same problem applies to advice to artisans, handicrafts and rural industry.

D. Means of Self-Improvement

A progressive document which set out the means of worker group, family and individual self-improvement and the possible ILO/CLWE technical support efforts would be useful. Worker groups with economic development objectives in rural areas but outside the agricultural sector can be supported. It is difficult to envisage support services to assist self improvement as going beyond education and training. However the range of possible activities under this heading is itself quite wide.

E. Tripartite Liaison

A document which set out the existing countries in which the tripartite system could be utilised for ILO/CLWE would also be useful. Future plans for the enlargement of national tripartite machinery could be discussed with relation to the ILO/CLWE rural programme.

BIT

Corrispondenza
Generale

27 Janvier 1976

Monsieur de Givry
Directeur du Service
Conditions de Travail
B.I.T.
4 Route des Morillons
GENEVE
Suisse

Monsieur le Directeur,

Je vous fais parvenir, ci-jointe, une copie du contrat que je viens de recevoir des services du B.I.T. et dont le contenu me convient tout à fait. Je joins également le programme de mon voyage, de telle sorte que vous-même ou vos services puissiez me joindre à votre convenance.

Je serai mardi matin à votre bureau, dès que cela me sera possible, c'est-à-dire entre 10 H. et 10 H.30.

Je suis heureux de pouvoir participer à l'action difficile que vous entreprenez pour réaliser le piact.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE	EXTERNAL COLLABORATION CONTRACT

1. The International Labour Office (hereafter referred to as ILO) and

Name in full: Professeur A. WISNER

Address: Ministère de l'Education nationale, Conservatoire national des Arts et Métiers, Département des Sciences de l'Homme au Travail, 41, rue Gay-Lussac, 75005 PARIS

(hereafter referred to as external collaborator)

hereby agree as follows:

2. The external collaborator will perform for the ILO the following work in accordance with the specifications and within the time limits set out below:

Consultant du BIT pour la préparation du Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail. Mission en Asie (Inde, Thaïlande, Philippines, Indonésie)

Time limits: 3.2.76 au 1.3.76

3. Upon completion of the above to the satisfaction of the Director-General, the ILO will pay to the external collaborator a fee of:

U.S.$ 2.800 plus une somme de U.S.$ 1.400 représentant le perdiem et divers. Le billet d'avion, dont le coût s'élève à Frs. français 9.384 sera remboursé au Professeur Wisner à son arrivée à Genève sur présentation du billet.

The external collaborator shall not in any circumstances be entitled to any payments other than those expressly provided for above. This fee will include any out-of-pocket expenses such as travel costs, stenographic expenses, etc.

4. Copyright in the work produced in performance of this contract shall be vested in the ILO, which shall have the sole right to publish the same in whole or in part and to adapt and use it as may seem desirable. If the work is published, acknowledgement of authorship will be made in an appropriate form.

5. If the external collaborator desires to incorporate any previously published or unpublished material in the work, he shall obtain permission for the publication, use and adaptation in any language free of cost to the ILO from the persons in whom any existing copyrights therein may be vested and produce evidence to the ILO of such permission.

6. The external collaborator hereby warrants that he has the right to grant the copyright and other rights referred to in this contract and that he will indemnify the ILO against all loss, injury or damage (including any legal costs or expenses properly incurred) occasioned to the ILO in consequence of any breach of this warranty.

7. In the event that the work provided for in this contract is unsatisfactory or fails to conform to the conditions set out above, the ILO reserves the right to refuse to accept such work and in such event, the ILO will:

8. This contract for external collaboration is entered into on the understanding that the external collaborator is an independent contractor and as such is not an official or employee of the ILO nor subject to the Staff Regulations of the ILO. Any dispute arising out of the application or interpretation of this contract shall be referred to the Administrative Tribunal of the ILO in accordance with the provisions of paragraph 4 of Article II of the Statute of the Tribunal.

9. Remarks: Avance de U.S.$ 1.400 représentant per diem et divers, selon paragraphe 3 ci-dessus.

Place and date	Place and date
Genève, le 3.2.76	Genève, le 3.2.76
A. Wisner (external collaborator)	J. de Givry, Chef du Département des conditions et du milieu de travail (for the Director-General)

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL	CONTRAT DE COLLABORATION EXTERIEURE

1. Le Bureau international du Travail (appelé ci-après le BIT) et

Nom et prénoms : **Prof. A. WISNER**

Adresse : **Ministère de l'Education nationale, Conservatoire national des Arts et Métiers, Département des Sciences de l'Homme au Travail, 41, rue Gay-Lussac, 75005 PARIS.**

(appelé ci-après le collaborateur extérieur)

conviennent de ce qui suit :

2. Le collaborateur extérieur accomplira pour le BIT le travail suivant conformément aux spécifications et dans les limites de temps indiquées ci-dessous :

Consultant du BIT pour la préparation du Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail. Mission en Asie (Inde, Thaïlande, Philippines, Indonésie)

Limites de temps :

3. A l'achèvement du travail indiqué ci-dessus à la satisfaction du Directeur général, le BIT paiera au collaborateur extérieur des honoraires s'élevant à :

100 dollars par jour + per diem. Le billet d'avion émis à Paris sera remboursé au Professeur Wisner à son arrivée à Genève. Une avance sur ses honoraires lui sera donnée.

Le collaborateur extérieur ne sera pas en droit, en quelque circonstance que ce soit, de réclamer d'autres paiements que ceux qui sont expressément prévus ci-dessus. Ces honoraires couvriront tous les frais divers tels que frais de voyage, de dactylographie, etc.

4. Le droit d'auteur sur le travail fourni en exécution du présent contrat appartiendra au BIT, qui aura seul le droit de le publier en tout ou en partie ainsi que de l'adapter et de l'utiliser comme bon lui semble. Si le travail est publié, mention de l'auteur sera faite sous une forme appropriée.

5. Si le collaborateur extérieur désire incorporer à son travail tout écrit antérieur, publié ou non publié, il devra obtenir des personnes qui pourraient détenir les droits d'auteur l'autorisation de le publier, de l'utiliser et de l'adapter, et prouver au BIT que ladite autorisation lui a dûment été accordée.

6. Le collaborateur extérieur certifie qu'il a le droit d'accorder le droit d'auteur et tout autre droit dont il est question dans le présent contrat et s'engage à indemniser le BIT pour tout dommage (y compris tous frais ou autres dépenses de justice fondés) subi par celui-ci du fait qu'un tiers ferait valoir avec succès son droit d'auteur ou l'un des autres droits cités dans le présent contrat.

7. Dans le cas où le travail prévu par le présent contrat ne serait pas satisfaisant ou conforme aux conditions formulées ci-dessus, le BIT se réserve le droit de le refuser, auquel cas le BIT :

8. Il est entendu que, en vertu de ce contrat de collaboration extérieure, le collaborateur extérieur travaille d'une manière indépendante et n'est de ce fait ni un fonctionnaire ni un employé du BIT; le Statut du personnel du BIT ne lui est pas applicable. Tout différent résultant de l'application ou de l'interprétation de ce contrat sera soumis au Tribunal administratif du BIT conformément aux dispositions du paragraphe 4 de l'article II du Statut du Tribunal.

9. Observations

Aegaeogemas - 2075 - 3909

Lieu et date	Lieu et date **Genève, le 21.1.76**
A. Wisner	
(collaborateur extérieur)	(pour le Directeur général)

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Adresse postale CH-1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 98 52 11

Réf. BIT/ILO n° PIACT 1-0-158

Votre réf. n°

Professeur A. Wisner
Conservatoire national des Arts
et Métiers,
Département des Sciences de
l'Homme au Travail,
41, rue Gay-Lussac,
75005 PARIS (France)

22 JAN. 1976

Monsieur,

Comme je vous l'avais promis au cours de notre conversation téléphonique, je vous envoie ci-jointe la liste des adresses des représentants de l'OIT dans les pays d'Asie que vous visiterez.

Je vous confirme que l'Agence de voyages DANZAS vous a réservé une place dans l'avion SR 300 (départ de Bombay le 11.2.76 à 5 h. 40, arrivée à Bangkok à 11 h. 05.

Des demandes de réservation de chambres seront faites aujourd'hui auprès de nos bureaux régionaux dans les hôtels que vous avez indiqués dans votre lettre.

Je reste à votre disposition pour tous autres renseignements et vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

D. Léonard,
Secrétariat de M. de Givry.

16 Janvier 1976

Madame Léonard
Secrétariat de Monsieur de Givry
Service Conditions de Travail
B.I.T.
4 route des Morillons
GENEVE
Suisse

Madame,

Je vous remercie de bien vouloir m'aider pour la préparation de la mission qui m'est confiée par Monsieur de Givry, en Asie du Sud Est.

Vous trouverez, ci-jointe, la liste des trajets que je dois faire et qui doivent figurer sur mon billet. Comme vous le verrez, tous les trajets ont fait l'objet d'une réservation, sauf celui que je dois accomplir en compagnie de Monsieur de Givry, de Bombay à Bangkok, dans la matinée du 11 Février. Il faudrait donc veiller à ce que nous soyons sur le même avion.

Il m'est nécessaire de recevoir rapidement ce billet, car un visa est indispensable pour l'entrée en Indonésie, et le Consulat exige pour le délivrer, de constater l'existence d'un billet aller et retour.

Afin de me permettre de laisser en partant des adresses, aussi bien à mon laboratoire qu'à ma famille, je vous serais très reconnaissant de me faire parvenir le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et éventuellement de télex, du représentant du B.I.T. dans les villes suivantes ; Bombay - Bangkok - Manille - Djakarta.

.../...

Monsieur de Givry m'a informé, du fait que les représentants locaux du B.I.T. réserveraient nos chambres à Bombay et à Bangkok (peut-être pourrait-on faire remarquer au représentant du B.I.T. à Bombay, que j'arrive avant Monsieur de Givry, le Mercredi 4 à 11 H.30).

Pourriez-vous me faire savoir si je dois réserver moi-même ma chambre d'hôtel à Manille et en Indonésie. Si c'est le représentant local du B.I.T. qui réserve la chambre, pourriez-vous suggérer - qu'à Manille, une chambre me soit réservée du 14 au 22 Février, à l'hôtel Filipinas ou à l'hôtel Manila - qu'à Djakarta, une chambre me soit réservée du 22 au 24, à l'hôtel Borobodur ou à l'hôtel — en Indonésia, et à Kuta près de Denpasar, du 24 au 28 Février, à l'hôtel Kortika-Plaza.

Je vous prie d'excuser la surcharge de travail que je détermine ainsi. Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

A. Wisner

12 Janvier 1976

Monsieur J. de Givry
Chef du Département des Conditions
et du Milieu de Travail
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22

Copie : Mr Spyropoulos

Monsieur le Directeur,

Le programme que vous m'avez adressé, pour la mission que vous voulez bien me confier en Asie du Sud-Est, me convient parfaitement. J'avais d'abord suggéré l'Indonésie et les Philippines mais je m'étais rallié à des opinions formulées par certains de vos collaborateurs.

Je suis également heureux de passer trois jours à Bangkok pour prendre contact avec l'échelon régional du BIT et, aussi, retrouver certains amis que j'ai faits au cours d'un voyage antérieur.

Afin de rendre le séjour aux Philippines le plus efficace possible, je compte partir le 14 Février de Bangkok et repartir de Manille le 22.

On peut effectivement hésiter à maintenir l'Indonésie dans le programme. Personnellement, je le souhaite pour avoir une vue plus large des problèmes et, aussi, travailler un peu avec le Professeur Manuaba. Toutefois, j'imagine que je dois passer au moins une journée à Djakarta pour rencontrer certaines personnalités du Ministère du Travail indonésien. Pour augmenter un peu le temps disponible à Denpasar, je vous suggère de prévoir le retour à Genève le 29 Février, avec rencontre le lundi 1er Mars au matin et retour à Paris en début d'après-midi, pour que je puisse donner mon cours le soir.

.../...

Il me semble que ce voyage, effectivement fatigant par le nombre des lieux de séjour, me permettra toutefois d'avoir une vue plus large et de vous soumettre pour l'été prochain un projet de travail dans un pays déterminé.

Je me réjouis également de cette occasion d'approfondir nos relations et vous remercie de la bienveillance avec laquelle vous accueillez mes suggestions.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Adresse postale CH-1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 98 52 11

Réf. BIT/ILO n° PIACT 1-0-01

Votre réf. n°

Professeur A. WISNER
Secrétariat d'Etat aux Universités
Conservatoire national des Arts et métiers
Département des Sciences de l'Homme au Travail
41, rue Gay-Lussac
75005 PARIS

- 8 JAN. 1976

Cher Monsieur,

Je vous remercie de votre lettre du 19 décembre 1976.

J'ai demandé aujourd'hui au Département du Personnel de vous adresser une offre de contrat temporaire pour la période du 3 au 29 février 1976 en qualité d'expert du BIT.

Les dates du Séminaire de Bombay sont les 9 et 10 février 1976. J'ai par ailleurs soumis au Directeur général une proposition pour l'organisation d'une consultation régionale à Bangkok les 12 et 13 février 1976.

Sous réserve de son accord sur le principe de cette consultation, j'ai pensé que votre programme de travail pourrait être le suivant :

3 février	Paris - Genève : réunion de travail à Genève et départ pour Bombay
4 - 6 février	visites d'entreprises dans la région de Bombay
7 - 8 février	weekend
9 - 10 février	séminaire sur la qualité de la vie de travail à Bombay
11 février	voyage pour Bangkok
12 - 13 février	participation à la consultation régionale de Bangkok
14 ou 15 février	départ pour Manille
16 - 20 février	Manille. Etude des problèmes de conditions et milieu de travail aux Philippines avec une attention particulière à la situation en secteur rural.

21 février	Départ Djakarta
22 février	weekend
23 - 26 février	Djakarta - Bali. Etude des problèmes de conditions et milieu de travail en Indonésie avec une attention particulière à la situation en secteur rural.
27 février	Retour Genève
28 ou 29 février	Retour Paris.

Comme vous le voyez, notre réflexion nous a conduits à estimer que l'Indonésie et les Philippines se prêteraient mieux à une étude de situation que la Malaisie ou Singapour, d'autant plus que nous souhaiterions qu'une attention particulière soit portée aux problèmes se posant dans le secteur rural. Si vous estimiez préférable de concentrer votre attention sur un seul de ces pays, de manière à pouvoir vous livrer à une étude plus approfondie, je n'y verrais aucune objection. A vrai dire, je crois même que ce serait une solution plus raisonnable et moins fatigante.

Je vous remercie des noms de spécialistes que vous m'avez communiqués. Nous envisageons d'inviter le Professeur Manuaba, le Professeur Rabindra Nath Sen et le Dr. Kogi à prendre part à la consultation qui serait organisée à Bangkok.

Comme nous avons des représentants de l'OIT tant en Indonésie qu'aux Philippines, il serait souhaitable que ce soit eux qui soient les premiers informés de votre mission et chargés d'en organiser le programme compte tenu des suggestions que vous pourriez avoir à formuler à cet égard. Dès que j'aurai eu votre accord quant à votre visite dans ces pays ou dans un seul d'entre eux, une communication sera adressée à ce ou ces représentants. En ce qui concerne l'Inde j'annoncerai votre venue à l'Institut Central du Travail de Bombay en répondant à leur invitation et les prierai d'organiser un programme de visites pour les journées du 4 au 6 février.

Je me réjouis de l'occasion qui nous sera donnée de faire plus amplement connaissance et de réfléchir ensemble sur les meilleurs moyens d'améliorer les conditions et le milieu de travail dans la région asienne.

Cordialement à vous.

J. de Givry
Chef du Département des conditions
et du milieu de travail.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

31 DEC. 1975

Cher monsieur,

J'ai été très sensible à votre lettre du 18 décembre, dont je vous remercie vivement.

Croyez bien que l'intérêt et le soutien que vous manifestez pour le renouvellement de l'action de l'OIT face au problème des conditions de travail sont pour moi un encouragement précieux.

J'ai parfaitement conscience de la complexité de l'entreprise, étant donné l'extrême diversité des situations, mais je suis convaincu qu'une impulsion vigoureuse de la part de l'OIT peut conduire à l'élaboration de stratégies nationales adaptées à ces situations.

J'ai été heureux d'apprendre par Jean de Givry que vous aviez accepté en principe de mettre votre expérience à notre disposition pendant le mois de février. Ceci nous sera précieux dans l'élaboration du programme à soumettre au Conseil d'administration.

Veuillez agréer, cher monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs. et vos vœux les plus cordiaux pour 1976

Francis Blanchard

Professeur A. Wisner,
Conservatoire national
des Arts et Métiers,
Département des Sciences
de l'Homme au Travail,
41, rue Gay-Lussac,
F - 75005 PARIS.

19 Décembre 1975

Copie : MM. S. Kane
Spyropoulos

Monsieur J. de Givry
Chef du Département des conditions
et du milieu de travail
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22

Monsieur le Directeur,

J'ai été très heureux de pouvoir participer à la réunion que vous avez organisée cette semaine à Genève, et de sentir votre bienveillance à l'égard de mes réflexions.

J'espère pouvoir servir ce projet, en particulier en ce qui concerne les nations en développement industriel. Je me prépare à répondre à votre invitation d'y consacrer le mois de Février 1976, plus précisément du 3 au matin au 29 au soir. Je suis en effet borné dans mon emploi du temps par les cours que je donne les lundis soirs 2 Février et 1er Mars.

Le projet que vous avez formé, de me confier une mission en Asie du Sud-Est, et plus particulièrement à Bombay à propos de la réunion sur la qualité de l'environnement de travail, et probablement en Malaisie et à Singapour, me semble excellent. Je suis prêt, cependant, à m'orienter autrement en fonction de votre analyse et de votre décision.

Je souhaiterais toutefois, dans la mesure du possible, être informé relativement tôt, afin de pouvoir étudier l'histoire, la géographie et l'économie des pays que je vais visiter, et établir une correspondance avec les personnes qui peuvent m'ouvrir les entreprises, les laboratoires universitaires, et favoriser mes contacts syndicaux. Tout en étant un expert BIT, je crois en effet qu'il peut être intéressant de bénéficier de certains avantages que crée la situation universitaire, surtout dans un domaine où il convient de mettre en relation l'administration du travail, les entreprises, les représentants des travailleurs et les chercheurs.

.../...

Comme j'ai eu l'occasion de vous le dire, je suis en rapport avec quelques spécialistes des conditions de travail en Asie du Sud-Est, en particulier :

- le Professeur Manuaba (Chef du Département de Physiologie de la Faculté de Médecine, Université de Denpasar Bali, Indonésie) qui est un excellent physiologiste très en rapport avec la réalité agricole à Bali,

- le Professeur Rabindra Nath Sen (Dep. of Physiology, University of Calcutta 92, Acharya Prafulla Ch. Road, Calcutta 9) est à la tête d'une équipe brillante sur le plan physiologique et remarquablement orientée vers les problèmes concrets de l'aménagement du travail dans les petites et moyennes entreprises du Bengale. Il a organisé le symposium de physiologie du travail du dernier Congrès International de Physiologie,

- aux Indes également, je suis en rapport avec Monsieur Dutta, excellent ergonomiste industriel issu du Département d'Administration Industrielle de l'Institut des Sciences de Bangalore,

- le Docteur Bui Thu, physiologiste du travail de l'Institut National d'Hygiène et d'Epidémiologie, 1, Pho Yersin, Hanoï, est aussi un excellent physiologiste qui a travaillé, dans les conditions très dures de la guerre, à préparer de bonnes conditions de travail dans la nouvelle économie vietnamienne.

- Au Japon, il existe un mouvement ergonomique puissant avec les deux tendances académique et industrielle. Le meilleur correspondant en ce qui concerne cette deuxième orientation me paraît être le Docteur Kogi, dont je vous joins une petite étude sur l'ergonomie au Japon. L'ergonomie japonaise est, comme l'industrie de ce pays, de type occidental et assez peu orientée vers les problèmes des pays en développement.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

18 Décembre 1975

Monsieur Blanchard
Directeur Général
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22

Copie : Mr Fortin

Monsieur le Directeur Général,

De retour à Paris - trop tôt hélas - je tiens à vous exprimer mes remerciements pour la bienveillance avec laquelle vous m'avez accueilli à Genève.

C'est pour moi une grande récompense d'efforts parfois difficiles que de vous entendre dire que notre contribution a pu être de quelque utilité dans le programme que vous avez décidé.

Si, en effet, le problème des conditions de travail est, de façon très générale dans le monde, très grave et très négligé, ce problème a atteint des dimensions dramatiques sur le plan humain et économique dans les pays en développement, dans les secteurs primaire et secondaire.

Sans reprendre à mon compte l'expression approximative de "nation prolétaire", je pense que la négligence des conditions de travail et de vie dans les pays en développement constitue, de la part des pays développés, une redoutable prise de risques vis-à-vis de la paix mondiale.

C'est donc avec une volonté déterminée que je mets au service de votre projet le peu de disponibilité que me laisse ma charge.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

19 CAREY ROAD
TORONTO, ONTARIO M4S 1N9
TEL: (416) 485-9606

Dr E. MASTROMATTEO
Chief, Occupational Safety and Health Branch

International Labour Office
CH 1211 Geneva 22

Tel.: (022) 32 62 00
(022) 34 22 00

Dr E. MASTROMATTEO

Chef, Service de la sécurité et de l'hygiène du travail

Bureau international du Travail
CH 1211 Genève 22

Tél.: (022) 32 62 00
(022) 34 22 00

- Physiologie du travail - ~~car~~ plutôt Psychophysiologie du travail et Ergonomie (1)

40 personnes dont 25 permanents

- Charge de travail mental
  aspects ψ pathol.
- Vieillissement des gens ~~pour~~ encore jeunes
- Communication verbales et non verbales
  et sécurité
- Méthodologie ergonomique
  aspects économiques
  relation avec la société

Relations avec industriels
syndicats
ministères

Politique générale de redressement, de planification du travail et de l'emploi, de statistiques nationales
d'un passage de l'urgence
à l'adaptation du dispositif à la population

- Haut conseil réflexion interministérielle
OCDE
Europe Monde Commission
Recherche Communication Prospective
CARPENTIER

Autres pays divers régimes politiques
traditions
divers degrés de développement / Etude

Problème de travail : cause de l'exode

- Problèmes de santé et de bien être
- Problèmes des développements économiques.

Productive. Pays sous (Pays sous D)

- Problème d'emploi avec leurs aspects politiques
- Problème d'éducation et changer des diplômés

<u>Pays développés</u>

- distances historiques avec nous.
- problèmes graves dans le secondaire et le tertiaire

P. M_E.

Pays en développement industriel → MOKRAME

- Pb Economique (P sanitaire) gaspillage des ressources (mauvaise utilisation)
- Pb d'Emploi
- Pb culturels destruction de la culture et de la voie.

~~[illegible]~~

Pays pauvres décollage multiples dus sur base biologique.

Pour B.I.T. Pb de chaque

- Beaucoup d'organisations pour pays développés Marché commun OCDE OTAN COMECON

Doit s'occuper des pays en développement industriel et des pays pauvres si ce ~~n'est~~ ne sont les agences de Nations Unies sauf le BIT

<u>Que faire</u>

- Les règlements et normes internationaux ou nationaux
- Renforcement d'organisation du travail de la main d'œuvre du travail
- Travaux dangereux
  - Cahier des charges type de machines ou d'usines (Ergonomie et engineering)
  - L'usine légère sans climatisation.

- Institut dans leurs murs
  - Problème d'instabilité politique
  - Problème de relation avec les conseils locaux et surtout la région
- Institut sans murs

quelques équipes

quelques personnes par équipe

quelques années 1 semaine chaque année

L'essentiel est la pédagogie mutuelle sans avec milieu familial.

- Collection d'exemples d'aménagements discutés en colloques et publics canadiens et aménagements (collaboration des travailleurs)
- Formation d'experts provenant des pays en développement industriel (aide aux initiatives de formation) ~~[illegible]~~ experts bénévoles mais aussi politiques et formations régionales.

Disease of workers RAMAZZINI
HAFNER 1.964

Expendable americans
BRODEUR
VIKING COMPASS
1.97{?}

BIT
Niveau permis des substances toxiques
dans l'environnement du travail
(20) 1.969

16. 17 Dec 76

LISTE DES CONSULTANTS/LIST OF CONSULTANTS

RFA DBR

Dr. Dietrich BETHGE,
Regierungsdirektor,
Federal Ministry for Labour and Social Order,
BONN (République fédérale d'Allemagne)

D

ITA

Professeur Merli BRANDINI,
Secrétaire général de l'Institut d'Etudes
des Relations industrielles et du Travail,
ROME (Italie)

F

G.B.

Professor E.N. CORLETT,
Department of Engineering Production,
Birmingham Univeristy,
BIRMINGHAM (Grande Bretagne)

A

SW SCH

Mr. Gunnar DANIELSON,
Director General,
National Board of Occupational Safety and Health,
STOCKHOLM (Suède)

A

SU

M. André DEGOUMOIS
Inspecteur cantonal du Travail,
GENEVE

F

F

M. Yves DELAMOTTE,
Directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration
des conditions de travail,
MONTROUGE (France)

F

) participation

P.B NE — Professor J.W. KALSBEEK, Scientific Director T.N.O., AMSTERDAM (Pays-Bas) — F

DK — Mr. Torben LARSEN, Arbejsmiljögruppen af 1972, COPENHAGEN (Danemark) — A

ALG DZ — Dr. M. MOKRANE, Médecin conseil, Société nationale des matériaux de construction, ALGER (Algérie) — F

S — Mr. Bo OSCARSSON, Kanslichef, Arbetarskyddsfonden, STOCKHOLM (Suède) — A

F — Professor A. WISNER, Laboratoire de Physiologie du Travail et d'Ergonomie, PARIS (France) — F

Fondation 1976

↘ Conseil National de la Statistique

↘ Comité de l'Emploi et du Travail du VII Plan

↗ Comité National de la Recherche Scientifique

? ↘ Délégation générale à la Recherche Scientifique et Technique

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

Informal Meeting of Consultants on the
ILO International Programme for the Improvement
of Working Conditions and Environment

Suggested Programme

<u>16 December 1975</u>

10.00 The meeting will be opened by Mr. Francis Blanchard, Director-General of the International Labour Office.

Orientation of the Meeting - Mr. J. de Givry, Chief of the Working Conditions and Environment Department.

10.30 Coffee Break

11.00 After the coffee break, each consultant will be asked to present in about 15 minutes a general statement of his own concern with working conditions and environment and the problem areas he views as having priority in the coming years.

12.30 LUNCH

17 December 1975

09.30 Informal discussion on main issues and problems raised during the individual presentations.

12.00 Presentations concerning the present and future ILO programmes on working conditions and environment:

- Dr. E. Mastromatteo, Chief of the Occupational Safety and Health Branch

- Mr. E. Kane, Chief of the General Conditions of Work Branch

Depending on the issues raised during the meeting, other ILO officials may be requested to give information on selected programmes of work.

13.00 Luncheon offered by the Director-General.

15.00-18.00 Discussion of the ILO's role in improving working conditions and environment.

18 December 1975

09.30-12.00 Continuation of discussions concerning the ILO's role.

1er Décembre 1975

Monsieur J. de Givry
Chef du Département des conditions
et du milieu de travail
BIT
CH-1211
GENEVE 22 (Suisse)

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie de votre lettre du 28 Novembre et du billet que vous avez mis à ma disposition à la Swissair.

J'arriverai à Genève par SR 731, le lundi 15 Décembre à 22 h.40 et serai donc le lendemain à 10 h. au BIT.

Je repartirai le mercredi 17, soit par SR 728 à 18 h., soit en cas de nécessité, par SR 730 à 20 h.

Il ne m'est pas possible de rester à Genève le 18 car je dois présenter à Paris, le 18 à 9 h.30, un rapport devant le Conseil National de la Statistique dont je suis membre, au sujet de travaux qu'a mené un groupe que je préside au sein de ce Conseil, sur les Statistiques Nationales en matière de conditions de travail.

Je serais heureux si votre secrétariat pouvait me retenir pour les deux nuits du 15 au 16 - et du 16 au 17 Décembre, une chambre pour une personne, avec douche, à l'Hôtel Monrepos, rue de Lausanne (en face de l'ancien bâtiment du BIT), hôtel où le BIT m'avait déjà retenu une chambre pour des séjours antérieurs.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments ~~les meilleurs~~. Décrués

A. Wisner

Ci-joint une petite note que j'ai rédigée pour une récente réunion sur l'avenir du travail.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Adresse postale CH-1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 98 52 11

Réf. BIT/ILO n° PIACT 1-0

Votre réf. n°

Professeur A. WISNER,
Laboratoire de Physiologie
du Travail et d'Ergonomie,
41, rue Gay-Lussac,
75005 PARIS

(France)

28 NOV. 1975

Cher Monsieur,

Comme suite à ma lettre du 18 novembre 1975, il m'est agréable de vous confirmer que la réunion de consultants aura lieu le 16 décembre à 10 heures dans la salle IV du nouveau siège du Bureau international du Travail (Chemin des Morillons).

Des dispositions sont prises afin de mettre à votre disposition un billet d'avion pour Genève (aller-retour). Dès qu'il sera disponible, vous en serez avisé par une compagnie aérienne. Je vous saurais gré de me faire savoir si vous désirez qu'un hôtel vous soit réservé. Vous voudrez bien trouver ci-joint le règlement du BIT concernant les voyages.

Afin de permettre un large échange de vues, la réunion sera conduite sur une base informelle. Il n'y aura pas d'ordre du jour au sens strict du terme. Cependant je pense qu'il y aurait intérêt à ce que les discussions portent d'abord sur un examen des problèmes et des tendances relatifs aux conditions et au milieu de travail et ensuite sur les possibilités effectives d'action de l'OIT en vue de promouvoir et d'appuyer les actions nationales. L'extrait du plan à moyen terme que je vous avais promis dans ma précédente lettre, sera mis à votre disposition le 16 décembre.

En me réjouissant de vous rencontrer le 16 décembre, je vous prie d'agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments très distingués.

Pour le Directeur général :

J. de Givry,
Chef du
Département des conditions et du
milieu de travail.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Règles concernant le paiement des frais de voyage des membres des commissions

Autorisation

1. Les présentes règles ont été approuvées par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, le 5 mars 1965, en application de l'article 39[1] du Règlement financier de l'OIT, avec effet au 1er avril 1965. La présente édition incorpore les amendements approuvés par le Conseil d'administration jusqu'à sa 195e session (février-mars 1975) inclusivement.

Application et interprétation

2. L'application et l'interprétation des présentes règles incombent au Directeur général du Bureau international du Travail, qui peut publier les instructions qu'il juge nécessaires en vue de leur exécution.

Amendements

3. Les présentes règles peuvent être amendées par le Directeur général, sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration.

Définition

4. Aux fins des présentes règles, les frais de voyage comprennent les frais de transport, les dépenses diverses spécifiées ci-après et les indemnités de séjour.

Champ d'application

5. a) Sous réserve des exceptions énoncées à l'alinéa b) ci-dessous, les présentes règles régiront le paiement des frais de voyage des personnes pour lesquelles le Bureau international du Travail prend ces frais en charge pour la participation officielle à des réunions de commissions et organes similaires.

b) D'autres règles s'appliquent au paiement des frais de voyage, dans la mesure où ils sont pris en charge par le Bureau international du Travail, dans le cas:

---

[1]Devenu l'article 40.

i) des membres titulaires et des membres adjoints du Conseil d'administration, ou de leurs suppléants, assistant à des réunions du Conseil ou agissant à titre représentatif pour l'OIT, et des membres titulaires et des membres adjoints (mais non pas des suppléants) du Conseil d'administration assistant à des commissions composées principalement de membres du Conseil d'administration;

ii) des personnes servant à titre individuel dans des organes siégeant à un niveau élevé pour lesquels le bureau du Conseil d'administration estime que d'autres arrangements sont appropriés compte tenu de la pratique des Nations Unies;

iii) des membres du personnel du Bureau et d'autres personnes ayant des relations contractuelles avec le BIT, et participants à des cycles d'étude et autres réunions de caractère formatif.

Restrictions

6. Aucun paiement ni aucun remboursement ne sont effectués par le Bureau au titre de dépenses ou d'indemnités couvertes à un autre titre. Les frais de voyage de membres gouvernementaux de commissions consultatives régionales et de commissions d'industrie et commissions assimilées sont à la charge de leurs gouvernements. Les frais de voyage de membres employeurs et travailleurs de commissions d'industrie et commissions assimilées ne sont couverts par le Bureau qu'après communication du nom du membre au Bureau par son gouvernement.

Frais de transport

7. Les frais de transport payés ou remboursés par le Bureau comprennent le coût d'un voyage aller et retour selon l'itinéraire le plus direct possible, par des moyens de transport commerciaux, terrestres, maritimes ou aériens, ou par une combinaison de ces moyens, entre le lieu où le membre réside ou dont il part, le plus rapproché du lieu de réunion entrant en ligne de compte, et le lieu de la réunion.

8. Est considérée comme norme de transport, la première classe, à l'exclusion de la classe de luxe, pour les voyages par terre et par mer, et la classe économique pour les voyages par avion. Dans le cas d'un voyage de nuit par terre ayant une durée de plus de six heures, le coût d'un compartiment de wagon-lit à une place, lorsqu'il en existe, est compris dans les frais de transport. Dans le cas d'un voyage par mer, l'utilisation par une seule personne d'une cabine à deux couchettes est considérée comme entrant dans la classe de luxe. Le Directeur général déterminera quels autres critères de voyage seront considérés comme entrant dans la classe de luxe.

9. Les frais du transport effectif d'une quantité raisonnable de bagages enregistrés sont normalement couverts par le Bureau, mais les frais relatifs au transport de bagages par avion ne sont payés ou remboursés par le Bureau, en cas de dépense pour excédent de poids, que pour permettre au membre de transporter des bagages jusqu'à concurrence de trente-cinq kilogrammes (y compris la quantité transportée en franchise par la compagnie aérienne) sans frais pour lui-même.

Dépenses diverses

10. Sont remboursables par le Bureau les dépenses diverses suivantes:

a) les frais de taxis qu'il est nécessaire de prendre au cours du voyage, mais non pendant le séjour au lieu de la réunion;

b) les droits de passeport et de visa et les frais de vaccination nécessaires pour le voyage, mais non le coût des photographies d'identité ou des extraits de naissance;

c) les frais de poste et télégraphe engagés au titre d'activités officielles de la commission.

11. Toutes les autres dépenses, telles que les frais de porteur, les pourboires, l'assurance des bagages, les hôtels et les repas, sont censées couvertes par l'indemnité de séjour et ne sont pas remboursables par le Bureau.

Remboursements

12. Sur demande, et, lorsqu'un membre est désigné par son gouvernement, seulement après communication de son nom au Bureau par le gouvernement, le Bureau fournit les billets de voyage. Si un membre prend lui-même les dispositions pour son voyage, il est remboursé selon le moyen de transport effectivement utilisé et la classe dans laquelle il a voyagé, à concurrence du montant permis par les présentes règles.

13. Normalement, le remboursement des billets d'avion acquis du propre chef des membres n'excédera pas le moins élevé des deux montants suivants:

a) le coût effectif du voyage du membre;

b) le prix normal du billet d'avion en classe économique pour un aller et retour selon l'itinéraire le plus direct possible entre le lieu où le membre réside ou dont il part, le plus rapproché du lieu de réunion entrant en ligne de compte, et le lieu de réunion.

14. Dans le cas de voyage en automobile privée, le remboursement sera calculé sur la base du coût du voyage entre les points considérés selon l'itinéraire et le moyen de transport

les plus économiques qui soient compatibles avec les normes habituelles de voyage prévues dans les présentes règles. Le montant de l'indemnité de séjour allant de pair sera pris en compte lorsqu'il s'agira de fixer cet itinéraire et ce moyen de transport.

15. Si, pour des raisons péremptoires, un membre se trouve tenu d'échanger les billets qui lui ont été fournis ou lui ont été remboursés, il devra informer immédiatement le Bureau des nouvelles dispositions qu'il aurait prises pour son voyage et verser au Bureau toutes les sommes qui lui auraient été restituées de ce fait.

Pièces justificatives

16. Les demandes de remboursement doivent être présentées sur des formules fournies par le Bureau. Toutes les demandes de remboursement doivent être appuyées de pièces justificatives, qui pourront être l'une des suivantes, selon le cas:

a) tout billet de wagon-lit, de bateau ou d'avion, ou leur couverture;

b) des reçus des frais de transport des bagages enregistrés, chaque fois que possible, y compris les reçus des frais de transport par avion d'excédent de bagage;

c) des reçus des droits de passeport et de visa et des frais de vaccination;

d) des reçus des frais de poste et télégraphe de caractère officiel, chaque fois que possible.

Aucune pièce justificative n'est exigée pour le remboursement des frais de taxis.

Définition du voyage

17. L'indemnité de séjour versée par le Bureau porte sur toute la période pendant laquelle un membre est en voyage, cette période étant définie comme suit:

a) le temps d'un voyage aller et retour selon l'itinéraire le plus direct possible par les moyens de transport commerciaux, terrestres, maritimes ou aériens, ou par une combinaison de ces moyens, entre le lieu où le membre réside ou dont il part, le plus rapproché du lieu de réunion entrant en ligne de compte, et le lieu de réunion. Le voyage en automobile privée est censé prendre le même temps qu'un voyage entre les points considérés par l'itinéraire et le moyen de transport pris comme base de calcul pour le remboursement des frais de transport;

b) toute période d'attente selon les horaires aux correspondances et toute escale de nuit selon les horaires d'une

durée n'excédant pas vingt-quatre heures, ou s'étendant jusqu'au prochain départ possible après cette période de vingt-quatre heures si aucun départ ne peut raisonnablement être prévu plus tôt. Normalement, une escale d'une nuit peut être incluse dans chaque voyage par avion, ou dans un voyage combinant le transport aérien et terrestre qui aurait une durée de plus de vingt-quatre heures s'il était effectué sans interruption;

c) le nombre effectif de jours de participation à la réunion à concurrence d'une période s'étendant du jour qui précède la date d'ouverture au jour qui suit la date de clôture, inclusivement, lorsque les jours en sus sont consacrés à des activités officielles de la commission;

d) toute période d'attente précédant ou suivant immédiatement la période de participation, à concurrence d'une période n'excédant pas six jours au total, s'il est impossible d'obtenir un moyen de transport n'entraînant aucune attente ou entraînant un temps d'attente inférieur. Lorsqu'une période d'attente est admise, tous les jours en sus calculés conformément à l'alinéa c) ci-dessus sont compris dans ladite période.

Calcul de l'indemnité de séjour

18. Le taux journalier normal de l'indemnité de séjour est d'un montant équivalant au taux journalier normal applicable au lieu de la réunion aux membres du personnel du Bureau, majoré de 40 pour cent, la somme étant arrondie au dollar des Etats-Unis le plus proche.

19. Le Directeur général est habilité à fixer et à appliquer un taux spécial dans chaque cas où il estime qu'un taux calculé conformément au paragraphe 18 ne serait pas approprié.

20. Aux fins du calcul de l'indemnité, la journée est définie comme la période de vingt-quatre heures allant de minuit à minuit. Sous réserve des dispositions des paragraphes 21 et 22, l'indemnité de séjour est payée à plein taux pour toute journée au cours de laquelle un membre est en voyage pendant douze heures au moins, et à la moitié de ce taux pour toute journée au cours de laquelle ledit membre est en voyage pendant moins de douze heures.

21. L'indemnité de séjour à plein taux est payée pour le voyage par terre ou par avion. Au titre du voyage par mer, 20 pour cent du taux intégral sont payés, les jours d'embarquement ou de débarquement étant cependant assimilés à des journées de voyage à terre.

22. L'indemnité sera versée à la moitié du taux à tout membre participant à une réunion tenue dans la ville où il réside.

Avances

23. Des avances sur les frais de voyage estimatifs peuvent être consenties par le Bureau aux membres qui en font la demande.

Logement

24. Les membres sont avisés qu'ils ont à faire les réservations d'hôtel aussitôt que possible, par l'intermédiaire des représentants diplomatiques ou consulaires de leur pays.

Maladie et accidents

25. Les frais de transport d'un membre qui, pour cause de maladie ou d'accident en cours de voyage, se trouve dans l'impossibilité de parvenir au lieu de réunion sont payés ou remboursés par le Bureau pour le voyage aller et retour entre le lieu où le membre réside ou dont il est parti, le plus rapproché du lieu de réunion entrant en ligne de compte, et le lieu où il a interrompu son voyage.

26. Les prestations en cas de maladie ou d'accident sont l'objet de polices d'assurance collective contractées par le Bureau et elles sont payées en conformité des conditions de ces polices. Le Bureau n'accepte aucune demande au titre du paiement de primes pour des polices d'assurance contractées de manière indépendante. En général, les membres sont couverts par l'assurance collective pendant le voyage tel qu'il est défini au paragraphe 17.

27. La police d'assurance-maladie collective prévoit notamment le paiement des frais de guérison dans des limites déterminées (les demandes relatives à des frais de faible montant ne sont pas acceptées). Certaines maladies sont exclues; l'est en particulier toute maladie ou tout état maladif dont était atteint le membre au moment où sa couverture au titre de la police a pris effet. Les maladies qui se déclarent une fois le voyage achevé sont normalement aussi exclues.

28. La police d'assurance collective contre les accidents prévoit notamment le paiement des frais de guérison dans des limites déterminées. En outre, des prestations sont payables en cas de décès et d'incapacité de longue durée.

29. Un membre qui a droit à recevoir des prestations au titre de l'assurance collective touche l'indemnité de séjour jusqu'à ce qu'il puisse regagner son lieu de résidence, à concurrence d'une période de six mois à partir de la date à laquelle la maladie s'est déclarée ou l'accident est survenu. Si le membre est hospitalisé, il reçoit le tiers du montant de l'indemnité; s'il n'est pas hospitalisé, il en reçoit la totalité.

21 Novembre 1975

Monsieur J. de Givry
Chef du Département des conditions et du milieu de travail
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22

Copie : Mr Fortin
Mr S.M. Kane

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie de m'avoir adressé une invitation à la réunion que vous organisez du 16 au 18 Décembre 1975 à Genève, à propos des activités que le BIT pourrait entreprendre dans le domaine des conditions de travail. Je ne manquerai pas de me rendre à cette réunion.

Je regrette vivement que vous ayez eu des difficultés pour me joindre au téléphone. Il est bien évident que les conditions offertes par le BIT me satisfont par principe.

Vous avez bien voulu m'interroger sur mes disponibilités éventuelles de l'an prochain, et je vous confirme que j'ai réservé, à l'intention du BIT, le mois de Février, et que je pourrais éventuellement employer un autre mois au service du BIT entre le 15 Juin et le 15 Septembre 1976. Il est toutefois à noter que je dois être présent aux Etats-Unis au Congrès de l'Association Internationale d'Ergonomie, dans la semaine du 11 au 16 Juillet.

Etant donné l'intérêt particulier que je porte aux problèmes des conditions de travail dans les pays en voie de développement industriel, je suis naturellement très intéressé par les consultations que vous envisagez dans le reste du monde et, en particulier, par les travaux qui seront poursuivis en Asie du Sud-Est et en Amérique Latine, où je suis déjà en contact avec de nombreux experts appartenant aux pays de ces régions.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

CABINET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

23 SEP. 1975

Cher ami,

En rentrant de vacances, j'ai trouvé votre lettre du 8 septembre. Je vous en remercie vivement.

Nous vous sommes très reconnaissants des suggestions intéressantes que vous avez bien voulu formuler quant au groupe de personnes que nous souhaitons réunir. Nous faisons examiner ces suggestions par nos services compétents.

En espérant être en mesure de vous faire parvenir nos réactions d'ici peu, je vous prie d'agréer, cher ami, mes salutations les plus cordiales.

Bernard Fortin

Bernard Fortin.

Monsieur le Professeur Wisner,
Ministère de l'Education nationale,
Département de l'Homme au travail,
41, rue Gay-Lussac,
F-75005 PARIS

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Adresse postale CH-1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 98 52 11

Réf. BIT/ILO nº PIACT 1-0

Votre réf. nº

Monsieur A. Wisner,
Laboratoire de Physiologie
du Travail et d'Ergonomie,
41, rue Gay-Lussac,
75005 PARIS
(France)

Pour mémoire

18 NOV. 1975

Cher Monsieur,

Le rapport du Directeur général du Bureau international du Travail à la 60e session de la Conférence internationale du Travail, juin 1975 intitulé "Pour un travail plus humain" était consacré aux conditions et au milieu du travail.

A l'issue d'un large débat, la Conférence a adopté à l'unanimité une résolution sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail dans le domaine des conditions et du milieu du travail. Dans cette résolution, la Conférence, après avoir solennellement réaffirmé que l'amélioration des conditions et du milieu du travail et le bien-être des travailleurs restent la mission primordiale et permanente de l'Organisation internationale du Travail, a d'une part invité instamment les Etats Membres à se fixer des objectifs définis dans le domaine des conditions et du milieu de travail et d'autre part, demandé au Conseil d'administration de charger le Directeur général, aussitôt que les ressources le permettront, de préparer et de lui soumettre un programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu du travail destiné à promouvoir ou à appuyer les activités des Etats Membres dans ce domaine.

Dans le cadre de la préparation d'un tel programme, le Directeur général entrera en consultation avec les gouvernements des Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail et, à travers eux, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de connaître les mesures qu'ils ont prises ou pourraient prendre quant à leur politique en matière de conditions et de milieu de travail et de recueillir leurs vues quant aux activités concrètes qu'ils souhaiteraient que l'OIT entreprît pour les aider à mettre en oeuvre cette politique et d'une manière générale pour mettre sur pied le programme international d'amélioration des conditions et du milieu de travail demandé par la Conférence. Les organisations internationales et régionales intéressées seront également consultées à cet égard.

Le Directeur général du Bureau international du Travail a par ailleurs souhaité réunir du 16 au 18 décembre 1975 à Genève, un groupe informel de personnalités pour le conseiller sur les activités que le Bureau international du Travail pourrait entreprendre, en particulier en ce qui concerne les problèmes de temps de travail, d'hygiène et de sécurité du travail, d'ergonomie, d'organisation du travail et du contenu des tâches. Cette réunion mettra en contact divers spécialistes de pays de l'Ouest de l'Europe et de quelques pays en voie de développement ayant un important secteur industriel et mettra surtout l'accent sur les problèmes qui se posent dans le secteur industriel. Des consultations similaires sont envisagées ultérieurement en Europe de l'Est, en Afrique, en Asie et en Amérique. Le Directeur général souhaiterait vous associer personnellement à cette réunion et m'a demandé de vous inviter à y participer. Je vous serais reconnaissant de me faire savoir, dès que possible, votre décision à cet égard. Il est bien entendu que les frais de voyage et l'indemnité de per diem dont le taux est actuellement de 59 dollars des Etats Unis (sous réserve des fluctuations de change du dollar par rapport au franc suisse) seraient à la charge du Bureau.

Pour vous permettre de vous faire une opinion plus précise des questions qui feraient l'objet des débats de la réunion, vous trouverez ci-joints :

- le rapport du Directeur général à la 60e session de la Conférence internationale du Travail;

- la résolution sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail dans le domaine des conditions et du milieu de travail.

Par ailleurs, un extrait du projet de plan à long terme 1978-83 relatif aux conditions et au milieu du travail qui doit être soumis au Conseil d'administration du BIT à sa 199e session (février-mars 1976) vous sera adressé ultérieurement. Cet extrait est un document interne qui est actuellement en cours de mise au point.

Dès que vous aurez bien voulu me faire savoir si vous êtes en mesure de participer à la consultation informelle du 16-18 décembre et au cas où, comme je l'espère, votre réponse serait affirmative, je ne manquerais pas de reprendre contact avec vous pour vous donner toutes indications utiles concernant votre participation à cette réunion.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'assurance de ma considération la plus distinguée.

Pour le Directeur général :

p. J. de Givry,
Chef du
Département des conditions et du
milieu de travail, en mission

M. J. de Givry, actuellement en mission en Tunisie, a, en vain, essayé de vous joindre au téléphone pour vous informer des conditions offertes aux consultants. J'espère qu'elles vous sont acceptables. A bientôt, le plaisir de vous voir et vous entendre au centre d'Ecologie du travail.

Elisabeth M. Lang

8 Septembre 1975

Monsieur B. Fortin
Directeur du Cabinet
Direction Générale B.I.T.
GENEVE

Cher Monsieur,

Je suis heureux que notre projet avance, et que le Directeur Général envisage de réunir autour de lui un groupe de personnes susceptibles d'approfondir le projet de laboratoire "sans mur".

Je vous suggère le nom des personnalités suivantes qui, comme souvent dans ce cas, sont plutôt à cheval sur plusieurs spécialités que cantonnées à un domaine précis :

Professeur N. Corlett (department of Engineering Production, University of Birmingham, Birmingham B15 2TT, Grande-Bretagge). Le Professeur Corlett est Président de l'Ergonomics Research Society et rédacteur en chef d'Industrial Journal of Production Research. Il est professeur d'ergonomie dans le département d'engineering de l'Université de Birmingham et a beaucoup travaillé aux Indes.

J. Gulowsen (Work research Institute, p.o. Boks 8149, Oslo dep. Oslo 1, Norvège) est psycho-sociologue. Il travaille au laboratoire de Psychologie du Travail de l'Université d'Oslo que dirige le Professeur Thorsrud. Il a participé lui-même aux principales études sur la démocratie industrielle qui ont fait la célébrité de l'Ecole norvègienne, mais il a une vue très critique sur ces travaux. Il a travaillé dans plusieurs pays aussi bien en Europe qu'en dehors de ce continent.

Professeur J.W. Kalsbeek (Scientific Director T.N.O., Hacquartstraat 24.II, Amsterdam-Oud Zuid, Pays-Bas). Le Professeur Kalsbeek, directeur scientifique au T.N.O., a créé et dirigé le laboratoire de psychologie ergonomique du T.N.O. Il est connu mondialement pour ses travaux expérimentaux sur la charge mentale. Il a créé, avec le Professeur Corlett et moi-même, le groupe PROMSTRA, spécialisé dans l'ergonomie de l'engineering.

.../...

Professeur chargé d'Enseignement

Y. Lacoste (3 avenue du Lycée Lakanal, 92340 Bourg-la-Reine, France) est ~~Maître Assistant~~ de Géographie économique à l'Université de Paris VIII. A plusieurs occasions, j'ai constaté que le discours des géographes spécialisés en économie était beaucoup plus proche du nôtre que celui des économistes, trop souvent lié à une idéologie précise. Monsieur Lacoste a beaucoup travaillé comme Conseil des gouvernements, aussi bien en Europe qu'ailleurs dans le monde.

Docteur Mokrane (7, rue La Fayette, Alger, Algérie) est médecin du travail de la Société des Matériaux de Construction Algérienne. Il est médecin mais a, en outre, une compétence dans le domaine sociologique et démographique.

P.L. Rémy (A.N.A.C.T., 20 rue Barbès, 92120 Montrouge, France) est un jeune Enarque compétent en économie et chargé, depuis plusieurs années, des problèmes des conditions de travail au Ministère du Travail. Il est, en particulier, chargé du projet présidentiel de revalorisation du travail manuel. Il participe à l'activité de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

L'âge moyen de ces personnes est d'environ 40 ans.

Ces six personnes - et moi-même, si vous voulez bien encore m'inviter - pourraient constituer le groupe que vous souhaitez réunir. Elles me paraissent couvrir à peu près les compétences que vous cherchez.

Je demeure à votre disposition et vous prie d'agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

8 AOUT 1975

Adresse postale : CH 1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone ~~XXXXXXXXXXXX~~ 98.52.11

Réf. n° CL 1-0-5

Professeur Wisner
Ministère de l'Education
nationale,
Département de l'Homme au Travail
41, rue Gay-Lussac
F-75005 PARIS

Cher Monsieur,

Je vous remercie de votre aimable lettre du 31 juillet 1975 et des documents qui l'accompagnaient, dont j'ai pris connaissance avec un vif intérêt.

Croyez bien que j'ai été très heureux de faire votre connaissance et d'avoir avec vous un premier échange de vues dont je ne doute pas qu'il sera suivi de beaucoup d'autres.

Dès que j'y verrai plus clair dans les moyens dont nous disposerons pour donner suite à la résolution de la Conférence internationale du Travail et que je serai un peu plus avancé dans mes propres réflexions à ce sujet, je ne manquerai pas de reprendre contact avec vous par lettre ou par téléphone, car je souhaite vivement que nous puissions bénéficier de votre haute expérience, sous une forme ou sous une autre, dans le lancement de ce programme international demandé par la Conférence internationale du Travail.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments très cordiaux.

J. de Givry,
Chef du Département des conditions
et du milieu de travail.

31 Juillet 1975

Monsieur De Givry
Directeur du Service des Conditions
de Travail
Bureau International du Travail
4 route des Morillons
GENEVE (Suisse)

Cher Monsieur,

De retour à Paris avant de prendre 15 jours de vacances, je tiens à vous remercier de l'excellent accueil que vous m'avez réservé et du temps que vous m'avez accordé malgré le poids de vos responsabilités.

J'ai bien saisi combien ma démarche était prématurée, mais vous avez bien senti que ma préoccupation était liée à la crainte de ne pas répondre à la confiance que vous-même et vos collègues me faites.

J'ai crû comprendre que vous souhaitiez posséder plus d'informations sur le mouvement ergonomique, et en particulier sur les problèmes qui sont actuellement discutés en France.

Je vous fais parvenir sous un autre pli, 4 documents que j'ai rédigés ainsi qu'un livre que nous avons fait récemment paraître sur le vieillissement.

Il m'a semblé également que les concepts généraux qui président actuellement à nos réflexions sur les conditions de travail, avaient été exprimés bien maladroitement hier. Aussi, ai-je joins à cette lettre deux textes non publiés, car ils ne sont pas vraiment mûrs, sur les pays en développement, et sur la participation des travailleurs. Je joins également, à toutes fins utiles, un exemplaire d'un texte bien audacieux que j'avais adressé à Monsieur Fortin, au sujet de l'Institut "sans mur".

.../...

Ce projet est inspiré des travaux de la Recherche Communautaire Ergonomique (CECA) dont j'ai été le Conseiller Scientifique pendant 10 ans.

Il est bien évident qu'aucun des détails de ce texte n'a de valeur en soi, mais j'ai cru devoir exprimer ma pensée de façon concrète, de façon à être mieux compris.

En espérant que vous allez bien profiter de vos vacances, je vous prie d'agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL	CONTRAT DE COLLABORATION EXTERIEURE

1. Le Bureau international du Travail (appelé ci-après le BIT) et

Nom et prénoms : **Monsieur A. WISNER**

Adresse : **Directeur du Laboratoire de Physiologie du Travail, 41 rue Gay Lussac - 75005 PARIS, (France).**

(appelé ci-après le collaborateur extérieur)
conviennent de ce qui suit :

2. Le collaborateur extérieur accomplira pour le BIT le travail suivant conformément aux spécifications et dans les limites de temps indiquées ci-dessous :

Consultations avec TRAVAIL et CABINET

Limites de temps : **30 juillet 1975 (éventuellement aussi 31 juillet)**

3. A l'achèvement du travail indiqué ci-dessus à la satisfaction du Directeur général, le BIT paiera au collaborateur extérieur des honoraires s'élevant à :

$ 321 (trois cent vingt-et-un dollars) [à ajuster si visite prolongée jusqu'au 31 juillet]

Le collaborateur extérieur ne sera pas en droit, en quelque circonstance que ce soit, de réclamer d'autres paiements que ceux qui sont expressément prévus ci-dessus. Ces honoraires couvriront tous les frais divers tels que frais de voyage, de dactylographie, etc.

4. Le droit d'auteur sur le travail fourni en exécution du présent contrat appartiendra au BIT, qui aura seul le droit de le publier en tout ou en partie ainsi que de l'adapter et de l'utiliser comme bon lui semble. Si le travail est publié, mention de l'auteur sera faite sous une forme appropriée.

5. Si le collaborateur extérieur désire incorporer à son travail tout écrit antérieur, publié ou non publié, il devra obtenir des personnes qui pourraient détenir les droits d'auteur l'autorisation de le publier, de l'utiliser et de l'adapter, et prouver au BIT que ladite autorisation lui a dûment été accordée.

6. Le collaborateur extérieur certifie qu'il a le droit d'accorder le droit d'auteur et tout autre droit dont il est question dans le présent contrat et s'engage à indemniser le BIT pour tout dommage (y compris tous frais ou autres dépenses de justice fondés) subi par celui-ci du fait qu'un tiers ferait valoir avec succès son droit d'auteur ou l'un des autres droits cités dans le présent contrat.

7. Dans le cas où le travail prévu par le présent contrat ne serait pas satisfaisant ou conforme aux conditions formulées ci-dessus, le BIT se réserve le droit de le refuser, auquel cas le BIT :

ne fera aucun autre paiement que le remboursement des frais divers.

8. Il est entendu que, en vertu de ce contrat de collaboration extérieure, le collaborateur extérieur travaille d'une manière indépendante et n'est de ce fait ni un fonctionnaire ni un employé du BIT; le Statut du personnel du BIT ne lui est pas applicable. Tout différent résultant de l'application ou de l'interprétation de ce contrat sera soumis au Tribunal administratif du BIT conformément aux dispositions du paragraphe 4 de l'article II du Statut du Tribunal.

9. Observations

SR No.20409
A.040.10.499.999.3909

Lieu et date	Lieu et date
Geneva 30.7.75	Geneva, 30 JUIL 1975
(collaborateur extérieur)	Anny H. Lansdorp Chef du service de l'emploi Département du personnel (pour le Directeur général)

La copie du présent contrat dûment signée pour accord doit être retournée à PAS/EMP

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

CABINET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

24 JUIL. 1975

Cher ami, Lettre exprès

Ainsi que nous en avons convenu, nous serons heureux de compter sur votre présence à Genève le mercredi 30 juillet (et éventuellement pour une demi-journée le jeudi 31 juillet).

Comme Jean de Givry a exprimé le désir de nous retenir pour le déjeuner, il serait bon, si vous le pouvez, que vous arriviez à Genève d'assez bonne heure de manière que nous puissions entamer nos discussions au cours de la matinée.

Veuillez trouver ci-joint une documentation de fait qui a été préparée en vue de notre réunion.

Nos entretiens se tiendront au nouveau bâtiment du BIT, 4, route des Morillons, dans mon bureau, n° 10-160, 10e étage.

En me réjouissant de vous revoir,

Très cordialement vôtre,

Bernard Fortin

Bernard Fortin

P.S.- Veuillez signer et nous rapporter le double ci-joint de cette lettre pour faciliter le versement des indemnités.

Professeur Wisner
Ministère de l'Education nationale
Département de l'Homme au travail
41, rue Gay-Lussac
F-75005 PARIS

Genève, le 2 Juin 1975

Monsieur le Professeur,

Je reçois tout à la fois votre lettre me signalant votre venue à Genève, dont je me réjouis, du 16 au 18 Juin, et votre ouvrage.

Je suis très touché de votre geste. C'est avec beaucoup d'intérêt que je lirai vos études. Quant à vos propos, ils sont extrêmement aimables. Car c'est moi qui ai bénéficié de vos conseils. J'ai eu beaucoup de plaisir à rédiger ce projet de rapport, même si le résultat final — mais c'est un avis personnel — n'est pas ce que j'espérais qu'il serait, notamment dans les chapitres "hygiène et sécurité" et "organisation du travail" dont les reliefs

me paraissent avoir été trop rabotés...
Il est vrai qu'Albert Thomas disait, paraît-il, à ses collaborateurs, que "sur le plan international, il fallait souvent chauffer une locomotive pour tirer une épingle"!

Du reste, votre idée d'institut sans mur est demeurée et l'avenir est donc sauvegardé.

C'est avec grand plaisir que je vous rencontrerai lors de votre passage à Genève. Peut-être pourrions-nous déjeuner ou dîner ensemble. Je vous laisse le soin, si vous le voulez bien, de fixer le moment le plus opportun compte tenu des autres contacts que vous aurez sans doute à prendre: il suffira que votre secrétariat, auquel je téléphonerai dans quelques jours, m'indique votre choix. Par ailleurs, si je puis vous être d'une quelconque utilité pour vous faire rencontrer telle ou telle personne, n'hésitez pas à me le faire savoir.

Vous renouvelant mes vifs remerciements et joignant mes voeux aux vôtres pour une réalisation prochaine de nos projets, je vous prie de croire, cher Monsieur, à l'assurance de mes sentiments fidèles et dévoués.

JMClerc

J. M. Clerc

P.S. Le budget a fait l'objet de débats assez difficiles au Conseil d'Administration. Il semble pourtant que le Département des Conditions de Travail soit épargné. Lorsque vous serez à Genève, la Conférence se sera sans doute prononcée.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

CABINET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

le 30 mai 1975

Cher Monsieur,

A mon retour d'une longue mission en Asie je trouve votre lettre du 26 mai qui me remplit de remords.

Elle me rappelle en effet que j'ai reçu de vous, depuis quelque temps, plusieurs communications auxquelles je n'ai pu répondre personnellement, encore que je les aie adressées aux services techniques compétents.

Je vous prie de bien vouloir accepter mes très vives excuses pour ce qui a pu paraître comme un manquement à l'esprit de collaboration et à l'amitié qui se sont instaurés entre nous depuis l'an dernier. Des circonstances exceptionnelles, et un fardeau de travail alourdi par des missions incessantes, sont l'explication de cette fâcheuse situation.

Je me réjouis donc beaucoup d'avoir l'occasion de vous voir dans deux semaines. Nous pourrons discuter de questions qui nous intéressent et je vous mettrai au courant de nos projets. Vous tomberez d'ailleurs en plein milieu de la discussion du rapport du Directeur général, qui a connu bien des avatars et dont je m'empresse de vous faire tenir un exemplaire, au cas où vous ne l'auriez pas encore reçu.

J'attends donc avec impatience de vos nouvelles. Vous pourrez prendre contact avec ma secrétaire au Palais des Nations (où je serai logé au 6e étage de l'aile des conférences).

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments très cordialement dévoués.

Bernard Fortin

Monsieur A. Wisner
Département des Sciences
de l'homme au Travail
Conservatoire National des
Arts et Métiers

26 Mai 1975

Monsieur Bernard Fortin
Directeur de Cabinet de Monsieur
le Directeur Général du B.I.T.
CH 1211 GENEVE 22

Monsieur le Directeur,

Je suis invité par le Docteur Lambert, de l'O.M.S., pour une consultation qui me retiendra à Genève du 16 au 18 Juin 1975.

Si vous jugez souhaitable de me voir à cette occasion, je suis à votre disposition (en dehors des heures de réunion).

J'espère que vos projets se déroulent comme vous le souhaitez, et que l'étude des conditions de travail obtiendra un plein soutien de l'O.I.T.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

26 Mai 1975

Monsieur J.M. Clerc
47 Chemin Moise Duboule
1211 GENEVE 19

Cher ami,

Je serai à Genève pour la consultation de l'O.M.S. (service du Docteur Lambert) du 16 au 18 Juin. Je serais heureux de vous rencontrer à cette occasion, si vous jugez que cela est utile pour nos travaux.

Bien amicalement,

A. Wisner

26 Mars 1975

Monsieur J.M. Clerc

47 Ch. Moïse Duboule

1211 GENEVE 19

Cher ami,

Je vous remercie de votre lettre et j'espère que votre rapport sortira sans trop de déformation des filtres successifs qu'il doit franchir.

J'ai, depuis, encore beaucoup réfléchi sur la question car, comme vous le savez, j'ai été à Bangkok et à Calcutta en Mars.

Nous réfléchissons également sur l'installation d'une usine Saviem à Bagdad, et nous allons probablement participer à une réunion d'ergonomie en Mai en Algérie.

Je crois de plus en plus qu'il n'y a pas d'ergonomie spécifique aux pays en développement et que, dans tous les cas, il faut analyser les caractéristiques de la population, de la société et du climat, et construire le dispositif technologique à partir de ces réalités. Cela est vrai partout et rarement réalisé, aussi bien dans les pays développés que dans les autres.

Je dois aller à Genève, sur invitation du Docteur Lambert, du 16 au 18 Juin. Si cela se confirme, nous pourrions peut-être nous revoir à cette occasion.

Veuillez agréer, cher ami, l'expression de mes sentiments très cordiaux.

A. Wisner

J. M. Clerc
47 Ch. Moïse Duboule
1211 Genève 19

Le 21 Mars 1975

Cher Monsieur,

Je voudrais vous redire – car je ne l'ai fait que fort brièvement au téléphone – combien je vous suis reconnaissant des commentaires que vous avez bien voulu faire sur la première montre du rapport du Directeur Général et de la très aimable appréciation que vous aviez formulée et qui m'a été un très précieux encouragement.

Pour ce qui me concerne, mon rôle dans la confection de ce rapport est terminé; mais dans une grande et vieille maison comme le BIT rien n'est simple et tout passe par plusieurs mains. Après Mr de Givry,

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

Adresse postale : CH 1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 31 24 00 & 32 62 00

Réf. n°

27 DEC. 1974

Monsieur le Professeur Wisner
Directeur du Laboratoire de
Physiologie du Travail
41, rue Gay-Lussac
75005 PARIS
(France)

Monsieur le Professeur,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint, un exemplaire du 1er. projet du rapport du Directeur Général du BIT à la prochaine session de la Conférence Internationale du Travail.

Toutes observations de votre part seraient évidemment les très bienvenues.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Professeur, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

J.-M. Clerc

10 Décembre 1974

Monsieur B. Fortin
Directeur du Cabinet
Direction Générale du B.I.T.
CH 1211 GENEVE 22

Cher Monsieur,

Je vous remercie de votre dernière lettre et vous adresse, ci-joint, quelques remarques à propos du projet d'Institut de conditions de travail "sans mur", tel que nous l'avons évoqué dans nos conversations antérieures.

J'ai lu avec attention la note de Monsieur Emmerij que vous avez jointe à votre lettre, et dont le contenu me paraît tout à fait sérieux.

Je ne pense pas, en effet, qu'il nous soit possible de lancer un grand projet d'amélioration des conditions de travail sans que nous clarifions nettement les buts de celui-ci et, éventuellement, les modalités d'application.

1) Dans les pays très développés industriellement, un mouvement lancé avec des techniques élaborées de marketing a voulu répondre à la crise de la société industrielle par des techniques subalternes de soi-disant enrichissement des tâches et de pseudo démocratie industrielle.

En réalité, dans ces pays on assiste à une prise de conscience de l'inadéquation entre l'évolution de la population au point de vue démographique (vieillissement), intellectuel (augmentation du niveau d'instruction) et social (accroissement du niveau de vie) avec un dispositif industriel de conception vétuste même s'il est de réalisation moderne. Cette conception vétuste se traduit par des conditions d'ambiance dures (bruits, vibrations, climat), une charge de travail excessive (du point de vue physique et mental), un travail sans intérêt et sans responsabilités entièrement déterminé par d'autres.

.../...

Pour résoudre ces problèmes, il existe de nombreux programmes nationaux et internationaux (O.C.D.E., Commission des Communautés Européennes, etc ...). Je ne crois pas que le B.I.T. puisse, dans ce domaine, faire un apport profondément différent de celui des autres organisations, sauf peut-être en prenant des positions plus sévères du fait de la forte participation des syndicats en son sein.

2) Dans les pays en cours d'industrialisation, le problème se pose tout autrement. On note, le plus souvent, des conditions de travail très mauvaises, avec en particulier des taux énormes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, des horaires extrêmement longs et des charges de travail peu en rapport avec les capacités de la main-d'oeuvre.

Un autre aspect du même phénomène est lié aux inconvénients considérables du mauvais emploi de la main-d'oeuvre sur la qualité et la quantité de la production : arrêts fréquents de la production liés à des pannes, fréquence considérable des loupés, développement important des retouches, mise hors service très rapide du matériel.

Dans de tels pays, où le niveau de vie est habituellement bas, il est indispensable - comme le dit Monsieur Emmerij - de s'occuper des problèmes économiques et sociaux mais, contrairement à ce qu'il pense, c'est précisément à cause de cela qu'il faut s'occuper de l'amélioration des conditions de travail, de telle sorte que les travailleurs puissent garder leur santé et leur intégrité corporelle tout en maniant efficacement l'outil industriel afin d'obtenir une bonne production, abondante et de qualité. Cela n'est nullement contradictoire avec l'esprit de l'ergonomie.

La présentation de l'ergonomie en Europe Continentale a beaucoup insisté sur l'amélioration des conditions de travail du point de vue de l'Homme; aux Etats-Unis et en Angleterre, on insiste beaucoup plus sur les relations avec la production et, dans les pays socialistes de l'Est de l'Europe, les colloques sur l'ergonomie portent depuis plusieurs années sur les liens entre cette discipline et la productivité.

3) Pour des raisons économiques et sociales, on voit apparaître un grand développement de l'engineering international qui va préparer et livrer des usines conçues en Europe ou aux Etats-Unis dans les pays en voie d'industrialisation. Conformément à ce que nous avions prévu, un certain nombre de ces usines ne fonctionnent pas du tout, étant donné la discordance qui existe entre les qualités de la main-d'oeuvre susceptible de faire fonctionner un dispositif très sophistiqué et la main-d'oeuvre réellement disponible au lieu d'implantation.

.../...

Certains pays, comme l'Algérie vient de le proclamer récemment, ne veulent plus acheter des usines "clés en main" mais des usines "produit en main", c'est-à-dire des usines pouvant fonctionner avec la main-d'oeuvre disponible sur place, formée par les responsables de l'engineering.

En conclusion, je pense que notre programme "Conditions de travail" doit être présenté comme répondant aux besoins de l'amélioration des conditions de travail du point de vue de l'Homme (sécurité, santé, fatigue), mais qu'il doit également être présenté comme une contribution à la productivité, soit dans des dispositifs industriels traditionnels, soit dans des usines produites par l'engineering international.

Il me semble qu'un tel programme pourrait être une contribution au développement qui intéresserait, au sein du BIT, les pays en voie d'industrialisation pour lesquels aucun effort de recherche, d'étude ou d'enseignement n'est fait actuellement dans le monde dans le domaine des conditions de travail,et, également, les pays industrialisés qui, pour des raisons commerciales, doivent être capables de livrer des usines fonctionnant réellement dans les pays destinataires.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

CABINET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le 31 octobre 1974

Cher Ami,

J'ai été ravi de vous revoir et j'attends avec intérêt la contribution que vous avez si gentiment offert de préparer pour donner un peu plus de précisions à notre projet d'institut sans frontières.

Pour vous donner un exemple du genre de réactions que suscite le thème du prochain rapport du Directeur général, je vous fais parvenir ci-joint, pour votre information, et peut-être amusement, copie d'une minute interne qui nous a été adressée par un de nos remarquables techniciens. Il s'occupe essentiellement de problèmes d'emploi dans les pays en voie de développement. Vous verrez que pour ce secteur du Bureau, l'amélioration des conditions de travail est un gadget qui concerne exclusivement, à ce stade, les pays industrialisés.

Très cordialement vôtre.

Bernard Fortin

Professeur Wisner
Ministère de l'Education nationale
Département de l'homme au travail
41, rue Gay-Lussac
75005 - Paris

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

CABINET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

le 9 octobre 1974

Cher Ami,

Votre lettre du 24 septembre ne m'est parvenue que le 4 octobre. Je m'empresse d'en accuser réception et de vous remercier très vivement, à mon tour, d'avoir bien voulu accepter cet échange de réflexions sur les sujets qui nous intéressent.

Vos suggestions sont les bienvenues. Elles nous parviennent au moment où le Directeur général met au point son projet de Programme et Budget pour 1976-77.

Il sera obligé de décrire les activités à entreprendre d'une manière très générale : en premier lieu pour ne pas préjuger la discussion à la Conférence de juin 1975 sur son rapport; en second lieu parce qu'il ne possède pas, en ce moment, une description détaillée de ce qu'il est nécessaire et possible de faire.

passer à M. A. Wisner

J'espère que nous aurons une occasion prochaine de rediscuter de ces questions. Je me permets de vous signaler que je serai sans doute à Paris les 22 et 23 octobre. Sans vouloir préjuger votre emploi du temps, je téléphonerai à votre bureau.

Le Directeur général, auquel j'ai fait part d'une manière détaillée de nos entretiens, serait lui-même heureux de vous voir un prochain jour.

Veuillez agréer, cher Ami, l'expression de mes sentiments très cordialement dévoués.

Bernard Fortin

Bernard Fortin,
Directeur.

Monsieur le Professeur A. Wisner
Ministère de l'Education nationale
41, rue Gay-Lussac
75005 Paris

24 Septembre 1974

Monsieur Fortin
Directeur du Cabinet
Direction Générale du B.I.T.
CH 12111 GENEVE 22

Monsieur le Directeur et cher ami,

Je suis très heureux de l'accueil que vous avez bien voulu me réserver vendredi à Genève, non seulement à cause de l'amitié que j'y ai trouvée, mais encore des projets que nous avons formés ensemble.

En y réfléchissant seul et avec des collaborateurs du laboratoire, trois thèmes me paraissent pouvoir être proposés pour les pays en développement; deux de ces thèmes ayant l'avantage de pouvoir être éventuellement utilisés par des Sociétés étrangères s'installant dans un pays en développement :

1) L'usine non climatisée en pays tropical.

2) L'étude de la main-d'oeuvre disponible, l'adaptation des techniques, la présentation des modes d'emploi et des instructions (job aids), et la formation des travailleurs lors de la mise en place d'une usine dans une zone tropicale non industrielle.

3) Recommandations de physiologie du travail et d'ergonomie permettant d'améliorer les conditions de travail dans une culture tropicale utilisant une technologie intermédiaire; applications à la culture, à la récolte et à l'industrie alimentaire primaire (par exemple canne à sucre).

L'avantage de ces trois projets est qu'il existe une demande clairement formulée de pays utilisateurs (Brésil et Mexique pour le projet 1, Algérie pour le projet 2, Brésil et Cuba pour le projet 3).

.../...

Comme j'ai eu l'occasion de vous le dire, il me semble qu'au moins dans une première période, il ne faut pas envisager la création d'un Institut dont la localisation, la gestion et les frais de fonctionnement posent des problèmes insolubles dans un pays en développement, comme l'ont montré des réalisations antérieures du B.I.T. et de l'O.M.S.

Il me semble qu'à l'exemple de ce qui a réussi dans la Recherche Communautaire Ergonomique au sein du Marché Commun, il faudrait financer l'activité de plusieurs équipes de recherche sur chaque projet pour une durée de 3 à 5 ans, en prévoyant des réunions fréquentes de coordination de ces équipes sur le lieu même du travail de chacune d'elles, et créer ainsi un Institut sans frontière, multinational et même multicontinental, et d'une durée déterminée.

Je demeure à votre disposition et vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur et cher ami, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL  OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

Adresse postale : CH 1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 31 24 00 & 32 62 00

Réf. n° ILC 60-400

Monsieur le
Professeur Wisner,
Directeur du Laboratoire de
Psychologie du Travail,
41 rue Gay-Lussac,
75005 PARIS.
(France)

Monsieur le Professeur et cher Monsieur,

Ainsi que nous en avons convenu, nous comptons sur votre présence à Genève le vendredi 20 septembre et nous vous sommes très reconnaissants du temps que vous voulez bien ainsi nous consacrer.

Je vous confirme tout d'abord l'invitation à déjeuner de Monsieur Fortin.

Si vous êtes d'accord, nous pourrions réunir autour de vous, la matinée et l'après-midi, quelques personnes (une douzaine environ) appartenant au Département des conditions de travail et de vie, et à d'autres services du BIT (relations professionnelles, perfectionnement des cadres dirigeants, Institut international d'études sociales ...). Monsieur Shaheed, Chef du Département des conditions de travail et de vie, actuellement absent, sera de retour à Genève et pourra, je pense, être présent.

Comme vous le savez, le Directeur général consacre le rapport qu'il présentera à la prochaine session (Juin 1975) de la Conférence internationale du Travail au thème des conditions de travail. Pour la préparation de ce rapport, vos avis et conseils nous seront particulièrement précieux et notre souhait est que ces réunions de travail du 20 septembre soient l'occasion pour nous d'en bénéficier.

Par conséquent, à moins que vous ne préfériez une autre formule, je vous suggère, plutôt que de fixer un certain nombre de questions à l'ordre du jour de cette rencontre, que vous puissiez prendre connaissance du schéma qui a été établi pour ce rapport et que je vous prie de trouver ci-joint, et que vous nous fassiez part de vos réactions et suggestions. Autour de celles-ci pourrait s'ordonner ensuite un entretien.

Nos réunions se tiendraient au bâtiment principal du BIT, 154 Route de Lausanne, à la salle F (3è étage). Elles pourraient, si vous en étiez d'accord, se dérouler de 10 h à 13 h et de 15 h à 17 h.

En me réjouissant de vous revoir, je vous prie d'agréer, Monsieur le Professeur et cher Monsieur, l'assurance de mes sentiments respectueux.

JMClerc

J.M. Clerc
Département des conditions
de travail et de vie

PS : un double de cette lettre vous est joint que je vous prierai de bien vouloir nous rapporter revêtu de votre signature, ce qui permettra de simplifier les modalités de versement des indemnités.

Liste des participants à la réunion du 20 Septembre 1974 avec le Prof. WISNER

M.	SHAHEED	Chef du Département des conditions de travail et de vie.
M.	KANE	Chef du Service des conditions générales de travail.
~~M.~~	~~MARIC~~	~~Service des conditions générales de travail.~~
M.	~~HELLEN~~ DJORDJEVIC	Service de la sécurité et de l'hygiène de travail.
M.	WALLIN	Chef du Service de l'administration du travail.
Mme.	EPSTEIN	Service du droit du travail et des relations du travail.
M.	~~KANAWATY~~ KUBR	~~Chef du~~ Service du perfectionnement des cadres dirigeants et des perspectives de carrières.
M.	DUNNING	Chef du Service des relations avec les travailleurs.
M.	REYNAUD	Chef du Service des commissions d'industrie.
M.	GÜNTER	Institut international d'Etudes sociales.
Mme.	MOSIMANN	Cabinet du Directeur général.
M.	CLERC	Département des conditions de travail et de vie.
M.	DUFOUR	Département des conditions de travail et de vie.

12 Août 1974

Monsieur Gavrilescu
B.I.T.
CH 1211 GENEVE 22

Cher Monsieur,

Je trouve, à mon retour de vacances et avant de partir au Brésil, votre lettre qui fait allusion à ma participation à la réunion de Bucarest du 17 au 20 Septembre 1974.

Je suis profondément ennuyé de l'erreur que j'ai commise; j'ai, en effet, toujours cru que j'étais invité à me rendre à Genève du 17 au 20 Septembre 1974, pour une réunion analogue à celle qui nous a réunis sous l'égide de Monsieur Spyropoulos il y a un an.

J'avais discuté avec la personne qui m'avait invité au téléphone des possibilités de combinaisons entre une conférence que je préside à Lyon et cette réunion à Genève au cours de la même semaine. Quoiqu'il en soit, et malgré un désir très fort de connaître le brillant essor de l'ergonomie roumaine, il m'est absolument impossible de me rendre en Roumanie en Septembre prochain, car revenant du Brésil le 12 Septembre, je dois participer, d'ici la fin du mois de Septembre, à des réunions à Lyon, Bruxelles, Stockholm et Rimini.

Je vous prie, à nouveau, de bien vouloir accepter mes excuses, et vous adresse, Cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

1er Juillet 1974

Monsieur Gavrilescu
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22
(Suisse)

Copie : B. Tort

Cher Monsieur,

La Délégation Générale à la Recherche Scientifique et Technique, qui a de larges responsabilités dans l'organisation de la recherche en France, a confié à Monsieur Bernard Tort et à moi-même la rédaction d'un rapport de prospective sur les recherches dans le domaine des conditions de travail. Pour rédiger ce rapport, Monsieur Tort et moi avons été amenés à visiter plusieurs pays et à participer à plusieurs réunions de programmation des recherches.

Si cela était possible, j'aurais été très heureux que Monsieur Tort puisse être invité, comme observateur, à la réunion que vous organisez à Genève dans la semaine du 16 au 20 Septembre 1974. Si cela n'est pas possible, soyez assuré que je le comprendrai parfaitement, étant donné les règles auxquelles sont soumis les organismes internationaux.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

24 Juin 1974

Monsieur Gavrilescu
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22

Cher Monsieur,

Je vous fais parvenir, sous un autre pli, un texte que j'ai écrit pour la revue "Sociologie du Travail" et qui traite une partie des problèmes qui nous ont préoccupés au cours de notre réunion de Septembre 1973 et qui, je l'imagine, sont à l'ordre du jour de la session de Septembre 1974.

Si vous jugez bon de diffuser ce document à d'autres membres de notre groupe, je suis à votre disposition pour le faire.

Je serais, par ailleurs, très heureux d'avoir confirmation de notre réunion de Septembre. En ce qui me concerne, j'ai fait le nécessaire pour être disponible le jeudi 19 et le vendredi 20. S'il m'était possible de ne rester qu'une seule journée cela m'arrangerait, étant donné que je reviens le 15 d'une mission au Brésil et que j'ai plusieurs déplacements à la fin de Septembre et au début d'Octobre. Au milieu de tout ça, il faut tout de même que le laboratoire fonctionne, ainsi que l'enseignement.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

Adresse postale : CH 1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 31 24 00 & 32 62 00

Réf. BIT n° CL 104

Votre réf. n°

Monsieur A. Wisner,
Directeur du Laboratoire
de Physiologie du Travail,
41, rue Gay-Lussac,

75005 - PARIS
France

Cher ami,

-8 OCT. 1973

Je tiens à vous dire combien mes collègues et moi-même avons apprécié la contribution que vous avez apportée à nos deux journées d'étude sur l'humanisation du travail.

Nous attendions beaucoup de cette rencontre, pour savoir de vous et de nos autres hôtes quel est l'état actuel de la question, jusqu'où elle pousse ses multiples ramifications, comment sont liés ses différents aspects. Nous espérions également en retirer à la fois un stimulant et une orientation pour les activités que le Bureau envisage d'entreprendre dans ce domaine. Je constate avec un vif plaisir que les résultats ont répondu à notre attente. Soyez-en remercié.

Veuillez croire, cher ami, à l'assurance de mes meilleurs sentiments.

René Livchen,
Chef, Département des Conditions
de Vie et de Travail.

1er Octobre 1973

Monsieur Marcel Robert
C I S
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH 1211 GENEVE 22

Monsieur le Directeur,

J'ai été très heureux d'avoir l'occasion de faire votre connaissance à Genève et j'espère que nous pourrons entretenir les meilleures relations.

Je vous fais parvenir ci-jointe la petite étude intitulée "A quel homme le travail doit-il être adapté ?". Je vous adresse également la liste des publications du laboratoire. Les publications marquées d'une croix ne peuvent être obtenues gratuitement. Certaines publications sont en réédition.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir me faire savoir quelles publications vous souhaitez recevoir au Centre d'Informations. Je vous en ferai parvenir bien volontiers.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

A. Wisner

INTERNATIONAL OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH INFORMATION CENTRE
CENTRE INTERNATIONAL D'INFORMATIONS DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE DU TRAVAIL
INTERNATIONALES INFORMATIONSZENTRUM FÜR ARBEITSSCHUTZ

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
CH - 1211 GENÈVE 22 - SUISSE
✆ (022) 32 62 00
Telegr. cisinterlab

Réf.

26 septembre 1973

Monsieur le Professeur Wisner

Le CIS serait heureux de recevoir, pour les signaler dans son service d'information en plusieurs langues, les travaux du CNAM qui entrent dans le cadre de son activité (hygiène et sécurité du travail, ergonomie, physiologie et psychologie du travail et domaines connexes). Le CIS se chargerait d'en établir l'analyse.

Vous serait-il possible de nous faire adresser un exemplaire de ceux de ces travaux qui vous paraîtront susceptibles d'intéresser les usagers du CIS, en utilisant l'adresse ci-après :

Documentation CIS
Case postale 19
CH - 1292 Chambésy (Suisse)

Je vous en remercie d'avance. S'il vous était possible de nous adresser un exemplaire de l'étude intitulée "A quel homme faut-il adapter le travail", ainsi qu'une liste des travaux de votre Centre, je vous en serais reconnaissant.

Marcel Robert

Marcel Robert

1er Octobre 1973

Secrétariat de Monsieur Spyropoulos
Département des conditions de travail
et de vie
B I T
CH 1211 GENEVE 22

Madame,

Je vous remercie vivement de m'avoir suppléé pour faire les démarches nécessaires à ma rémunération pour la dernière réunion de Genève.

J'ai bien trouvé dans l'enveloppe la somme prévue. En faisant mes calculs, il m'est apparu que le remboursement du voyage avait probablement été fait en supposant que j'avais pris le train. En réalité, du fait des difficultés que j'ai rencontrées pour me rendre à cette réunion, j'ai pris l'avion. Je vous adresse ci-joint le talon du billet.

Au cas où il vous serait possible de me faire parvenir la différence, j'en serais très heureux. Toutefois, ceci n'est pas bien important et ne doit pas vous faire faire des démarches impossibles.

Je vous remercie encore et vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

A. Wisner

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL	CONTRAT DE COLLABORATION EXTERIEURE

1. Le Bureau international du Travail (appelé ci-après le BIT) et

Nom et prénoms : Monsieur A. WISNER

Adresse : Directeur du Laboratoire de Physiologie du Travail,
41 rue Gay Lussac - 75005 PARIS,
(France).

(appelé ci-après le collaborateur extérieur)
conviennent de ce qui suit :

2. Le collaborateur extérieur accomplira pour le BIT le travail suivant conformément aux spécifications et dans les limites de temps indiquées ci-dessous :

Lecture de plusieurs documents internes et formulation de commentaires sur ces documents.

Participation à une journée de travail sur l'humanisation du Travail (mercredi 26 septembre 1973) organisée par CWL

Limites de temps : ~~mercredi 26 septembre 1973~~

3. A l'achèvement du travail indiqué ci-dessus à la satisfaction du Directeur général, le BIT paiera au collaborateur extérieur des honoraires s'élevant à :

364 Sw. Fr. (trois cents soixante-quatre Francs Suisses)
y compris une indemnité journalière

Le collaborateur extérieur ne sera pas en droit, en quelque circonstance que ce soit, de réclamer d'autres paiements que ceux qui sont expressément prévus ci-dessus. Ces honoraires couvriront tous les frais divers tels que frais de voyage, de dactylographie, etc.

4. Le droit d'auteur sur le travail fourni en exécution du présent contrat appartiendra au BIT, qui aura seul le droit de le publier en tout ou en partie ainsi que de l'adapter et de l'utiliser comme bon lui semble. Si le travail est publié, mention de l'auteur sera faite sous une forme appropriée.

5. Si le collaborateur extérieur désire incorporer à son travail tout écrit antérieur, publié ou non publié, il devra obtenir des personnes qui pourraient détenir les droits d'auteur l'autorisation de le publier, de l'utiliser et de l'adapter, et prouver au BIT que ladite autorisation lui a dûment été accordée.

6. Le collaborateur extérieur certifie qu'il a le droit d'accorder le droit d'auteur et tout autre droit dont il est question dans le présent contrat et s'engage à indemniser le BIT pour tout dommage (y compris tous frais ou autres dépenses de justice fondés) subi par celui-ci du fait qu'un tiers ferait valoir avec succès son droit d'auteur ou l'un des autres droits cités dans le présent contrat.

7. Dans le cas où le travail prévu par le présent contrat ne serait pas satisfaisant ou conforme aux conditions formulées ci-dessus, le BIT se réserve le droit de le refuser, auquel cas le BIT :

8. Il est entendu que, en vertu de ce contrat de collaboration extérieure, le collaborateur extérieur travaille d'une manière indépendante et n'est de ce fait ni un fonctionnaire ni un employé du BIT; le Statut du personnel du BIT ne lui est pas applicable. Tout différent résultant de l'application ou de l'interprétation de ce contrat sera soumis au Tribunal administratif du BIT conformément aux dispositions du paragraphe 4 de l'article II du Statut du Tribunal.

9. Observations frais de voyage remboursables sur la base d'un billet de train première classe ou avion classe économique, Paris-Genève et retour.

Lieu et date 26 September 1973 A W (collaborateur extérieur)	Lieu et date Genève: 26 SEP. 1973 pour G Bochman Anny H. Lansdorp Chef du Service de l'emploi Département du personnel et des services administratifs (pour le Directeur général)

Le présent contrat dûment signé pour accord doit être retourné à PAS/EMP

19 Septembre 1973

Monsieur G. SPYROPOULOS
Département des Conditions de
Travail et de Vie
Bureau Internation.du Travail
CH 1211 GENEVE 22
Suisse

Cher Monsieur,

Je suis évidemment dans une position difficile pour répondre pleinement à votre invitation, étant donné que mon emploi du temps est déjà engagé pour la semaine prochaine. Toutefois je suis arrivé à remettre mes rendez-vous pour le mercredi 26 septembre et je participerai donc au premier jour de la réunion que vous organisez.

En ce qui concerne la journée du 27 septembre, il m'a été impossible de remettre une journée de formation syndicale, où je suis le principal animateur.

Je suis donc heureux de vous voir dans une semaine mais je regrette beaucoup que vous mettiez fin à vos fonctions de façon si proche.

Je vous prie de croire, Cher Monsieur, à l'expression de mes sentiments dévoués.

A. WISNER

P.S. - Pourriez-vous me donner l'adresse exacte et l'heure de la réunion du 26 Septembre.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

Adresse postale: CH 1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 31 24 00 & 32 62 00

17 SEP. 1973

Réf. n° CL 104

Monsieur A. Wisner
Directeur du Laboratoire
de Physiologie du Travail
41, rue Gay-Lussac
75005 PARIS
France

Cher Monsieur,

J'ai bien reçu vos lettres des 29 août et 10 septembre et vous en remercie. Je suis désolé que le renvoi tardif de notre réunion, initialement prévue pour le 31 juillet dernier, vous ait empêché de profiter au maximum de votre séjour au Méxique.

Devant moi-même changer de fonctions à partir du 1er octobre prochain, j'ai dû finalement fixer la date de cette réunion aux 26 et 27 septembre et je serais franchement ravi s' il vous était possible de vous libérer pour ces deux jours et prendre part à cette rencontre. S'il en était ainsi, je vous prie de bien vouloir me le faire savoir par retour du courrier. A toutes fins utiles, je me permets de vous envoyer ci-joint deux autres documents, en plus des deux que je vous ai déjà envoyés.

De toute façon, je pense que notre Département aurait intérêt à maintenir le contact avec vous et j'ai l'intention, avant que je ne quitte ce Département, de le suggérer aux services compétents.

Il va sans dire que nous serons heureux de prendre connaissance du texte, élaboré pendant vos vacances, que vous êtes en train actuellement de mettre au point.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, cher Monsieur, à l'expression de mes sentiments cordiaux.

G. Spyropoulos
Département des Conditions
de Travail et de Vie

10 Septembre 1973

Monsieur Spyropoulos
Département des Conditions de
Travail et de Vie
B.I.T.
CH 1211 GENEVE 22

Cher Monsieur,

J'ai pris connaissance plus en détail des documents que vous m'avez fait parvenir et j'ai vu combien votre projet avait d'ampleur. Cela est en effet nécessaire étant donné qu'il doit, en principe, se terminer dans huit ans.

Les problèmes actuels sont déjà considérables et on peut penser qu'ils vont encore se compliquer.

Comme j'ai eu l'occasion de vous le dire, je pense que les aspects liés au contenu du travail, dont on parle beaucoup actuellement, sont très importants mais qu'ils ne doivent pas nous faire négliger les questions capitales liées à l'hygiène et à la sécurité du travail, et les problèmes de charges physique et mentale. Comme l'ont écrit beaucoup d'auteurs, si l'on ne satisfait pas d'abord ces besoins matériels, les autres initiatives risquent l'échec.

J'ai d'ailleurs, pendant les vacances, eu l'occasion de mettre mes idées au clair sur ce sujet et, quand mon texte sera terminé, je ne manquerai pas de vous le faire parvenir.

Je demeure à votre disposition et vous prie d'agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

NNNN

D. G. T. 91

SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES
DIRECCION GENERAL DE TELECOMUNICACIONES
SERVICIO TELEGRAFICO Y RADIOTELEGRAFICO CON TODO EL MUNDO

Prefijo y número- Procedencia- No.Palabras- Día- Hora- Indicaciones eventuales

Eg 226

ZCZC SMM404 JKE474 CBAC6659
MEME HL CHBX 038
GENEVE 38 25 1338

LT
MONSIEUR A WISNER C/O DR ORTIZ QUESADA
INSTITUT DE MEDECINE ET SECURITE DU TRAVAIL
DR VERTIZ Y RIO DE LA LOZA
MEXICO/7/DF

DE LIVCHEN REUNION 31 JUILLET 3 AOUT RENVOYEE SINE DIE STOP LETTRE SUIT
INTERLAB 05030

COL LT MEXICO/7/DF 31 3 05030

29 Août 1973

Monsieur SPYROPOULOS
Département des Conditions de
Travail et de Vie
B.I.T. - I.L.O.
CH 1211 GENEVE 22
Suisse

Cher Monsieur,

J'ai bien reçu votre message au Mexique mais malheureusement un peu tard, de telle sorte que je n'ai pas pu redonner à mon programme, dans ce pays, les dimensions qu'il aurait pu avoir si je n'avais pas cru devoir me rendre à Genève.

Je dois me rendre à Genève le vendredi 19 Octobre pour une réunion relative à l'enseignement Inter Universitaire qu'organisent les professeurs Lambert et Paule Rey. J'envisagerais favorablement une réunion qui se passerait cette semaine là, afin d'éviter trop de déplacements.

Veuillez agréer, Cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. WISNER

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1919-1969

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

Adresse postale : CH 1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 31 24 00 & 32 62 00

Réf. n° CL 104

Monsieur A. Wisner
Directeur du Laboratoire
de Physiologie du Travail
41, rue Gay-Lussac
75005 PARIS
France

26 JUIL. 1973

Cher Monsieur,

Ainsi que vous en avez déjà été informé par le télégramme que M. Livchen vient de vous envoyer, nous avons décidé de renvoyer la réunion initialement prévue du 31 juillet au 3 août à une date ultérieure. En effet, certains de nos invités se trouvaient dans l'impossibilité de se libérer aux dates prévues. Nous avons donc décidé de reporter cette réunion après le 15 septembre 1973.

Nous sommes, M. Livchen et moi-même, désolés de ce contre-temps et d'avoir dû renvoyer la réunion avec un préavis si court. Je vous demande de bien vouloir nous excuser et nous indiquer, par retour du courrier, s'il vous serait possible de vous libérer pour deux ou trois jours à partir du lundi 17 septembre et quand exactement après cette date.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'assurance de mes sentiments cordiaux.

G. Spyropoulos
Département des Conditions
de Travail et de Vie

9 Juillet 1973

Monsieur Spyropoulos
Département des Conditions de
Travail et de Vie
B I T
CH 1211 GENEVE 22

Cher Monsieur,

Je vous remercie de votre lettre du 6 Juillet ainsi que des documents que vous m'avez fait parvenir et dont je ne vais pas manquer de prendre connaissance avant la réunion au cours de laquelle je me réjouis de vous rencontrer.

Vous m'annoncez l'envoi d'autres documents mais je pense qu'il est inutile de me les adresser à Paris car je ne passerai pas par cette ville entre Mexico et Genève. Si les documents sont prêts, de telle sorte qu'il y ait des chances pour qu'ils me parviennent au Mexique, je vous suggère de me les adresser aux bons soins du Docteur Ortiz Quesada (Institut de Médecine et Sécurité du Travail, Dr Vertiz y Rio de la Loza, Mexico 7 D. F.) Sinon, j'en prendrai connaissance à mon arrivée à Genève.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

Adresse postale : CH 1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 31 24 00 & 32 62 00

Réf. BIT no CL 104

Votre réf. no

Monsieur A. Wisner
Directeur du Laboratoire
de Physiologie du Travail,
41, rue Gay-Lussac,
75005 - PARIS
France

- 6 JUIL. 1973

Cher Monsieur,

Je suis heureux d'apprendre que vous comptez participer à la réunion qui se tiendra à Genève à partir du 31 juillet 1973.

Les documents que nous avons l'intention de vous soumettre ne sont pas encore prêts ; cependant, afin de vous permettre, avant votre départ pour le Mexique, d'avoir une idée générale du genre de questions que nous comptons aborder avec vous au cours de cette réunion, je vous envoie ci-jointes deux notes contenant quelques considérations conceptuelles générales ainsi qu'un certain nombre de propositions relatives à l'action future du BIT en matière d'humanisation du travail.

2

La documentation définitive pour la réunion du 31 juillet au 3 août 1973 vous sera envoyée à Paris dans une quinzaine de jours.

En vous souhaitant un bon voyage au Mexique et dans l'espoir de vous revoir à Genève le 31 juillet, je vous prie de croire, cher Monsieur, à l'expression de mes sentiments cordiaux.

G. Spyropoulos,
Département des Conditions
de Travail et de Vie.

3 Juillet 1973

Monsieur René Livchen

Chef du Département des Conditions de Travail et de Vie

B I T

CH 1211 GENEVE 22

Copie : MM. Reynaud
Spyropoulos

Cher Monsieur,

Je vous remercie vivement de l'aimable invitation que vous m'avez faite de participer, à Genève, à une réunion qui se tiendrait du 31 Juillet au 3 Août 1973.

Comme j'ai eu l'occasion de le dire puis de l'écrire à Monsieur Spyropoulos, j'ajoute le plus grand prix au programme que le B.I.T. prépare sur l'humanisation du travail.

J'espère disposer de quelques libertés pour cela à partir du 1er Janvier 1974, où je cesserai d'être Conseiller de la Recherche Ergonomique de la C.E.C.A. Je saisis toutefois que le programme a ses propres exigences et qu'il m'est nécessaire de prendre le train avant qu'il ne soit parti. Aussi, suis-je décidé à examiner les documents préparés par le B.I.T., dans la mesure où vous pourrez me les faire parvenir dans un délai très court, puisque je pars le 12 Juillet pour le Mexique où je dois accomplir une mission de conseil et d'enseignement à l'invitation du Gouvernement mexicain.

En ce qui concerne la réunion, j'ai l'intention de m'y rendre le 31 Juillet afin de faire votre connaissance ainsi que celle de vos collaborateurs, et avoir une discussion utile avec vous-même et les autres experts, dont le Professeur Reynaud qui est un collègue et un ami. Toutefois, je crains de ne pas pouvoir rester quatre jours car l'organisation des vacances de ma famille et mon état de santé limitent ma liberté.

Soyez assuré toutefois que je ferai tout ce que je pourrai pour vous apporter la collaboration la plus complète possible.

Je vous prie d'agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1919-1969

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

Adresse postale : CH 1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 31 24 00 & 32 62 00

Réf. n° CL 104

Monsieur A. Wisner
Directeur du Laboratoire
de Physiologie du Travail
41, rue Gay-Lussac
75005 PARIS
France

29 JUIN 1973

Cher Monsieur,

Ainsi que M. Spyropoulos a déjà eu l'occasion de vous l'expliquer, le Département des conditions de travail et de vie du BIT est actuellement en train de mettre au point un programme d'activités du BIT en matière d'amélioration des conditions de travail dans les pays industrialisés et plus particulièrement en matière d'humanisation du travail. Nous souhaiterions soumettre nos idées préliminaires dans ce domaine à un certain nombre de personnalités compétentes et procéder avec elles à des échanges de vues sur le problème de la déshumanisation du travail dans son ensemble ainsi que sur les formes et le contenu de l'action nationale et internationale dans ce domaine.

Je serais heureux si vous pouviez accepter de vous associer à ces discussions qui se dérouleraient en deux étapes :

Dans une première phase, nous vous enverrions un certain nombre de documents préparés par le BIT pour votre information et vos commentaires.

Une deuxième phase aurait lieu à Genève du 31 juillet au 3 août 1973 sous la forme d'une série de journées de travail réunissant les trois ou quatre experts invités et les représentants des services du BIT intéressés.

Vous recevrez un contrat de collaborateur extérieur pour la période du 31 juillet au 3 août 1973. Vos honoraires se monteraient à US $ 120.- par jour (dont US $ 30.- d'indemnité journalière), payables en dollars.

D'autre part, le BIT vous rembourserait le coût d'un billet avion classe économique ou train première classe Paris-Genève et retour.

Les frais autres que ceux mentionnés expressément ci-dessus ne seront pas pris en charge par le BIT. Vous êtes responsable pour le paiement de tout impôt national auquel seraient soumises les sommes versées par le BIT.

./.

Le BIT se réserve le droit de modifier les versements à effectuer au cas où un changement important surviendrait dans les éléments de calcul.

Le contrat de collaboration extérieure ne vous soumet pas au Statut du personnel du BIT car vous n'êtes pas considéré comme un fonctionnaire du BIT mais comme un collaborateur indépendant.

Je vous saurais gré de bien vouloir me faire savoir par retour du courrier si vous êtes en mesure d'accepter cette proposition afin que nous puissions vous envoyer votre contrat de collaboration à signer et, en temps opportun, les documents qui serviront de base aux discussions des journées de travail.

Il va de soi que M. Spyropoulos et moi-même restons à votre entière disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez avoir.

Dans l'espoir que vous pourrez accepter cette offre, je vous prie de croire, cher Monsieur, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Pour le Directeur général :

René Livchen
Chef
Département des Conditions
de Travail et de Vie

19 Juin 1973

Monsieur G. Spyropoulos
Département des Conditions de travail
et de vie
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Cher Monsieur,

J'ai été très touché de recevoir votre aimable invitation à participer à la préparation d'un programme de travail du B.I.T. en matière d'amélioration des conditions de travail, et je me suis mis immédiatement à examiner les possibilités de travail qui me restent en Juillet.

J'avais été invité à enseigner pendant deux semaines au Mexique et je n'en avais pas confirmation, ce qui me laissait quelque espoir de travailler pour le B.I.T. Maintenant, tout est assuré en ce qui concerne le Mexique où je vais du 12 au 31 Juillet.

Dans ces conditions, il ne m'est pas possible de me rendre à Genève pour la semaine d'entretiens que vous avez envisagée dans la première quinzaine de Juillet. Par contre, si vous le jugez utile, il m'est encore possible d'examiner avant mon départ les documents que vous me ferez parvenir et de formuler mon avis par écrit.

Etant donné la très grande importance que j'ajoute aux travaux du B.I.T., et en particulier au programme que vous préparez, je suis très déçu d'être aussi limité dans mes possibilités de collaboration. Je puis espérer qu'à la fin de cette année, étant libéré de mes obligations vis-à-vis de la C.E.C.A., je serai plus disponible pour d'autres activités.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

A. Wisner

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

Adresse postale : CH 1211 GENÈVE 22
Télégrammes INTERLAB GENÈVE
Télex 22.271
Téléphone 31 24 00 & 32 62 00

Réf. n° CL 104

Monsieur le Professeur Wisner
Directeur du Laboratoire de
Physiologie du Travail
41, rue Gay-Lussac
75005 PARIS
France

Cher Monsieur,

Comme suite à notre entretien d'il y a quelques semaines, je me demandais s'il vous serait possible de nous assister dans la préparation d'un programme de travail du BIT en matière d'amélioration des conditions de travail et, en particulier, de ce qu'on appelle de plus en plus l'humanisation du travail.

Ce programme doit être mis au point dans le courant de l'automne prochain et je me demandais donc s'il vous serait possible de nous consacrer quelques journées de votre travail d'ici à la mi-juillet. En effet, il s'agirait dans un premier temps de prendre connaissance d'un certain nombre de documents préparés par le BIT et de présenter vos commentaires par écrit. Ce travail pourrait bien entendu s'effectuer à Paris et je l'évalue à trois ou quatre jours de travail effectif.

Dans une deuxième étape, il faudrait que vous puissiez faire un séjour de quelques jours à Genève, disons au maximum cinq jours, dans la première quinzaine du mois de juillet prochain. On en profiterait pour vous faire voir un certain nombre de documents supplémentaires, organiser des entrevues avec un certain nombre de fonctionnaires intéressés et, enfin, vous inviter à participer à une réunion informelle du genre séminaire interne.

Il va de soi que si vous étiez en mesure d'accepter le principe d'une telle collaboration, je vous donnerais sans tarder toutes les précisions requises tant en ce qui concerne le contenu de la collaboration que ses conditions financières.

Dans l'espoir que vous pourrez accepter cette offre, je vous prie de croire, cher Monsieur, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.

G. Spyropoulos
Département des Conditions
de travail et de vie