

La création d'emploi est-elle suffisante pour enrayer la pauvreté ?

Une étude de cas en Afrique du Sud



Le cas présenté dans cette fiche

Illustre l'OMD 1 : l'étude « La création d'emploi est-elle suffisante pour enrayer la pauvreté ? » est au centre de la problématique de cet objectif (cible 1A principalement).

Montre les limites de : tous les OMD sont structurés autour de cibles et d'indicateurs précis. Les liens, relevés par l'étude présentée, entre le programme de création d'emploi et les OMD sont, la plupart du temps, en dehors des cibles et des indicateurs spécifiés pour chacun des OMD.

Le chômage et la pauvreté en Afrique du Sud

En 1994, le tout premier gouvernement sud-africain démocratiquement élu héritait d'une kyrielle de problèmes ancrés dans le passé du pays et l'Apartheid. En haut de la liste, on trouvait la pauvreté omniprésente, un taux de chômage très élevé, des inégalités extrêmes et une croissance économique au point mort. Par la même occasion, l'Afrique du Sud émergeait de l'isolement économique et accédait au commerce mondial libéralisé, avec son lot de défis nouveaux pour l'économie.

Depuis 1994, la croissance économique est continue, ce qui se traduit par un taux de croissance annuel du PIB de 2,5 %. Le nombre d'emplois créés a lui aussi augmenté, de 9,5 millions d'employés en 1995 à 11,6 millions en 2004. Cependant, l'emploi n'a pas augmenté au même rythme que les personnes à la recherche d'un travail. Si des postes ont effectivement été créés, c'est essentiellement dans l'économie informelle.

Dix ans plus tard, le chômage reste très élevé : en 2004, le taux officiel de chômage atteignait 26,2 %, mais les chiffres officiels avoisineraient plutôt les 41 %. Le chômage touche plus particulièrement les femmes, et davantage les zones rurales que les centres urbains.

La pauvreté, déjà répandue en 1994, a augmenté après la fin de l'Apartheid. Plus d'un tiers de la population survit aujourd'hui avec moins de deux dollars par jour. Le pays est ravagé par les inégalités, encore plus depuis que les disparités salariales se creusent.

La création d'emploi est-elle suffisante pour enrayer la pauvreté ? Une étude de cas en Afrique du Sud



— PLUS D'UN TIERS DE LA POPULATION D'AFRIQUE DU SUD SURVIT AVEC MOINS DE 2 DOLLARS PAR JOUR.

Le grand programme de travaux publics (EPWP)

À ces problèmes, le gouvernement a notamment réagi avec des programmes de travaux publics. Il s'agit de programmes de travaux et de formation destinés aux chômeurs. Ils visent à créer de l'emploi et à alléger le fardeau de la pauvreté. Tout a commencé avec le Programme national de travaux publics (NPWP) en 1994. Le NPWP était axé sur la création d'emploi par le biais de projets de construction à forte intensité de main-d'œuvre, financés par le secteur public. Il comprenait en outre un programme de création d'emploi à court terme, le Programme de travaux publics au niveau de la communauté (Community-Based Public Works Programme), qui s'adressait aux sans-emploi dans les zones rurales. Une série de programmes de ce type a également été lancé.

En 2004, le gouvernement a inauguré un nouveau projet – le grand programme de travaux publics, EPWP – pour remédier au raz-de-marée de chômage qui balayait le pays. En 2003, l'initiative avait été annoncée par le président Mbeki dans son discours sur l'état de la Nation. Il fut approuvé par les partenaires sociaux lors du Sommet sur la croissance et le développement. La première phase (cinq ans) de l'EPWP a démarré début 2004.

L'EPWP a été conçu comme un programme à court et à moyen terme, qui s'inscrit dans une stratégie plus large du gouvernement visant à réduire la pauvreté et le chômage. Ses objectifs déclarés sont d'amener un nombre significatif de sans-emploi dans la vie active, de sorte que ceux-ci acquièrent des qualifications tout en travaillant, et accroître leur capacité à gagner un revenu. Le programme est ambitieux : il projette d'offrir des possibilités d'emploi et de formation à au moins un million de chômeurs d'ici au début 2009.

Le programme se déroule à trois niveaux – national, provincial et municipal – et se divise en quatre secteurs :

- le secteur de l'infrastructure
- le secteur social
- le secteur économique
- le secteur environnemental et culturel.

La plupart des projets EPWP sont mis en œuvre à l'échelon provincial, bien qu'il existe aussi de grands programmes nationaux transversaux, qui concernent toutes les provinces. La coordination générale est assurée par le ministère des Travaux publics, où des départements clés sont chacun chargés d'un secteur précis.

La création d'un travail décent ?

L'étude de cas du LRS évalue si la mise en œuvre de l'EPWP crée un travail décent et si ce programme contribue à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement.

L'Afrique du Sud est confrontée à un énorme problème de chômage. Le gouvernement est donc soumis à une immense pression pour adopter des politiques créatrices d'emploi. Le risque est de générer des emplois de très basse qualité et si peu rémunérateurs qu'ils n'auront presque aucun impact sur la pauvreté. Dans ce scénario, les chômeurs d'aujourd'hui deviendraient les travailleurs pauvres de demain. Pour le gouvernement sud-africain, le défi ne consiste donc pas à simplement créer des emplois, mais bien à créer du travail décent.

Pour l'EPWP, l'objectif est de créer des « opportunités d'emploi » pour les chômeurs ou les personnes sous-employées. Par le biais d'une formation, il cherche à aider ces gens à acquérir les qualifications nécessaires pour décrocher un emploi générateur de revenus. En même temps, il vise à mener à bien des projets dont les communautés seront bénéficiaires. Ces objectifs doivent être atteints moyennant l'observation d'une série de principes, dont la consultation des communautés, l'égalité femmes-hommes et le respect du droit du travail.

Les objectifs du programme sont également en accord avec les objectifs du Millénaire pour le développement, puisqu'il s'adresse aux personnes qui vivent dans la pauvreté et ont besoin d'un travail. Il intègre l'égalité femmes-hommes et cible l'emploi, au bénéfice de la communauté.

L'étude de cas conduite par le LRS s'appuie sur des sources secondaires et des entretiens avec des directeurs et des travailleurs participant à l'EPWP dans la province du Cap-Occidental. Les projets décrits concernent les secteurs de l'infrastructure et du social, ce qui recouvre la construction de routes, l'entretien des bâtiments scolaires, les soins à domicile pour les malades et les patients en phase terminale, ainsi qu'une sécurité accrue dans les trains.

EN 2004, LE TAUX DE CHÔMAGE S'ÉLEVAIT À 41 %.
IL TOUCHE PLUS PARTICULIÈREMENT LES FEMMES, ET DAVANTAGE
LES ZONES RURALES QUE LES MILIEUX URBAINS.



La Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948

(extraits)

Article 25 :

Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté.

Article 22 :

Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays.

Article 23 :

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Article 24 :

Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.



L'EPWP INCLUT QUATRE SECTEURS –
INFRASTRUCTURE, SOCIAL,
ÉCONOMIQUE, ENVIRONNEMENT
ET CULTURE.

Création d'emploi

L'EPWP vise principalement à fournir un emploi aux personnes qui ont le plus besoin d'un travail et d'un revenu. Les travailleurs sont généralement bien payés (les salaires sont plus élevés qu'à l'échelon local). Beaucoup d'hommes et de femmes interrogés, dépendant grandement du revenu tiré de l'EPWP, ont manifesté une grande inquiétude face à leur futur chômage.

Néanmoins, si l'EPWP procure un emploi de qualité pour une période limitée aux chômeurs, il n'engendre pas d'emploi durable. Les concepteurs du programme espéraient que le cocktail «expérience professionnelle/formation» déboucherait sur un emploi ou sur l'exercice d'une profession indépendante, un calcul démenti par les faits. La plupart des personnes interrogées s'étaient retrouvées au chômage à la fin de leur contrat EPWP. Cette expérience ne semble leur avoir apporté aucun avantage supplémentaire. Ces expériences, si elles se répètent ailleurs dans le pays, indiquent que le programme n'aura qu'un impact limité à court terme sur la pauvreté et le chômage.

Le premier problème semble être la durée à court terme des contrats d'embauche. Les travailleurs sont embauchés pour un maximum de deux ans ; or, la plupart des contrats sont nettement moins longs et pas à temps plein. Les travailleurs de l'EPWP effectuent un travail essentiel qui devrait sans doute relever de la responsabilité des autorités locales. Étant donné l'envergure de la restructuration et les réductions d'emploi survenues dans le secteur public au cours des dix dernières années, les autorités locales hésiteront à prendre des engagements à long terme avec des travailleurs de l'EPWP. Les contrats seront toutefois allongés pour permettre aux participants d'acquérir plus d'expérience professionnelle et de suivre des formations.

Le second problème concerne le volet formation de l'EPWP. Certains projets dispensent une formation de moins de deux journées minimum tous les 22 jours de travail, conformément au code de bonnes pratiques de l'EPWP. L'étude pose également des questions sur le type de formation fourni et sa qualité. Les personnes interrogées doutent de l'efficacité de ces formations : certains travailleurs étaient incapables de se souvenir de la formation qu'ils avaient suivie, jusqu'à ce que leurs collègues leur soufflent la réponse.

Les droits des travailleurs

Les personnes qui travaillent dans le cadre de l'EPWP jouissent de droits importants puisqu'elles sont couvertes par la législation du travail nationale. Elles bénéficient de la liberté d'association, de droits syndicaux, de négociations collectives et d'action de grève et du droit. Elles sont protégées contre les discriminations injustes. Les patrons qui les embauchent doivent se plier aux exigences en matière de santé et de sécurité. Les travailleurs ont en outre droit à une protection, au même titre que les autres employés, par rapport aux heures de travail, aux périodes de repos, au travail le dimanche et les jours fériés, au congé de maternité et au congé pour raisons familiales.

Néanmoins, une disposition spéciale rabote généralement leurs droits et est censée refléter le caractère temporaire de leur emploi. Par exemple, les travailleurs de l'EPWP ne bénéficient pas d'un congé annuel ni d'un pécule de vacance annuel, et n'ont pas droit à un préavis à la fin de leur contrat.

L'EPWP dispose en outre d'un code de bonnes pratiques en matière d'emploi et de conditions de travail, qui énonce des lignes directrices quant au respect des conditions de travail, de paiement et de rémunération, ainsi que des procédures disciplinaire et d'orientation. Par ailleurs, les hommes, les femmes, les personnes handicapées et les seniors doivent percevoir le même salaire pour un travail à valeur égale. Le code établit les exigences du programme en matière de formation. Il stipule notamment qu'il faut un minimum de deux journées de formation pour 22 jours de travail effectués, et qu'au moins 30 % de cette formation devront être accrédités.

L'étude a permis de démontrer que les gestionnaires du projet se conformaient aux exigences de protection des travailleurs dans le cadre de l'EPWP. La seule divergence concerne donc la formation. Dans l'ensemble, les travailleurs ont des emplois de qualité assortis d'une protection juridique claire.

L'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité femmes-hommes fait partie des exigences de l'EPWP. Les chercheurs ont confirmé que l'égalité femmes-hommes était strictement encouragée dans le cadre des projets EPWP. Les personnes interviewées déclarent que les femmes et les hommes sont traités sur un pied d'égalité, accomplissent le même travail, et sont payés le même salaire.

L'EPWP a réussi à embaucher des femmes pour des postes habituellement occupés par des hommes comme l'entretien des routes, la construction ou encore comme agents de sécurité.

À Kayamandi, à moins d'une heure du Cap, les femmes participent à un projet d'entretien des bâtiments scolaires. Les travailleurs sont tous des parents d'enfants inscrits dans l'école où le projet se déroule. Les femmes et les hommes ont reçu une formation en plomberie et en maçonnerie, et travaillent côte à côte à l'amélioration de l'école de leurs enfants.



LE SECTEUR DE L'INFRASTRUCTURE ENGLOBE LA CONSTRUCTION DE ROUTES, L'ENTRETIEN DES BÂTIMENTS SCOLAIRES ET UNE SÉCURITÉ ACCRUE DANS LES TRAINS.

En ce qui concerne le projet « Safer Trains », à Khayalistsha, près du Cap, le recrutement ciblait les jeunes chômeurs, les femmes et les parents célibataires. Près de 60 % des nouveaux gardes de sécurité sont des femmes.

Protection sociale

En Afrique du Sud, il n'existe aucun système de protection sociale complet. Il n'est donc guère surprenant que la protection sociale fournie par l'EPWP soit au mieux temporaire et limitée. Les travailleurs jouissent des mêmes droits que les autres employés en matière de congé de maladie, de maternité et pour raisons familiales. Cependant, les contrats d'embauche portent sur une période limitée à deux ans, et souvent moins. En d'autres termes, les travailleurs dans le cadre de l'EPWP ne sont pas éligibles aux indemnités de chômage une fois leurs contrats arrivés à échéance.

Dialogue social

Les partenariats entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats sont une manière de garantir que le travail décent est au cœur des politiques de lutte contre la pauvreté et le chômage. L'EPWP a été lancé avec l'aval des syndicats lors d'un sommet national, en 2003. Toutefois, les syndicats ne sont que très peu intervenus depuis. Ils ne participent pas à la fixation des salaires et des conditions d'embauche pour les projets. Aucune des personnes interrogées n'était affiliée à un syndicat et il semblerait que les syndicats n'aient de leur côté fait aucune tentative d'organisation des projets.

Pourtant, les syndicats pourraient jouer un rôle décisif dans le programme, par exemple en faisant en sorte que l'EPWP touche les personnes les plus nécessiteuses, que la formation soit efficace, et en s'engageant aux côtés des autorités locales pour vérifier comment les projets peuvent déboucher sur l'emploi durable.

L'EPWP ambitionne d'avoir un impact positif sur les communautés locales en améliorant le niveau des compétences, en créant des emplois, ainsi qu'en améliorant l'environnement local. Il semblerait que la communauté soit bien impliquée dans la plupart des projets. Le Community Access Road Project de Droebeuvel a en fait été initié sur la demande de la communauté.

Un outil pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles : Le Centre international d'informations de sécurité et santé au travail (CIS)

Le CIS assure la gestion des connaissances dans le cadre du Programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork). Il a pour objectif de faire en sorte que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs aient accès aux données dont ils ont besoin pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Soutenu par un réseau international de quelque 140 institutions nationales et régionales (Centres CIS) et par divers éditeurs, le CIS dépouille et indexe de façon continue la littérature parue en matière de sécurité et de santé au travail (SST) à travers le monde. Les citations et résumés analytiques des publications les plus intéressantes, de même que les produits issus de données déjà disponibles, sont diffusés sous forme imprimée et électronique. Le réseau d'information des Centres CIS permet l'échange d'informations entre experts en SST et spécialistes de l'information et contribue à l'établissement et à la mise en œuvre de politiques et programmes nationaux par les autorités compétentes.

Le CIS, dont la création remonte à 1959, est le résultat d'un effort conjoint entre le Bureau international du Travail (BIT), l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS), la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) et des autorités en matière de sécurité et de santé au travail de 11 pays d'Europe. Les Centres nationaux se sont multipliés; des 11 pays représentés à l'origine, ceux-ci sont désormais plus de 100. Dans certains pays, les Centres nationaux sont accompagnés d'un ou de plusieurs Centres de collaboration; en outre, le réseau comprend deux Centres régionaux: l'Institut arabe de santé et de sécurité au travail de l'Organisation arabe du travail à Damas (Syrie), reconnu en 2004, et l'African Regional Labour Administration Centre (ARLAC), à Harare (Zimbabwe), reconnu en 2006. Le CIS bénéficie du soutien de la Commission européenne et profite des avantages liés à l'évolution des institutions qui lui sont affiliées.

www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/index.html

Santé et éducation

Un rôle central pour l'école

La santé et la sécurité à l'école varient en fonction des conditions et de la situation de l'enseignement dans chaque pays. Divers aspects peuvent être relevés :

Au niveau des infrastructures :

- Accès à l'eau potable et présence d'installations sanitaires adéquates dans les écoles, y compris la présence d'installations sanitaires séparées pour les filles.
- État des locaux, salubrité et choix des matériaux de construction (certains matériaux comme l'amiante étant dangereux pour la santé).
- Existence de jardins scolaires et de jardins pédagogiques (compréhension et amélioration de la nutrition, sensibilisation à l'environnement).

Au niveau de la prise en charge et de la prévention :

- MST, VIH/SIDA, tuberculose, paludisme : prise en charge des malades (élèves et enseignants), à l'école et/ou en dehors.
- Prise en charge éducative des orphelins et des enfants en situation de handicap.
- Prévention, information et sensibilisation.
- Lutte contre les discriminations.

Au niveau de l'état de santé physique, mental et social :

- Épuisement des enseignants, fatigue des enfants en raison des trajets, des travaux domestiques, de la sous-alimentation...
- Stress des élèves et des enseignants.
- Travail des enfants.
- Violences à l'égard des enseignants et/ou des élèves.
- Hygiène individuelle (pour prévenir les maladies transmissibles, lutter contre les sources de contaminations et réduire les moyens de transmission).

L'éducation a une influence sur le niveau de santé

L'éducation tout au long de la vie permet d'appréhender la santé de façon plus ou moins complète et approfondie, du point de vue de la responsabilité et des choix individuels, des besoins collectifs et de l'égalité des sexes :

« Investir dans les centres de la petite enfance, dans le système d'éducation, dans l'éducation aux adultes, dans la formation des travailleurs et travailleuses... c'est augmenter les chances de vivre en bonne santé.

Il ne s'agit pas seulement d'éduquer à un mode de vie sain, de solides connaissances générales sont nécessaires pour se sentir partie prenante de sa communauté, pour participer aux choix de société... en santé. »

Extrait de « Pour le respect intégral du droit à la santé », outil d'éducation populaire réalisé en 2002 par « Le Réseau de Vigilance » pour la défense du service public de santé au Québec www.fiqsante.qc.ca/documents_publications/documents/0606_reseauVigilance_droitAlaSante.ppt

Le site de l'Internationale de l'éducation : <http://www.ei-ie.org/>

Le site du relais français de la Campagne Mondiale pour l'Éducation (CME) : http://www.solidarite-laique.asso.fr/ewb_pages/t/temps-forts-776.php



— L'UN DES GRANDS SUCCÈS DE L'EPWP EST D'ÊTRE PARVENU À EMBAUCHER DES FEMMES POUR DES POSTES TRADITIONNELLEMENT MASCULINS, COMME L'ENTRETIEN DES ROUTES, LA CONSTRUCTION OU ENCORE COMME AGENTS DE SÉCURITÉ.

Conclusions

Dans l'ensemble, tout indique que les projets EPWP sont bien accueillis par les communautés dans lesquelles ils se déroulent, et qu'ils ont une série de retombées positives pour ces dernières. Cependant, ceci est en partie indicatif du niveau de désespoir de ces communautés, où n'importe quel programme destiné à alléger le fardeau de la pauvreté, aussi inadéquat ou mal conçu soit-il, a de fortes chances d'être bien reçu.

En outre, l'étude de cas indique que l'EPWP ne crée pas d'emplois durables. La principale raison est que la composante « formation », ne semble pas suffisante pour développer les niveaux de compétences dont les gens ont besoin pour décrocher un emploi ou rendre viable l'exercice d'une profession indépendante. De plus, les contrats des travailleurs sont sans doute trop courts. En d'autres termes, ils ont besoin de contrats plus longs pour acquérir davantage d'expérience professionnelle (et suivre plus de formations).

L'étude met donc en lumière certains besoins :

Du côté du gouvernement et des employeurs

- Réexaminer la composante « formation » de l'EPWP. Faire en sorte que cette formation soit d'une qualité, d'une durée et d'une ampleur suffisantes pour permettre aux gens de développer leurs compétences dans la perspective d'un futur emploi ou de l'exercice d'une activité professionnelle indépendante ;
- Reconsidérer la durée des contrats d'embauche de sorte que les participants puissent acquérir davantage d'expérience et de formation, et que les communautés récoltent plus de bénéfices des programmes locaux.

Du côté des syndicats

- Encourager les syndicats locaux à s'impliquer dans l'EPWP de sorte que le programme touche les zones et les groupes qui en ont le plus besoin, et qu'il n'y ait pas de retombées négatives sur les normes du travail. Utiliser l'influence nationale et locale pour améliorer la qualité de la formation. Syndiquer les travailleurs de l'EPWP et s'organiser pour améliorer la capacité de négociation.

Focus

L'expérience de Solonzi et de Bethwell

Solonzi Ntageni et Bethwell Mhlomi vivent dans le township de Zolani, non loin de Robertson. Zolani est situé sur une colline, les averses y sont fréquentes en hiver. Les routes s'érodent rapidement et sont pleines de nids-de-poule. Les trottoirs sont en mauvais état, les routes, couvertes de débris. Solonzi et Bethwell avaient été embauchés comme travailleurs affectés à l'entretien des routes dans le cadre de l'EPWP. Ils devaient balayer les routes, combler les nids-de-poule et nettoyer les débris.

La communauté a été déçue lorsque le projet est arrivé à son terme. « Nous n'avons pas pu terminer le travail en raison des délais impartis », explique Solonzi, indiquant les endroits où les ordures s'amoncellent et les routes sont érodées. Aujourd'hui sans emploi, ces deux hommes luttent pour nourrir leur famille et un grand nombre de personnes dépendantes. « Les autorités locales doivent nous donner du travail », dit Bethwell, « pour faire ce pour quoi nous avons été formés ».

L'histoire de Sarita

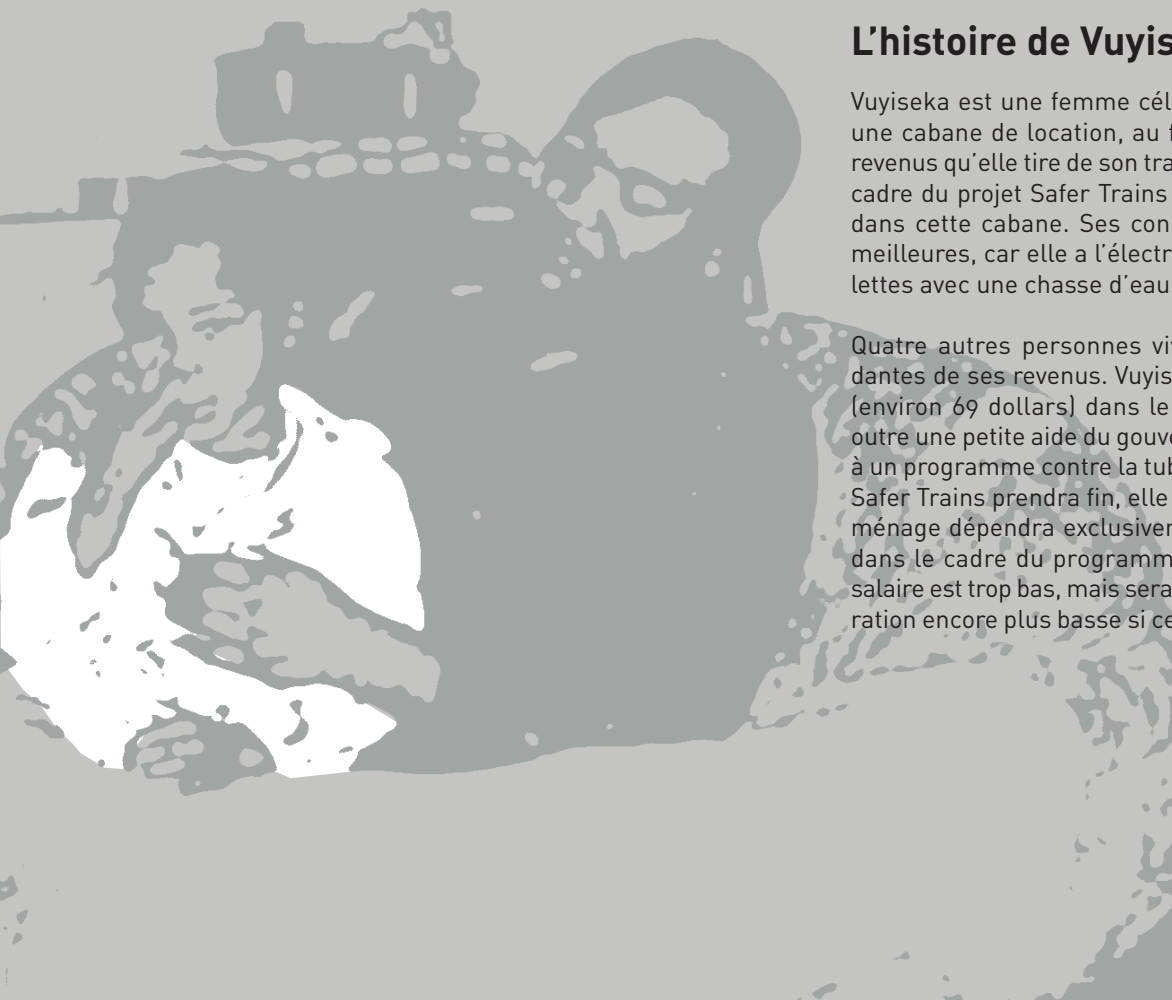
Sarita Jager n'a jamais eu d'emploi stable depuis qu'elle a quitté l'école. Elle a un contrat saisonnier de quatre mois dans une usine de conserves à Ashton, qui lui rapporte 600 rands par semaine (environ 83 dollars). Son mari est diabétique et chômeur. Ensemble, ils ont deux enfants. À part le salaire saisonnier de Sarita, le seul revenu de la famille est une allocation du gouvernement, ce qui fait au total 960 rands par mois (environ 132 dollars).

Sarita a travaillé pendant six mois dans le cadre d'un projet de construction de route de l'EPWP. Elle devait notamment installer des canalisations et des collecteurs d'eaux pluviales pour drainer les inondations dans le township de Droehuwel. Elle a accompli toute une série de tâches, sans distinction aucune entre hommes et femmes dans le cadre de ce projet. « Pour moi, c'était chouette de travailler avec des hommes », déclare-t-elle. Bien qu'elle n'ait eu que des contrats saisonniers depuis la fin du projet, elle reste optimiste et espère trouver un emploi grâce aux compétences qu'elle a acquises.

L'histoire de Vuyiseka

Vuyiseka est une femme célibataire de 31 ans qui vit dans une cabane de location, au fond d'une cour, à Langa. Les revenus qu'elle tire de son travail d'agent de sécurité dans le cadre du projet Safer Trains lui a permis de s'emménager dans cette cabane. Ses conditions de vie sont nettement meilleures, car elle a l'électricité, l'eau courante et des toilettes avec une chasse d'eau.

Quatre autres personnes vivent avec elle, toutes dépendantes de ses revenus. Vuyiseka gagne 500 rands par mois (environ 69 dollars) dans le cadre du projet Safer Trains, outre une petite aide du gouvernement pour sa participation à un programme contre la tuberculose. Lorsque son contrat Safer Trains prendra fin, elle se retrouvera à chômage, et le ménage dépendra exclusivement de son indemnité perçue dans le cadre du programme antiTB. Elle trouve que son salaire est trop bas, mais serait prête à accepter une rémunération encore plus basse si cela signifiait garder son emploi.



Ressources

Bhorat, H. e Kanbur, R (2005).

Poverty and Well-being in Post-Apartheid South Africa: An Overview of Data, Outcomes and Policy.
DPRU Working Paper No. 05/101. University of Cape Town.

Confederation of South African Workers' Unions : www.consawu.co.za

Congress of South African Trade Unions (COSATU) : www.cosatu.org.za

Federation of Unions of South Africa (FEDUSA) : www.fedusa.org.za

McCord, A. e Bhorat, H. (2003).

Employment and Labour Market Trends in Human Resources Development Review 2003.
HSRC Press: Cape Town.

Bhorat, H. e Kanbur, R (2005).

Poverty and Well-being in Post-Apartheid South Africa: An Overview of Data, Outcomes and Policy.
DPRU Working Paper No. 05/101. Università di Città del Capo

National Council of Trade Unions : www.nactu.org.za

Oosthuizen M. (2006).

The Post-Apartheid Labour Market: 1995-2004.
DPRU Working Paper No. 06/103. University of Cape Town.

Site Internet du ministère sud-africain des Travaux publics : www.publicworks.gov.za

Le Centre international d'informations de sécurité et santé au travail (CIS).
www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/index.htm

La déclaration universelle des droits de l'homme : www.un.org/french/aboutun/dudh.htm

La campagne d'information et de sensibilisation aux OMD du Ministère français des Affaires Étrangères et Européennes : www.huitfoisoui.fr

Site d'information francophone sur la Responsabilité Sociale des Entreprises dans les pays émergents et en développement : www.rse-et-ped.info/

Les entreprises face aux défis de la pauvreté : des stratégies gagnantes est le nouveau rapport du Programme des Nations Unies pour le développement.

Ce premier rapport de l'initiative « Entreprendre au bénéfice de tous », « Les entreprises face aux défis de la pauvreté » présente 50 études menées par des chercheurs originaires principalement de pays en développement.
www.undp.org/gimlaunch/french/index.shtml

Les études de cas, disponibles sur le site Internet de SOLIDAR www.solidar.org, ont été publiées par SOLIDAR et le Réseau mondial en janvier 2007. Toutes les photos - sauf indications contraires - ont été réalisées pour SOLIDAR pendant la phase d'élaboration des études de cas. Cette publication a été produite grâce au soutien de l'Union européenne.

Éditeur responsable : Conny Reuter

Rédaction : Sarah Perman, Andrew Beatty

Coordination : Barbara Caracciolo

Responsabilité éditoriale de la présente réédition : Solidarité Laïque

Merci aux contributions du groupe de rédaction de la campagne Demain le monde... :

Carole Coupez, Maud Folkmann, Roland Biache, Philippe Nottin, Bruno Quemada.



www.solidarite-laique.asso.fr

solidar

www.solidar.org



www.solsoc.be



www.demain-le-monde.org



Publication réalisée avec le soutien du Ministère français des Affaires Étrangères et Européennes et celui de l'Union Européenne