



Bureau
international
du Travail

Convergences : travail décent et justice sociale dans les traditions religieuses



PONTIFICIUM CONSILIUM
DE IUSTITIA ET PACE



**Convergences :
travail décent et justice sociale
dans les traditions religieuses**



Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Convergences : travail décent et justice sociale dans les traditions religieuses

Genève, Bureau international du Travail, 2012

ISBN: 978-92-2-2258161-1 (papier)
978-92-2-225817-8 (pdf)

Egalement disponible en anglais: *Convergences: decent work and social justice in religious traditions - a handbook* ISBN 978-92-2-125816-2 (papier) et 978-92-2-125817-9 (pdf), Genève, 2012; en arabe: ISBN 978-92-2-625816-7 (papier) et 978-92-2-625817-4 (pdf), Genève, 2012; et en espagnol: *Convergencias: el trabajo decente y la justicia social en las tradiciones religiosas* ISBN 978-92-2-325816-0 (papier) et 978-92-2-325817-7 (pdf), Genève, 2012.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.



Préface

« Une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. » Les fondateurs de l'OIT ne savaient pas, quand ils fixèrent en 1919 le principe de base de cette nouvelle organisation, que cette vision serait toujours d'actualité près d'un siècle plus tard. Par ces mots, la Constitution de l'OIT lançait le message que la paix ne pouvait être réduite à la seule absence de guerre et qu'elle relevait aussi de la préservation de la dignité humaine et de lutte contre la cupidité et l'inégalité.

L'OIT naquit de luttes menées dans la vie réelle pour l'équité, de combats orientés sur le lieu de travail, centre névralgique de l'économie et de la société, où les questions de dignité humaine, de bien-être et de stabilité des familles, des communautés et des sociétés s'imbriquent dans le système productif.

Après les ravages dus à la Première Guerre mondiale, l'OIT représentait l'espoir et la promesse d'un système économique mieux contrôlé et plus équilibré, susceptible d'assurer la justice sociale à travers le travail décent. Ces dernières décennies, les nations ont assisté à l'émergence de la mondialisation, un processus dont beaucoup ont profité, mais dont trop d'hommes et de femmes n'ont pas perçu les dividendes. Le retour de manivelle était inévitable et, en cette époque marquée par la pire crise que le monde ait connue depuis la Grande Dépression, de plus en plus d'individus pensent qu'ils ne comptent pas, que la dignité humaine ne vaut que pour les discours, que la mondialisation manque de bases éthiques. Le mécontentement gronde et le désarroi se répand.

Le monde du travail vit aujourd'hui les effets pervers de la mondialisation: salaires de misère, conditions de travail précaires, chômage, sous-emploi, travail forcé, travail des enfants, ateliers de fortune, protection sociale insuffisante ou inexistante, restrictions de la liberté d'association, etc.

Réaliser le travail décent pour tous - c'est-à-dire promouvoir dans le contexte de chaque société des possibilités de travail respectant la dignité humaine - est impératif si l'on veut restaurer l'équilibre et mettre les valeurs humaines au cœur des choix politiques.

Quand Olav Fykse Tveit, Secrétaire général du Conseil œcuménique des Églises, et moi-même nous sommes rencontrés en 2010, nous avons eu le sentiment que nos organisations devaient entamer un voyage commun basé sur la conviction et la certitude que la paix, la justice sociale et le monde du travail sont étroitement liés.

Le présent manuel est le premier résultat de cette rencontre. Nous nous réjouissons que ce projet bénéficie de la participation du Conseil pontifical Justice et Paix et de l'Organisation islamique pour l'éducation, les sciences et la culture.

La spiritualité et les valeurs sont essentielles dans la quête d'une mondialisation équitable. Cet ouvrage met en exergue de grandes convergences entre les différentes religions et traditions spirituelles sur le thème du travail. La dignité humaine, la solidarité et, surtout, le lien entre le travail, la justice sociale et la paix, nous rassemblent et nous inspireront dans notre action future.

Ce livret est une première étape dans ce voyage commun qui, je l'espère, nous mènera à l'avènement d'une nouvelle ère de justice sociale basée sur nos valeurs communes.

Je me réjouis d'ores et déjà de la poursuite de notre collaboration

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Somavia', with a horizontal line underlining the name.

Juan Somavia
Directeur général du BIT

Table des matières

<i>Introduction</i>	<i>2</i>
<i>Une organisation basée sur des valeurs.....</i>	<i>4</i>
<i>Le dialogue interreligieux: une contribution à la paix et à la justice sociale.....</i>	<i>10</i>
<i>Le sens du travail dans les traditions religieuses.....</i>	<i>16</i>
<i>Les valeurs fondamentales de l'OIT dans les traditions religieuses.....</i>	<i>21</i>
<i>La place de l'Agenda du travail décent dans le dialogue avec les traditions religieuses.....</i>	<i>32</i>

Introduction

Paix et Justice sociale à l'ère de la mondialisation

La mondialisation a eu des effets indésirables. L'OIT avec l'Agenda du travail décent peut favoriser l'émergence d'une mondialisation plus équitable, notamment grâce à ses valeurs liées à des objectifs concrets pour améliorer les conditions et le marché du travail.

Sur cette base, nous avons poursuivi le dialogue avec les organisations et communautés religieuses. Nous avons une longue tradition d'interaction avec le Conseil œcuménique des Églises (COE) et avec l'Église catholique par l'intermédiaire du Conseil pontifical Justice et Paix. L'Organisation islamique internationale pour l'éducation, les sciences et la culture (ISESCO), une émanation de la l'Organisation de la coopération islamique (OCI), s'est jointe à ces échanges. Tout naturellement, nous avons évoqué nos valeurs fondamentales de dignité humaine, de solidarité et de sécurité, de paix et de justice sociale qui sont mises en œuvre dans l'Agenda du travail décent.

Une préoccupation commune pour l'avenir

Quand les dignitaires religieux s'engagent dans le dialogue, ils apportent non seulement leurs traditions et leur héritage, mais aussi leurs manières de s'engager pour la société. Dans les conversations qui se sont tenues, c'est bien l'avenir de l'humanité qui était la préoccupation centrale.

Les communautés religieuses partagent la vie et les préoccupations de leurs fidèles. Pour elles, le travail est au centre de toute vie humaine. Le travail décent – un travail réalisé dans des conditions de dignité et de sécurité – aide à garantir un revenu digne aux adultes et à leurs familles, à leurs enfants et aux jeunes. Il permet d'assurer la prise en charge des aînés. En fin de compte, le travail décent est bénéfique aux individus et aux sociétés et permet de préserver l'environnement.

Une convergence générale sur les valeurs

Sur fond de crise économique et de changements mondiaux, nous avons organisé une série de rencontres avec des dignitaires religieux. Partout où nous nous sommes rendus – Addis-Abeba, Dakar, Genève et Santiago –, les convergences étaient frappantes. Ce livret en est un reflet.

Par « convergence », nous entendons respect de chaque tradition. Nous n'avons



pas voulu engager une discussion éthique trop générale, qui risquait de ne pas respecter l'histoire et les engagements de chaque communauté. Nous avons donc décidé d'éviter une synthèse générale et de présenter chaque tradition dans ses propres mots, à partir de sa propre perspective. Chaque tradition évoquée ici doit pouvoir reconnaître ses références et ses sources.

Convergence implique aussi enrichissement mutuel. De nombreux groupes se sont déjà engagés dans des dialogues interreligieux et ont fait l'expérience de mieux se comprendre, de pouvoir par le dialogue culturel contribuer à la paix. Ils en ont également éprouvé les limites. Discuter du travail était une expérience nouvelle. La diversité des opinions qui figurent dans ce livret invite à maintenir ouvert l'espace du dialogue.

Enfin, la convergence permet la loyauté des partenariats. Ce livret jouit du soutien du COE, du Conseil pontifical Justice et Paix et de l'ISESCO. En outre, nous avons été aidés dans notre travail par des chercheurs de la Yeshiva University et de l'Union bouddhiste européenne (EBU). Au niveau local, les participants aux rencontres au Chili et en Éthiopie ont accepté de créer des commissions interreligieuses pour le travail décent. D'autres pourront suivre.

Dans les prochains travaux, d'autres traditions religieuses seront invitées à se joindre au débat. Cela nous aidera à mieux nous comprendre les uns les autres, et nous espérons sincèrement que cette première tentative facilitera la coopération future. Notre réseau peut également être étendu afin d'intégrer les chercheurs et les universités dans une discussion plus approfondie sur l'éthique dans le monde du travail.

Vers des projets concrets

Le présent manuel invite aussi à d'autres engagements. La convergence de valeurs qu'il reflète montre clairement qu'ensemble, nous pouvons contribuer à l'avènement de la paix grâce à davantage de justice sociale. Le travail est au cœur de la vie de beaucoup de nos contemporains. Les communautés religieuses et leurs responsables en sont conscients. Ils s'inquiètent pour les jeunes. Ils veulent aussi que la dignité, la sécurité et l'aspiration à la justice sociale soient un élément central de la vie de chacun. Le processus de dialogue que nous avons lancé vise à jeter des ponts pour rechercher des solutions à ces préoccupations. Pouvons-nous chercher ensemble d'assurer l'avenir des jeunes? Pouvons-nous mettre en place une protection sociale adéquate pour tous? Rien n'est fait, mais les convergences relevées sont prometteuses.

Une organisation basée sur des valeurs

Aujourd'hui, le mandat de l'OIT trouve sa pleine expression dans l'Agenda du travail décent. Le travail décent est défini par quatre objectifs stratégiques d'égale importance: emploi, protection sociale, dialogue social et droits fondamentaux au travail. Ces objectifs sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Les travaux de l'OIT mettent l'accent sur ces domaines, maintenant ainsi l'engagement que l'Organisation a pris il y a près d'un siècle pour répondre, en appuyant son action sur des valeurs, aux défis à relever dans le monde du travail.

Les valeurs centrales de l'OIT ont été exprimées dans deux documents fondamentaux: la Constitution de l'OIT (1919) et la Déclaration de Philadelphie (1944). Deux autres textes majeurs abordent la mondialisation par rapport à ces valeurs: la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Ces deux déclarations ont fixé les objectifs d'amélioration des conditions de travail et de contribution du travail à l'économie mondiale, selon les valeurs préconisées par l'Organisation.

L'Organisation internationale du Travail

La Constitution de 1919 est le texte fondateur de l'OIT.

Par la suite, trois déclarations ont précisé les valeurs, le programme et les priorités de l'Organisation:

- Déclaration de Philadelphie (1944)
- Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)
- Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)



Paix et justice sociale, valeurs historiques de l'Organisation

La Constitution de l'OIT

La recherche de la paix par la justice sociale et l'amélioration des conditions de travail ont guidé les travaux de l'OIT tout au long de son histoire. C'est le centre même de la vision et du mandat de l'Organisation. Le Traité de Versailles (1919) a jeté les bases de la Constitution de l'OIT. Résultat de la prise de conscience croissante dans la période d'après-guerre de l'interdépendance économique de tous les pays, la Constitution répond à la nécessité d'une coopération internationale pour atteindre des conditions de travail comparables dans le monde entier. L'OIT a été la première organisation tripartite réunissant des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Le préambule de la Constitution le dit explicitement:

1. *« Attendu qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale; »*

Améliorer les conditions de travail, c'est œuvrer en facteur de la paix.

2. *« Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions; »*

Le souci de ces améliorations invite à renforcer la coopération entre les pays. C'est le rôle de l'Organisation.

3. *« Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays. »*

Ces valeurs fondamentales reflètent l'objectif commun de l'Organisation et ont structuré ses activités et initiatives depuis sa création.

La Déclaration de Philadelphie

Pendant la Seconde Guerre mondiale, l'Organisation a réaffirmé ces principes. Cet engagement a été confirmé dans la Déclaration de Philadelphie, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1944, qui déclare fermement que :

- le travail n'est pas une marchandise;
- la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu;
- la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous;
- la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun.

En outre, l'Organisation a réitéré son engagement envers la justice sociale, en exprimant avec plus de force ses valeurs et objectifs :

- tous les êtres humains, quels que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

Cet objectif doit constituer « le but central de toute politique nationale et internationale ». C'est dans ce contexte que l'Organisation doit l'évaluer. Il est intéressant de relever que le bien-être matériel et le « développement spirituel » sont des éléments essentiels de la Déclaration et constituent un enjeu central pour le monde du travail.

Après la Déclaration de 1944, au moment de la Guerre froide, l'Organisation a adopté d'importantes conventions qui ont changé le paysage des relations industrielles et atteint des niveaux élevés de ratification. En fait, six des huit conventions fondamentales de l'OIT ont été adoptées entre 1930 et 1999. Dans le même temps, l'OIT a créé et développé la coopération technique, ouvrant la voie pour les travaux futurs dans des domaines tels que la justice sociale et la mondialisation.



Les valeurs à l'ère de la mondialisation

Dans les premières années de ce siècle, l'expansion de la mondialisation et la crise sociale et financière ont posé de nouveaux défis. Dans cette perspective, l'Organisation internationale du Travail a été obligée de réexaminer son rôle en tant qu'organisation basée sur des valeurs et de définir son action sur la scène internationale.

La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)

Il était devenu nécessaire d'adopter une nouvelle déclaration précisant les obligations des Membres de l'OIT face à l'émergence de la mondialisation dans un contexte où « la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté ». À cette fin, la Déclaration de 1998 énonce les principes et droits fondamentaux au travail:

- liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- abolition effective du travail des enfants;
- élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les principes contenus dans les conventions fondamentales de l'OIT sont désormais repris dans cette Déclaration.



La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)

La mondialisation se caractérise par la diffusion des nouvelles technologies, la circulation des idées et des capitaux, un échange renforcé de biens et services et l'internationalisation des échanges commerciaux et des processus qui les accompagnent. La mondialisation s'est accompagnée d'une plus grande circulation des personnes, surtout des travailleurs. Tous ces changements ont profondément modifié le monde du travail. Ce processus de coopération et d'intégration économiques a aidé certains pays à bénéficier de taux élevés de croissance économique et de création d'emplois. Par ailleurs, ces pays ont été en mesure d'intégrer de nombreux pauvres venant des zones rurales dans l'économie urbaine moderne à mesure qu'ils progressaient dans leurs objectifs de développement, cela tout en encourageant l'innovation et le développement de produits nouveaux, ainsi que la circulation des idées. Cependant, l'intégration économique mondiale a conduit de nombreux pays et secteurs à devoir relever des défis majeurs: l'inégalité des revenus, le chômage élevé, la pauvreté persistante et la vulnérabilité aux chocs économiques externes. Par ailleurs, la mondialisation a contribué à l'augmentation du travail précaire et de l'économie informelle. Tout cela a eu une influence sur l'emploi et les protections qu'on lui apporte (Déclaration de l'OIT sur la justice sociale).

Les inquiétudes sur les effets de la mondialisation ont conduit à l'adoption de la

« L'OIT cherche à promouvoir un travail décent. Il ne s'agit pas seulement de créer des emplois mais de créer des emplois d'une qualité acceptable. Il ne saurait y avoir de divorce entre le volume de l'emploi et sa qualité. Toutes les sociétés ont une notion du travail décent mais la qualité de l'emploi peut signifier beaucoup de choses. Elle peut renvoyer à différentes formes de travail, à différentes conditions de travail ainsi qu'à des idées de valeur et de satisfaction. Ce qu'il faut aujourd'hui, c'est concevoir des systèmes sociaux et économiques qui garantissent le minimum indispensable en matière de sécurité et d'emploi, sans que cela empêche de s'adapter à l'évolution rapide d'un marché mondial très concurrentiel. »

*Juan Somavia, Directeur général du BIT,
87^e Session de la Conférence internationale du Travail, 1999*



L'objectif du plein emploi productif et du travail décent est lui aussi de plus en plus largement reconnu sur la scène mondiale. Lors du Sommet mondial des Nations Unies de 2005, 150 dirigeants du monde entier se sont engagés à en faire un objectif central de leurs politiques et stratégies nationales et internationales. Cet engagement a été réaffirmé en 2006 au sein du Conseil économique et social, qui a exhorté les organes des Nations Unies et les institutions financières internationales à intégrer cet objectif dans leurs politiques, programmes et activités.

Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et à la réaffirmation des valeurs fondamentales de liberté, de dignité humaine, de justice sociale, de sécurité et de non-discrimination. Ces valeurs ont été jugées essentielles pour le développement social et durable et pour l'efficacité économique. Elles sous-tendent l'Agenda du travail décent et sont à la base de toutes les activités et initiatives de l'OIT.

La Déclaration sur la justice sociale est basée sur le concept de travail décent tel qu'exposé dans l'Agenda du travail décent. Les valeurs de l'OIT sont désormais articulées ensemble au sein de quatre objectifs stratégiques énoncés dans la Déclaration: emploi, protection sociale, dialogue social et principes et droits fondamentaux au travail, l'égalité des genres étant un thème transversal.



© OIT/Marcel Crozet



© OIT/Marcel Crozet



© OIT/Mirza

Le dialogue interreligieux: une contribution à la paix et à la justice sociale

Le dialogue interreligieux est un instrument efficace et important pour la construction de la paix et de la justice aux niveaux local, national et international. À cette fin, l'OIT travaille dans un esprit de dialogue interconfessionnel dans le cadre de son exploration continue de la signification du travail et de la justice sociale. Ensemble, l'OIT et les partenaires de la société civile, y compris les organisations religieuses, ont identifié des valeurs et objectifs communs. Ces discussions ont permis une meilleure compréhension des questions liées au travail et à la justice sociale et de trouver de nouvelles solutions pour favoriser l'inclusion de ces questions à tous les niveaux. Par ailleurs, la coopération interreligieuse a donné lieu à une plus grande reconnaissance des valeurs universelles du travail décent.

Lors de la phase préparatoire de ce projet, nous avons rassemblé de nombreux renseignements sur les perspectives religieuses, philosophiques et spirituelles liées au travail et à la justice sociale. Les informations recueillies ont été essentielles à la fois pour faciliter la comparaison des réponses apportées par les différentes religions à ces questions et pour identifier les points de convergence et les différences sur des questions d'intérêt commun telles que le travail des enfants, le salaire minimum, le travail forcé et la protection de la maternité. D'autre part, travailler avec ces institutions nous a encouragés à réfléchir au sens du dialogue interreligieux lui-même et à sa contribution au développement.

Le premier dialogue interreligieux à grande échelle organisé par l'OIT a eu lieu peu après l'adoption de l'Agenda du travail décent. Après une année de consultations et en collaboration avec le Conseil œcuménique des Églises (COE), un séminaire international sur les perspectives religieuses et spirituelles du travail décent a été organisé en février 2002 à Genève. Ce séminaire a réuni des experts internationaux et des militants représentant les différentes religions et traditions philosophiques, qui ont présenté leurs vues sur le travail décent. Cette initiative a permis l'établissement de relations avec une communauté internationale et interreligieuse et a débouché sur la publication du rapport conjoint OIT/COE intitulé *Perspectives philosophiques et spirituelles du travail décent*.

Depuis le dialogue de 2002, l'OIT a continué à étendre ses contacts avec les partenaires intéressés à contribuer à une discussion comparative religieuse et



philosophique sur le travail. Certains d'entre eux ont participé à un deuxième atelier à Genève en avril 2011, organisé en collaboration avec le COE, le Conseil pontifical Justice et Paix et d'autres partenaires comme globethics.net. Les participants y ont discuté de l'engagement envers la justice sociale, des approches et éthiques du travail fondées sur les droits et du sens du travail dans chaque tradition. De leur côté, des experts de l'OIT ont présenté les défis actuels dans le domaine de l'emploi des jeunes, du travail des enfants et de la protection sociale et expliqué les normes de l'OIT.

Par ailleurs, l'OIT a récemment organisé un dialogue interreligieux dans les différentes régions du monde. Ainsi, en décembre 2009 s'est tenu à Dakar, Sénégal, un séminaire intitulé « Le travail décent: perspectives interreligieuses » organisé par l'OIT en collaboration avec l'Organisation de la coopération islamique (OCI). En juillet 2011, le bureau de l'OIT de Santiago, Chili, a examiné en collaboration avec le Conseil œcuménique des Églises et le Conseil pontifical Justice et Paix les perspectives religieuses et spirituelles de l'agenda de l'OIT dans le contexte chilien, lors d'une réunion qui a rassemblé des représentants des traditions catholique, protestante et juive. Cette réunion a été suivie d'une déclaration proposant la création de la Commission interreligieuse pour le travail décent au Chili, dans l'objectif de promouvoir le dialogue social sur le travail décent. En novembre 2011 a eu lieu à Addis-Abeba, Éthiopie, un autre dialogue interreligieux sur la justice sociale et le travail décent, impliquant des représentants des communautés orthodoxe, musulmane, luthérienne et évangélique.



© Grigory Kubatyan

Parallèlement à ces dialogues, l'OIT a également collaboré avec des centres de recherches et d'études religieuses en vue de faciliter l'accès aux publications, données, recherches et actes de conférences académiques pour les experts intéressés par la justice sociale et participant au dialogue interreligieux. Le COE est un partenaire de la société civile pour l'OIT depuis de nombreuses années, et les deux organisations ont coopéré à l'organisation de séminaires interreligieux et à la publication d'ouvrages conjoints. Le COE continue à conseiller et à soutenir l'OIT dans son travail de dialogue interreligieux.

Bien sûr, l'OIT n'est pas la seule organisation qui encourage le dialogue interconfessionnel pour promouvoir la justice sociale. Le dialogue interreligieux, ou interconfessionnel, est un moyen très répandu de promotion de la compréhension entre les différents groupes dans une communauté mondiale pluraliste. Le Conseil œcuménique des Églises gère depuis des années un programme sur le dialogue interreligieux et la coopération. Son manuel *Lignes directrices sur le dialogue et les relations avec les autres religions* (2003) fixe les principes directeurs de l'approche de la pluralité religieuse et invite « à participer à une recherche commune de la justice et de la paix et à une action constructive pour le bien de tous les êtres humains ». En outre, le COE a participé régulièrement à des dialogues bilatéraux avec d'autres traditions religieuses. Au cours de la dernière décennie, il a accordé une attention particulière à l'action interreligieuse avec les organisations musulmanes. En novembre 2010, le COE a organisé une vaste consultation avec les deux principales organisations musulmanes sur le rôle de l'éducation pour favoriser l'ouverture et le dialogue interconfessionnel. Il a également travaillé avec le Conseil pontifical pour le dialogue interreligieux (CPDI) et l'Alliance évangélique mondiale (AEM). Ces trois organisations ont publié un « code de conduite » qui définit les principes d'un témoignage chrétien approprié. Pour sa part, l'Église catholique a créé le Conseil pontifical pour le dialogue interreligieux - le bureau central pour la promotion du dialogue interreligieux - afin de promouvoir la compréhension mutuelle, le respect et la collaboration entre les différentes religions et d'encourager l'étude de la religion et le dialogue. Le CPDI a récemment travaillé avec l'Institut royal d'études interconfessionnelles (RIIFS), une institution créée sous le patronage du Prince El Hassan bin Talal. Les recherches de cet institut, initialement axées sur le christianisme dans la société arabe et islamique, se sont étendues pour couvrir la diversité des cultures et des civilisations aux niveaux régional et mondial. Le RIIFS et le CPDI ont coopéré à un projet éducatif, prenant les deux traditions comme points de départ pour la discussion et le débat sur les notions d'éducation humaine et religieuse.



La tradition protestante

La principale source de référence est la Bible.

Le mouvement œcuménique a régulièrement organisé des conférences mondiales lors desquelles il s'est engagé en faveur de la justice sociale. Les principales conférences organisées avant la fondation du Conseil œcuménique des Églises (COE) sont:

- la conférence de Stockholm (1925), marquée par le rapport du Conseil universel de la vie et du travail; et
- la conférence d'Oxford (1937), où les Églises ont passé en revue leurs différentes missions.

Depuis sa création, le COE s'est régulièrement réuni en Assemblée: Amsterdam, 1948; New Delhi, 1961; Uppsala, 1968; Nairobi, 1975; Vancouver, 1983; Catterberg, 1991; Harare, 1998; et Porto Alegre, 2006.



La tradition catholique

La principale source de référence est la Bible. Les principaux textes sur la doctrine sociale de l'Église sont:

- Concile Vatican II, *Gaudium et Spes*, 1965 (GS)
- Encycliques:
 - o Léon XIII: *Rerum Novarum*, 1891 (RN)
 - o Pie XI: *Quadragesimo Anno*, 1931
 - o Jean XXIII: *Mater et Magistra*, 1961; *Pacem in Terris*, 1963
 - o Paul VI: *Populorum Progressio*, 1967 (PP); *Octogesima Adveniens*, 1971
 - o Jean-Paul II: *Laborem Exercens*, 1981 (LE); *Centesimus Annus*, 1991 (CA)
 - o Benoît XVI: *Caritas in Veritate*, 2009 (CV)
- Conseil pontifical Justice et Paix: *Compendium de la doctrine sociale de l'Église (CSDC)*



La tradition islamique

Le texte central de la foi islamique est le Coran, qui regroupe les paroles que Dieu aurait révélées au prophète Mahomet. À celui-ci s'ajoutent la *Sunnah* et le *Hadith*. Le Coran est la référence qui guide spirituellement et moralement les croyants sur les questions de doctrine, de loi et d'éthique. La *Sunnah* regroupe les préceptes déduits des pratiques normatives mises en place par le Prophète. Il donne une forme concrète aux enseignements du Coran, précisant ce qui est permis et défendu. Le *Hadith* est un récit des premiers compagnons du Prophète sur sa vie. Les musulmans doivent accomplir cinq actes (ou « piliers ») de l'Islam: 1) témoignage; 2) prière; 3) jeûne; 4) aumône; 5) pèlerinage à la Mecque au moins fois dans leur vie.



La tradition juive

La principale source de référence est la Torah (également appelée « Pentateuque »), qui se compose de cinq livres: la Genèse, l'Exode, le Lévitique, les Nombres et le Deutéronome.

À côté des cinq livres de la Torah, on en trouve 19 autres, ce qui porte le total à 24.

- les *Nevi'im* (Prophètes), composés de 8 livres; et
- les *Ketouvim* (Autres écrits), composés de 11 livres.

Le Talmud (« étude ») est la collection des commentaires, des débats et des discussions rabbiniques sur la loi, la morale, la philosophie, les coutumes et l'histoire juives. Il est divisé en deux parties: 1) la *Mishnah* (env. 200 de notre ère), un recueil écrit de droit juif; 2) la *Guemara* (env. 500 de notre ère), une discussion sur la *Mishnah* et le *Tanakh*. Deux centres d'études ont produit deux autres Talmuds: le Talmud de Jérusalem (IVe siècle, Israël), le plus ancien, et le Talmud de Babylone (après l'an 500 de notre ère), celui auquel il est généralement fait référence.



Bouddhisme

Le bouddhisme est une religion et philosophie basée essentiellement sur les enseignements de Siddhartha Guatama, le Bouddha (« éveillé ») historique, qui a vécu et professé dans le sous-continent indien quelque part entre le VIe et le IVe siècles avant notre ère. Il y a trois « yâna » (« véhicule » ou « moyen de progression ») dans la philosophie bouddhiste: Mahâyâna (Grand véhicule), Hînayâna (Petit véhicule) et Vajrayâna (Véhicule de diamant). Chaque voie fixe des exigences différentes pour passer de l'ignorance à la lumière. Le Mahâyâna est appelé ainsi parce que c'est la voie la plus accessible et la plus communément pratiquée. Il s'est répandu dans tout l'Est de l'Asie et est aujourd'hui pratiqué en Chine, au Japon, en Corée et au Viet Nam. C'est aussi la forme de bouddhisme la plus connue en Europe.

© Scupstock



© Elena Ray



© Fotolia



© Imaginando



Le sens du travail dans les traditions religieuses

Le travail touche de nombreux aspects de la vie humaine. Le type et le mode de travail que les individus effectuent influent directement sur leur sens de la dignité, leur solidarité, leur vie familiale et leur implication dans la communauté. Une compréhension approfondie de la signification du travail dans les diverses traditions religieuses permet de mieux comprendre les différentes perspectives sur les responsabilités et les relations entre travailleurs et employeurs ainsi que les différentes conceptions de la protection et de la justice sociales. Cette section explore brièvement le sens du travail dans cinq religions: le protestantisme, le catholicisme, l'Islam, le judaïsme et le bouddhisme. Les similitudes entre ces traditions peuvent aider à poser les bases d'un dialogue.

© OIT/Jacques Maillard



© OIT/Marcel Crozet



© OIT/Khemka



© OIT/Progov





Protestantisme



L'engagement œcuménique pour le travail et la justice sociale est antérieur à la fondation du COE en 1948. Plus d'une décennie plus tôt, la conférence d'Oxford sur la vie et le travail (1937) avait pleinement affirmé les droits sociaux et économiques des travailleurs. Cette décision était fondée sur la conviction que chaque personne est à l'image de Dieu et que celle-ci doit donc être traitée avec dignité. Cette croyance a imprégné nombre des activités du COE portant sur le travail et abordant des questions comme l'origine ethnique, la caste, le genre et la migration pour des raisons économiques ou liées à un conflit et, surtout, la recherche d'un ordre économique international équitable. Dès les années 1980, le groupe consultatif sur le travail et l'emploi du COE a soulevé la question de la « croissance sans emplois ». En 1996, lors de l'Assemblée de Harare, le COE a recommandé que la question de la mondialisation de l'économie occupe une place centrale dans l'agenda œcuménique et a invité à « élaborer une approche plus cohérente face aux défis de la mondialisation, en mettant l'accent sur la vie dans la dignité, au sein de communautés justes et viables. » Depuis lors, le COE a critiqué les hypothèses sur lesquelles est basé l'ordre économique actuel, y compris la féminisation des questions de travail, les politiques commerciales, l'impact du changement climatique sur la subsistance des peuples autochtones et les effets de la mondialisation du capital sur le chômage et l'agriculture. Il en a résulté une série de campagnes, notamment celle de 2002 intitulée « Le commerce au service des personnes », qui appelait à reconnaître que « les droits humains et les accords sociaux et environnementaux ont préséance sur les accords commerciaux. ».

Catholicisme



Dans la doctrine catholique, le sens du travail découle du sens de la vie humaine. L'homme et la femme sont appelés à collaborer avec Dieu et ont la responsabilité de la création, de la nature, de l'environnement et de tout ce qui est « visible et invisible ». Cette relation englobe toutes les activités humaines, de l'agriculture à l'industrie et des services à l'administration publique. Cela a été réitéré par le pape Jean Paul II dans *Laborem Exercens* (LE): « Dans les paroles de la Révélation divine, on trouve très profondément inscrite cette vérité fondamentale que l'homme, créé à l'image de Dieu, participe par son travail à l'œuvre du Créateur, et continue en un certain sens, à la mesure de ses possibilités, à la développer et à la compléter, en progressant

toujours davantage dans la découverte des ressources et des valeurs incluses dans l'ensemble du monde créé. » (LE 25)

Le travail apporte joie et satisfaction, mais aussi douleur et souffrance. « S'il est vrai que l'homme se nourrit du pain gagné par le travail de ses mains, c'est-à-dire non seulement du pain quotidien qui maintient son corps en vie, mais aussi du pain de la science et du progrès, de la civilisation et de la culture, c'est également une vérité permanente qu'il se nourrit de ce pain en le gagnant à la sueur de son front, autrement dit par son effort et sa peine personnels, et aussi au milieu de multiples tensions, conflits et crises qui, en rapport avec la réalité du travail, bouleversent la vie de chaque société et même de toute l'humanité. » (LE 4) La doctrine sociale catholique a toujours accordé une attention particulière aux conditions de travail et à la façon d'intégrer les principes de justice dans le travail.

La solution la plus appropriée pour ce faire consiste à faire attention à la dimension subjective du travail. La dimension objective subit des changements dramatiques au fil du temps, avec le développement et l'expansion de la technologie, la production industrielle, le commerce et la communication. Cependant, « l'homme est le sujet du travail », et ses actions doivent toutes servir à la réalisation de son humanité. C'est pourquoi le travail n'est pas et ne peut pas être traité comme une marchandise mais, comme le pape Jean-Paul II l'a rappelé, le danger de traiter le travail comme une « marchandise », ou comme une « force anonyme », existe toujours.

Enfin, une expression du sens du travail peut être trouvée dans le débat sur les salaires. La doctrine sociale de l'Église a toujours insisté sur le fait qu'un salaire équitable ne peut pas faire référence uniquement à la tâche accomplie. Le salaire doit garantir que le travailleur et sa famille vivent au-dessus du seuil de pauvreté et leur permettre de subvenir à leurs besoins en nourriture, logement et repos et d'assumer ses responsabilités familiales, y compris l'éducation des enfants.

Islam



L'équivalent arabe du mot « travail » est « *amal* », un mot qui renvoie à une forme de culte au sens islamique large. Dans cette perspective, les rituels religieux de l'Islam ne sont pas satisfaits uniquement par la prière, le jeûne et le pèlerinage, mais aussi par le travail loyal. Dans le Coran, nous lisons que « ceux qui auront cru et accompli de bonnes œuvres, le Miséricordieux sera pour eux plein de sollicitude » (19/96). Plusieurs hadiths (paroles du prophète Mahomet) réitèrent ce point de vue. Le Prophète a dit : « celui qui, à la fin de la journée, est épuisé par le travail de ses



mains, reçoit le pardon divin » (Tabarani). Les musulmans ne sont donc pas encouragés à cesser de travailler et de gagner leur vie, même pour vénérer Dieu.

Un autre proche équivalent arabe du mot « travail » est « *sun*^c », « création et production artisanale ». Dans la tradition islamique, il y a des différences significatives entre les actes de Dieu et ceux des êtres humains. Contrairement aux actes divins, les actes humains ne sont jamais une création ex nihilo, mais une transformation, parfois de façon créative: matière en matière, matière en énergie, énergie en matière ou énergie en énergie. Par ailleurs, Dieu ne s'attend pas à être récompensé. En revanche, le travail humain est motivé par la récompense et est effectué en échange d'un salaire (appelé « *ajr* » en arabe) qui fournit les moyens de subsistance des travailleurs et de leurs familles. Le travail peut aussi inclure la charité gratuite, la bonté étant récompensée dans l'au-delà.

Dans la tradition islamique, le travail représente un effort et est considéré comme une charge positive, et non comme une charge négative. Toute activité est vue comme un travail si elle a un sens et est guidée par un but et réalisée d'une manière légale. Toute activité nuisible est illégale, même si elle produit des richesses considérables.

Judaïsme



Le point de vue juif sur le sens du travail est basé sur les traditions orales et écrites qui déterminent ensemble les perspectives juives sur la justice sociale et du travail. Pour le judaïsme, le travail est un privilège et une obligation. Les individus ont un sentiment de dignité quand ils ont un emploi correspondant à leurs capacités et à leur créativité. Le travail est un droit fondamental qui garantit les moyens de subsistance et une façon de servir Dieu.

En hébreu, deux mots sont liés au concept de travail: « *melakhah* » et « *avodah* ». Le premier signifie « envoyé d'un Roi » et peut être utilisé pour décrire les anges qui travaillent au service de Dieu. Le second peut renvoyer aussi bien au travail d'un agriculteur ou au service du temple. En fait, « *avodah* » est également utilisé pour le travail des esclaves. Le lien entre le travail et l'esclavage contenu dans ce mot indique l'éventuel déplacement sémantique qui peut se produire entre le travail effectué pour glorifier Dieu et le travail destiné à servir un maître. Être prisonnier du travail peut être un choix individuel ou découler d'un facteur externe. Quoi qu'il en soit, le judaïsme rejette l'esclavage, un principe qui tire ses origines de l'asservissement des Juifs en Égypte antique. La tradition juive voit dans le travail sous la contrainte une cause d'inégalités sociales et décrit les droits et obligations des employeurs et des travailleurs comme moyen d'arriver à l'égalité. Les

différents sens de « *avodah* » et « *melakhah* » prouvent la fluidité du concept de travail dans le judaïsme. Le travail permet à la fois de glorifier Dieu et de contribuer au monde présent.

Bouddhisme



De nombreux bouddhistes reconnaissent que le travail a deux fonctions principales. Premièrement, il permet aux individus de gagner leur vie et d'assurer leur autonomie. Les bouddhistes croient que l'indépendance financière est un acte de générosité qui évite au reste de la communauté de devoir assumer la charge de la personne. Cette générosité se manifeste également lorsque le travail permet aux individus d'assurer à leurs enfants un environnement sain et stable. Deuxièmement, le travail favorise le développement et la croissance personnels. Bouddha conseillait à ses disciples de mettre ses enseignements à l'épreuve quotidiennement et d'en examiner en permanence le sens. Les tensions dans la vie quotidienne et les actions dans des domaines tels que la politique, l'économie et la vie familiale provoquent des réactions émotionnelles. Grâce à ces tensions, les croyants font l'expérience de la vérité des enseignements de Bouddha.

Le sens que nous donnons au travail dépend en grande partie de l'intention qui l'anime. Si l'évaluation constante des responsabilités et des contradictions de la vie peut être épuisante, ce processus nous permet également de comprendre notre souffrance et celle des autres. Grâce à cette souffrance, nous sommes capables de réaliser à quel point nous sommes en contact avec notre personnalité intérieure et de comprendre comment nos émotions peuvent obscurcir notre jugement.





Les valeurs fondamentales de l'OIT dans les traditions religieuses

« L'objectif principal de l'OIT est de promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. »

Juan Somavia, Directeur général du BIT

Trois valeurs - dignité humaine, solidarité et sécurité et justice sociale - sous-tendent les activités de l'OIT. Depuis 1919, année de rédaction de la Constitution de l'Organisation, ces valeurs ont été affinées et nuancées afin de refléter les luttes de chaque époque et de rendre compte de l'évolution de l'économie et de la mondialisation. Cette approche du respect des travailleurs fondée sur des valeurs a également été un enjeu majeur pour de nombreuses traditions religieuses. En fait, tout comme pour l'OIT, leur position est basée sur un examen approfondi de la dignité humaine, de la solidarité et la sécurité et de la justice sociale.

Dignité humaine

Toutes les activités de l'OIT reposent sur le principe que « le travail n'est pas une marchandise ». Énoncé pour la première fois dans la Déclaration de Philadelphie en 1944, ce principe a contribué à modeler la définition que l'OIT donne à la dignité humaine. Un travail plein et productif étant essentiel pour assurer la dignité humaine, le respect des travailleurs et du travail revêt une importance capitale. Le préambule de la Déclaration pose les exigences de base suivantes pour le travail :

... la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe « à travail égal, salaire égal », l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues.

L'OIT n'est pas seule à définir les droits du travail et de la dignité humaine. La plupart des droits énoncés dans la Déclaration de Philadelphie et les déclarations ultérieures de l'Organisation sont conformes aux textes religieux et aux commentaires déclarant que le travail est un droit fondamental qui contribue à l'épanouissement personnel et garantit l'indépendance:



Tradition protestante: le travail est un appel de Dieu et un devoir. Comme nous le lisons dans 1 Pierre 4:10, chaque personne a une vocation donnée par Dieu: « Chacun selon la grâce reçue, mettez-vous au service les uns des autres, comme de bons intendants d'une multiple grâce de Dieu. » Chacun de nous a pour mission de développer cette vocation afin de devenir un membre actif de la société. De cette façon, l'individu vit dans la dignité en soutenant sa famille et sa communauté.



Tradition catholique: L'enseignement religieux explique le rôle et l'importance du travail dans le cadre de l'expérience humaine. Ce concept est lié à la tradition du personnalisme qui place l'humain au centre de la Création par rapport à Dieu et au centre de la question sociale. « Le travail est un droit fondamental et c'est un bien pour l'homme: un bien utile, digne de lui car apte précisément à exprimer et à accroître la dignité humaine. L'Église enseigne la valeur du travail non seulement parce qu'il est toujours personnel, mais aussi en raison de son caractère de nécessité. » (CSDC 287) Dans son soutien à l'Agenda du travail décent, le pape Benoît XVI insiste sur le fait que les conditions de travail respectent et promeuvent la dignité humaine quand le travail est « choisi librement, (...) associe efficacement les travailleurs, hommes et femmes, au développement de leur communauté (...) [et leur] permet (...) d'être respectés sans aucune discrimination. » (CV 63).



Tradition islamique: « *Karama* » est le mot arabe pour « dignité ». Le Coran et, à plusieurs reprises, le Prophète affirment, sans aucune équivoque, que le travail doit être effectué dans un environnement et dans des conditions qui préservent la dignité des êtres humains. L'Islam interdit les travaux serviles ou dégradants, en particulier ceux qui réduisent les travailleurs au rang d'objets et les déshumanisent pour des raisons de productivité et de profit. Au sujet de la dignité du travail et des droits des travailleurs dans l'Islam, le Prophète a dit: « Tes serviteurs sont tes frères. Dieu les a confiés à tes soins; par conséquent, nourris-les avec ce que tu manges, habille-les avec ce que tu portes, et ne leur assigne pas de tâches qu'ils ne peuvent supporter. Et tu le fais,



aide-les dans leur dur labeur » (Al-Bukhari). Par conséquent, des conditions de travail décentes et le respect de la dignité humaine sont des obligations pour l'islam.



Tradition juive: Les Écritures rappellent la valeur du travail et la dignité qu'il apporte aux travailleurs. Dans le Talmud de Babylone, Bérakhot 8a, les rabbins nous enseignent que « celui qui gagne sa vie en travaillant est plus grand que celui qui craint le Ciel. » Le Deutéronome 24:14-15 explique que tous les travailleurs, quels qu'ils soient, doivent être respectés et rémunérés pour leur travail: « Tu n'exploiteras pas le salarié humble et pauvre, qu'il soit d'entre tes frères ou étranger en résidence chez toi. Chaque jour tu lui donneras son salaire, sans laisser le soleil se coucher sur cette dette ; car il est pauvre et il attend impatiemment ce salaire. Ainsi n'en appellera-t-il pas à Yahvé contre toi. Autrement tu serais en faute. »



Tradition bouddhiste: Bouddha a enseigné que les employeurs devraient offrir de bonnes conditions de travail à leurs travailleurs, en accordant une attention particulière à la promotion de la décence et de dignité. Il a également souligné que les travailleurs devaient contribuer au développement de leur lieu de travail dans la mesure de leurs capacités. Ce faisant, il a souligné l'interdépendance de toutes les intervenants sur un lieu de travail. En ces temps de dérégulation, il existe une tendance à se concentrer sur ses intérêts personnels et sur les avantages à court terme; avec le temps, l'interdépendance est toutefois inévitable. Le manque de respect pour la dignité d'autrui n'a qu'une seule cause: le manque de volonté ou l'incapacité de mettre pleinement à la place de l'autre. Submergés par des préoccupations superficielles dans le monde du travail, les individus sont constamment agressés par des torrents d'émotions et recherchent une gratification immédiate qui les reconforte. L'injustice sur le lieu de travail ne participe pas de la haine, mais est plutôt le résultat d'un manque de conscience du fait que les individus ne réalisent pas combien ils sont interconnectés.

Bien que chaque tradition ait une conception propre du sens du travail, il règne un consensus implicite sur le fait que le travail est un droit fondamental pour tous. Quand ils exercent ce droit, les individus perçoivent un sentiment de dignité par le travail et par leur potentiel à subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles. Ce consensus soutient implicitement le principe directeur de l'OIT de l'emploi plein et productif pour tous, et ouvre la voie à la confiance mutuelle entre les acteurs sociaux et religieux et l'OIT.

Solidarité et sécurité

L'OIT reconnaît que la solidarité entre les nations et la sécurité des travailleurs sont cruciales pour le bien-être de tous. La dimension sociale du travail indique que les travailleurs doivent s'unir et coopérer pour accomplir leur travail. Quand les travailleurs et les employeurs peuvent s'organiser, leur voix collective devient un puissant moyen de protection des droits qui découlent de cette reconnaissance. Le droit fondamental à la liberté d'association a été inscrit dans la Constitution de l'OIT et réaffirmé dans la Déclaration de Philadelphie, qui en fait une « condition indispensable d'un progrès soutenu ». Cela signifie la sécurité non seulement au travail, mais aussi pour les familles et la communauté. Par ailleurs, depuis sa création, l'OIT n'a eu de cesse de rappeler que la sécurité ne peut être garantie que si la coopération et la solidarité entre les nations jouissent du soutien d'une organisation internationale. La création de l'OIT découle de ce postulat. En tant qu'organisation tripartite, l'OIT a profondément intégré le dialogue social dans sa structure. Ses activités sont conçues pour aider les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs, par l'établissement de normes internationales du travail et la fourniture d'une coopération technique. Les travaux de l'OIT ont contribué à la promotion de la solidarité et de la sécurité depuis la fin de la Première Guerre mondiale.

Les positions des traditions religieuses sur la solidarité et la sécurité dans le monde du travail trouvent leur origine dans les écrits de chaque confession et ont été appliquées à travers l'histoire et dans les différentes régions.



La **tradition protestante** a une longue histoire de promotion de la solidarité par le biais de la défense des droits et de la dignité des travailleurs de sorte qu'ils puissent apprécier et tirer profit de leur travail. En fait, les penseurs réformistes estimaient que les droits des travailleurs et la liberté d'association étaient des droits politiques fondamentaux. Aujourd'hui, le système non hiérarchique de la tradition protestante offre une bonne base de départ pour la promotion du dialogue social.



La **doctrine sociale catholique** reconnaît que les activités des individus et même les sociétés dans leur ensemble sont de plus en plus interdépendantes. Cela vaut également pour le travail: les individus ne travaillent pas seulement pour eux mais aussi pour les autres. Jean XXIII a vu en cette tendance l'une des raisons positives du développement des droits économiques et sociaux (*Mater et*



© OIT/Marcel Crozet

Magistra). Cependant, deux obligations découlent de cette tendance: premièrement, il faut développer et renforcer la coopération entre les États et les entités politiques afin que la solidarité ne soit pas limitée par les frontières. Deuxièmement, il est nécessaire de renforcer la responsabilité de la protection. Le pape Benoît XVI a souligné cet aspect dans un discours devant les Nations Unies. Par conséquent, une attention particulière doit être accordée aux pauvres et à l'éradication de la pauvreté.



Dans la **tradition islamique**, le mot arabe « *haqq* » couvre à la fois la notion de droits et celle de devoir. Un des cinq piliers de l'Islam est la « *zakāt* », le don d'une certaine part de richesse à des causes caritatives chaque année. La *zakāt* est un processus obligatoire pour les musulmans qui veulent purifier physiquement et spirituellement la part de leur revenu annuel qui dépasse leurs besoins fondamentaux. Elle peut également prendre la forme d'un travail bénévole utile. Dans la tradition islamique, ces travaux sont récompensés dans le présent et dans l'au-delà. La *zakāt* aide à promouvoir une relation plus équilibrée entre les riches et les pauvres et montre combien l'équité, le respect mutuel et la considération pour les autres sont des notions inhérentes aux enseignements moraux de l'Islam. La relation employeur-travailleur doit également être basée sur ces mêmes principes.



Dans le **judaïsme**, la base de la solidarité est ancrée dans la loi talmudique, qui contient des lois spécifiques défendant les droits des travailleurs. La croyance générale était que les travailleurs avaient besoin de protection et de liberté d'association et que le dialogue social était essentiel pour instaurer la solidarité. Au XX^e siècle, les lois talmudiques visant à promouvoir la solidarité furent mises en pratique quand de puissantes organisations de travailleurs juifs virent le jour, d'abord en Europe puis aux États-Unis. Si, dans la pratique, ces organisations étaient laïques, elles s'inspiraient des lois et valeurs juives traditionnelles.



Un concept clé du **bouddhisme** et de la mondialisation est l'interdépendance: l'exclusion peut avoir un effet néfaste sur la solidarité sur le lieu de travail, surtout lorsque la concurrence est alimentée par le conflit, la fierté et la cupidité. Pour remédier à cette situation, certaines organisations affirment souvent leur autorité au nom du bien commun mais, ce faisant, elles créent une profonde division entre les travailleurs. Seule la solidarité peut fusionner les énergies individuelles pour permettre au groupe d'avancer dans la même direction. Cependant, le problème consiste toujours à stimuler la coopération là où la morale ou l'éthique ont échoué. Il n'y a pas de solution miracle pour parvenir à une solidarité sur le lieu de travail. Le soutien aux efforts collectifs ne peut pas être obtenu par décret, et les attitudes éthiques positives ne sont que le résultat d'un engagement individuel. Une possibilité est d'aider les individus à admettre leur envie et leur montrer que la jalousie peut être dommageable, dévastatrice et insatiable. Une autre possibilité est de les encourager à être pleinement présents dans leur travail et les aider à devenir plus conscients de leurs émotions et de celles des autres. Bien qu'il soit difficile de garder cet esprit au quotidien, il doit être cultivé partout où il apparaît. La reconnaissance de cette conscience de soi offre une marge pour la construction de la solidarité. D'autre part, quand la solidarité s'étend, la sécurité est renforcée: la sécurité physique parce que les individus se protègent mutuellement, et la sécurité psychologique parce qu'ils sont de plus en plus en phase avec eux-mêmes.



Justice sociale

« L'Organisation internationale du Travail m'a chargé de lancer à tous les gens de foi un appel séculier: nous devons agir, dès maintenant et de toute urgence. Tout d'abord, nous devons rester fidèles à nos valeurs et intégrer les principes de justice, de loyauté, d'égalité et de compassion, chaque jour, aussi bien dans l'intimité de notre vie de famille que dans nos échanges avec le monde extérieur. La morale doit nous guider au moment de prendre ou d'influencer des décisions. Nous devons faire entendre notre voix. Nous devons promouvoir une solidarité sans frontières. »

Juan Somavia, Directeur général du BIT, s'adressant au pape Jean-Paul II et aux participants au Jubilé des travailleurs, Cité du Vatican, 1^{er} mai 2000

Même avant la crise financière et économique mondiale, l'OIT a exprimé des inquiétudes quant à la façon dont la mondialisation a remodelé le monde du travail. La Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable est la réponse de l'OIT à l'inégalité croissante dans le monde, en partie due à la mondialisation accrue de l'économie. Dans la Déclaration, la mondialisation est définie comme « la diffusion des nouvelles technologies, la circulation des idées, l'échange de biens et de services, l'accroissement des mouvements de capitaux et des flux financiers,



l'internationalisation du monde des affaires et de ses processus, du dialogue ainsi que de la circulation des personnes, notamment des travailleuses et des travailleurs ». Les mesures et recommandations contenues dans le document doivent servir aux dirigeants et aux décideurs aux niveaux local, national et international pour améliorer la vie et les conditions de subsistance de tous. À l'heure actuelle, en raison de la crise mondiale, ces recommandations sont encore plus impératives si l'on entend aider les travailleurs, les pauvres, les chômeurs et les personnes sous-employées et leurs familles.

La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et l'Agenda du travail décent représentent les propositions actuelles de l'OIT sur la façon d'induire le changement dans le monde. Comme indiqué plus haut, chaque tradition religieuse a également développé sa propre interprétation de la justice sociale, qui se manifeste dans les définitions de la dignité humaine, les commentaires sur les responsabilités personnelles et communautaires et dans l'établissement de droits et de règles dans le monde du travail. Dans de nombreux cas, ces formulations religieuses sont basées sur des siècles, voire des millénaires, de réinterprétation des textes. Cependant, comme l'OIT, ces religions continuent à évoluer, réfléchissent sur les conditions actuelles, redéfinissent leurs positions respectives sur les questions de justice sociale et repensent leur place dans le monde.



Tradition protestante: Tout au long de son histoire, le mouvement œcuménique a réfléchi sur la justice sociale et pris des engagements à cet égard. Sa principale organisation, le Conseil œcuménique des Églises, est actuellement la plus grande et la plus inclusive des diverses expressions organisées du mouvement œcuménique moderne. Fondé en 1948, il regroupe la plupart des églises orthodoxes; l'Église-vieille catholique; l'Église malankare Mar Thoma; les églises des traditions confessionnelles historiques telles que l'anglicane, la baptiste, la luthérienne, la méthodiste et la réformée; de nombreuses églises unies ou unifiées; ainsi que des églises comme les Mennonites, les Amis (Quakers), les Congrégationalistes et les Disciples. Sa mission est d'encourager l'engagement chrétien au service des besoins des hommes à travers des programmes de justice sociale visant à éliminer les barrières qui séparent les êtres humains aspirant à la justice et la paix. Son mandat consiste aussi à contribuer au dialogue interreligieux, en reconnaissant le rôle essentiel que celui-ci peut jouer dans la résolution des conflits et l'instauration de la paix. À cette fin, il participe à des rencontres et des dialogues bi- et multilatéraux de promotion de la confiance et de la coopération afin de relever les défis communs de résoudre les questions difficiles.



Tradition catholique: L'encyclique *Laborem Exercens* déclare « L'engagement en faveur de la justice doit être intimement lié à l'engagement pour la paix dans le monde contemporain. » Depuis la fin du XIXe siècle et la Révolution industrielle, la tradition catholique a revu à plusieurs reprises son engagement pour la justice sociale. L'encyclique *Rerum Novarum* (« Des choses nouvelles ») du pape Léon XIII, sous-titrée « Sur la situation des travailleurs », promulguée le 15 mai 1891, est la première réponse de l'Église aux conflits sociaux modernes découlant de la Révolution industrielle. Elle contient une discussion détaillée sur les questions de justice liées au lieu de travail. Après *Rerum Novarum*, l'Église a publié de nombreux documents abordant ces questions de manière plus explicite, notamment l'encyclique *Laborem Exercens* (1981) de Jean-Paul II et, plus récemment, l'encyclique *Caritas in veritate* de Benoît XVI, promulguée en 2009. Depuis Jean XXIII, l'Église catholique a exprimé à de multiples occasions son soutien aux travaux de l'OIT. Cet engagement pour la justice sociale est aussi étroitement associé à un engagement pour la paix. Selon la doctrine sociale de l'Église, la justice sociale représente un véritable développement de la justice générale, régulatrice des rapports sociaux sur la base du critère de l'observance de la loi. « La justice sociale, exigence liée à la question sociale, qui se manifeste aujourd'hui sous une dimension mondiale, concerne les aspects sociaux, politiques et économiques et, surtout, la dimension structurelle des problèmes et des solutions qui s'y rattachent. » (CSDC, 201).



Dans la **tradition islamique**, la justice sociale comprend l'évaluation du travail et la protection des travailleurs. « *Wajib* », l'équivalent commun de « devoir » en arabe, embrasse la notion d'obligation légale. Une partie de l'obligation d'un travailleur consiste à respecter le contrat légal. Dans le Coran, nous lisons: « Ô croyants! Respectez vos engagements! » (5/1) En retour, les travailleurs ont certains droits. Comme le dit le Coran: « Quiconque, homme ou femme, aura fait le bien tout en étant croyant, Nous lui assurerons une vie heureuse. Et Nous les récompenserons en fonction des meilleures de leurs œuvres. » (16/97) Le prophète Mahomet a dit: « Donne son salaire au travailleur avant que sa sueur ne se dessèche » (Ibn Majah), et « je jugerai moi-même l'employeur qui ne donne pas au travailleur son salaire. » Par ailleurs, l'État islamique joue un rôle important en assurant les droits des travailleurs et des employeurs, ainsi que le bien-être de la société. Ces obligations mutuelles ont pour but de créer une coexistence pacifique, condition préalable à la prospérité économique et sociale durable et à la bonne gouvernance. L'Islam interdit toutes les formes d'agression

et de violence, sauf en cas de légitime défense, et encourage à accepter la paix avec l'opposant, si possible. Si l'Islam permet que les auteurs de crimes soient jugés, il appelle également au pardon après la pénitence. La foi islamique encourage tous les individus à promouvoir la justice, même si cela implique d'aller à l'encontre de la famille, des riches ou des puissants. Le mal doit être compensé par le bien.



Le concept **juif** de *Tikkun Olam*, qui signifie « réparer le monde » est un autre point de vue qui nous permet de comprendre la justice sociale dans cette foi. Autour du II^e siècle de notre ère, le mot « *olam* » (« monde ») avait un sens philosophique lié à la notion d'éternité. Par la suite, « *tikkun olam* » a été soumis à réinterprétation et le sens de « *olam* » s'est élargi pour inclure le monde physique. Au cours des cinquante dernières années, certains penseurs, la plupart tenants du mouvement réformiste, ont développé la notion de « *tikkun olam* », et le concept a touché une corde sensible dans les communautés du monde entier. À l'heure actuelle, cette notion est fréquemment utilisée pour enseigner que nous pouvons tous être des agents du changement et que nous avons tous les moyens d'améliorer notre monde et la vie en communauté.



Dans le **bouddhisme**, l'engagement pour la justice sociale est démontré par les mots et les actes et, en général, est mû par un sens humaniste. Les actions des individus peuvent être dues à l'empathie ou à la peur. Dans chaque cas, elles déterminent une attitude vis-à-vis de la justice sociale et une éthique individuelle différentes. Dans la tradition bouddhiste, il y a deux principales formes d'implication sociale. La première consiste à s'unir à ceux qui partagent les mêmes idéaux pour venir en aide aux plus démunis et à travailler pour remédier à des situations inéquitables. Gandhi a suggéré une autre option pour l'engagement social: « Soyez vous-même le changement que vous voulez voir dans le monde. » Cette perspective appelle non à l'activisme, mais à la transformation. Quand les individus sont inspirés, d'abord individuellement, puis collectivement, par une vision du progrès social, ils peuvent induire un véritable changement. Ces deux modèles d'engagement social - activisme et transformation - ne s'excluent pas mutuellement et il est possible de passer de l'un à l'autre selon les circonstances. Quelqu'un qui prône le modèle de transformation pourra participer à des cercles silencieux ou être délégué à des négociations dans des situations difficiles afin d'amener les parties à convenir de solutions équitables. L'éthique est à la base même du bouddhisme. Au minimum,



© OIT/Go

cela signifie ne nuire à personne, et, dans un sens plus large, être généreux, discipliné, patient, enthousiaste au travail et aider les autres. Vivre de cette manière reflète à la fois une vie active et transformatrice. En bref, cela définit le bouddhiste en tant qu'agent du changement tel qu'exprimé par Gandhi.

Vivre de cette manière signifie que l'engagement social devient aussi un engagement personnel qui se traduit d'abord par la pensée et devient plus tard une façon d'être permanente. Les bouddhistes ont tendance à accompagner les mouvements sociaux afin de leur apporter leur énergie transformatrice, plutôt que de créer les leurs. La raison en est que les bouddhistes ne cherchent pas l'unanimité et le consensus; au contraire, ils sont encouragés à analyser chaque situation individuellement et à soutenir les autres dans leurs convictions. Cela signifie que les individus recherchent leur épanouissement personnel sans tenir compte des décisions des autres.

À travers ces réflexions sur le sens de la justice sociale dans un monde globalisé, les traditions religieuses prouvent qu'elles ont un rôle important à jouer sur la scène internationale. Bon nombre d'entre elles ont établi des programmes sur ces questions et sont profondément ancrées dans les communautés du monde entier. Le dialogue avec ces traditions, ainsi que la coopération au niveau des programmes et politiques, peuvent contribuer dans chaque région à sortir de nombreux individus de la pauvreté.

La place de l'Agenda du travail décent dans le dialogue avec les traditions religieuses

Les concepts fondamentaux de dignité humaine, solidarité et sécurité, paix et justice sociale s'incarnent aujourd'hui dans l'Agenda du travail décent de l'OIT. Celui-ci reformule ces valeurs fondamentales en termes pratiques et actifs et place l'emploi plein et productif et le travail décent au centre des politiques économiques et sociales. Reposant sur quatre piliers interdépendants - création d'emplois, préservation et défense des droits au travail, garantie de la protection sociale et de la sécurité pour tous, renforcement du dialogue social -, accompagnés de la question transversale de l'égalité des genres, l'Agenda du travail décent structure les programmes et priorités de l'OIT et maintient les questions relatives aux travailleurs en bonne place dans l'ordre du jour international.

Emploi

La création et la promotion de l'emploi est au cœur du pilier « Emploi » du l'Agenda du travail décent. Au niveau individuel, assurer un environnement institutionnel et économique durable permet aux travailleurs de développer leurs connaissances et leurs compétences et d'ainsi trouver un emploi productif et favorise l'épanouissement personnel. Cela contribue à la durabilité des entreprises publiques et privées, ce qui débouche sur leur croissance et la génération d'emplois et de possibilités de revenu pour tous. Pour les pays, la promotion de l'emploi aide les sociétés à atteindre leurs objectifs de développement économique, améliore les conditions de vie des citoyens et contribue au progrès social.

L'Agenda global pour l'emploi de l'OIT contient les politiques et lignes directrices approuvées par les mandants de l'Organisation. Son objectif premier consiste à placer l'emploi au centre des politiques économiques et sociales pour améliorer les conditions de vie des chômeurs et des personnes dont la rémunération ne leur permet pas d'échapper à la pauvreté.



Tradition protestante: En général, la création d'emplois est considérée comme la responsabilité de la communauté, surtout des riches. Il est obligatoire de fournir du travail aux employés et de considérer sa propre richesse comme un moyen de créer des possibilités d'emploi pour les autres. La responsabilité de l'éducation et de la formation incombe en premier lieu à la société. La tradition veut que tous les individus aient la possibilité d'apprendre à lire, écrire et compter, parce que ce sont les instruments qui permettent d'atteindre la liberté économique et politique. En 1925, le Conseil œcuménique déclara que si la création de possibilités d'emploi ne relevait pas du rôle de l'Église, celle-ci devait être présente pour apporter un soutien moral et spirituel aux fidèles. Les membres de l'Église sont encouragés à travailler dans leur communauté pour aider à trouver des solutions au problème du chômage.



Tradition catholique: La dernière encyclique, *Caritas in Veritate*, aborde la question de l'emploi et déclare que l'objectif de l'accès à un emploi stable pour tous doit rester à l'agenda international (CV 32). Elle appelle tous les individus, en particulier les gouvernants, à porter un regard nouveau sur le monde économique et social et insiste sur le fait que le premier capital à sauvegarder et à valoriser est l'homme, la personne, dans son intégrité (CV 25).



Tradition islamique: L'Islam enseigne que quiconque a la possibilité et la capacité de travailler doit le faire et ne doit pas compter sur l'assistance publique ou privée. La paresse est proscrite: même la prière quotidienne contient un appel à Dieu à préserver chaque individu du péché. Selon le Prophète: « Nul ne gagne sa vie mieux que celui qui vit du travail de ses mains » (Bukhari) En fait, Mahomet avait lui aussi une activité professionnelle: d'abord berger et ensuite commerçant et homme d'affaires, même au moment de sa mission divine. Les musulmans sont tenus d'apprendre un métier et d'être formé à une profession. Le Prophète a dit: « Dieu est heureux quand un de vous effectue un travail de manière professionnelle » (Soyuti); « Plaît à Dieu le croyant qui a une profession » (Tabarani).



Tradition juive: Le travail est un droit, un moyen de garantir l'indépendance, mais aussi une obligation. En outre, la paresse et l'oisiveté sont désapprouvées. Comme nous l'enseigne le livre des Proverbes 18:09: « Celui qui se relâche dans son travail est frère de celui qui détruit. » D'autre part, une fois que les individus ont été formés à une profession, ils sont tenus d'appliquer leurs compétences et leur éducation pour contribuer au bien commun. Comme nous le lisons dans le Tanhuma Midrash, Michpatim 2: « Si une personne sage prend part aux affaires publiques et agit en tant que juge ou arbitre, cette personne donne la stabilité à la terre (...) Mais si elle reste assise à la maison et dit « Qu'ai-je à voir avec les affaires de la société? (...) Pourquoi devrais-je écouter les voix de la protestation? Que mon âme vive en paix! » Quiconque se comporte ainsi perturbe le monde. »



Tradition bouddhiste: Bouddha a demandé aux riches d'assurer des conditions de travail décentes à leurs employés. Les travailleurs ont été invités à travailler dur pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. À l'heure actuelle, le sens du travail a changé, et il se définit par opposition au chômage. Ce glissement de sens a eu des répercussions graves pour l'image que nous avons des travailleurs, que nous considérons comme des pions qui peuvent se déplacer d'un emploi à un autre, au lieu de respecter les talents individuels. Cela a conduit à ignorer les valeurs de dignité humaine, de solidarité et de sécurité, et à refuser toute discussion approfondie sur le sens d'une carrière épanouissante. Ces attitudes ne témoignent pas seulement d'un manque de respect pour les travailleurs, mais ont aussi un effet négatif sur leur état psychologique et peuvent causer l'anxiété et renforcer le sentiment de solitude et d'absence de perspectives d'un avenir meilleur. Le modèle actuel ne changera pas rapidement: l'histoire a montré que la raison l'emporte rarement sur l'émotion, et dans ce cas les décisions liées à l'emploi sont dictées par la cupidité. En outre, comme la structure inhérente du pouvoir est enracinée si profondément, le mécanisme de changement dépasse les capacités de tout individu. Par conséquent, les bouddhistes ont tendance à aborder ce problème d'un point de vue de transformation, et certains rejoindront des mouvements non violents afin de contribuer à une plus grande sagesse dans le monde du travail.



Protection sociale

Le pilier de la protection sociale englobe deux priorités qui promeuvent la dignité pour tous: la sécurité sociale et la protection dans l'emploi. L'OIT recommande que tous les individus jouissent d'une couverture de sécurité sociale, qui devrait contenir des prescriptions sur le revenu de base. La protection du travail devrait quant à elle inclure la sécurité et la salubrité des conditions de travail, la protection du revenu et des horaires de travail décents. Les programmes et politiques de chaque pays doivent être appliqués de manière durable et tenir compte des circonstances nationales.



Tradition protestante: La conception protestante de la sécurité sociale prévoit de donner un emploi aux chômeurs. Les Réformateurs du XVI^e siècle appelaient déjà à l'établissement de contrats entre travailleurs et employeurs et préconisaient la protection juridique des droits des travailleurs. En 1937, la Déclaration d'Oxford plaida pour un salaire décent pour tous les travailleurs, quel que soit le type de travail effectué, et pour des conditions de travail sûres pour tous. La tradition a toujours insisté sur le droit d'avoir un jour de congé.



Tradition catholique: La sécurité sociale, dans sa forme traditionnelle, est assurée par la charité. L'enseignement encourage les fidèles à venir en aide à leurs prochains, en particulier aux pauvres, aux anciens, aux handicapés et aux personnes vulnérables et faibles. Avant de commencer toute forme de travail, les travailleurs et l'employeur doivent conclure un contrat qui prévoit un salaire équitable et des heures de travail décentes. Pour leur part, les travailleurs doivent se conformer pleinement et fidèlement aux dispositions de leur contrat de travail. En retour, les employeurs doivent traiter les employés avec respect, leur donner le temps pour la pratique religieuse, leur assurer des conditions de travail sûres et leur accorder un jour de congé par semaine. Les systèmes de sécurité sociale sont également essentiels pour la construction de la solidarité entre les travailleurs et entre les secteurs de la société. Lorsque la crise financière a éclaté en 2008, le pape Benoît XVI a averti des dangers que celle-ci pourrait avoir pour les systèmes de sécurité sociale dans les pays développés et en développement.



Tradition islamique: L'Islam prône la protection des travailleurs et des employeurs et de leurs personnes à charge. Le Coran expose une vision globale de la protection sociale: « Adorez Dieu, sans rien lui associer! Soyez bons

envers vos parents, vos proches, les orphelins, les pauvres, les voisins qu'ils soient de votre sang ou éloignés, ainsi que vos compagnons de tous les jours, les voyageurs de passage et les esclaves que vous possédez, car Dieu n'aime pas les arrogants vantards » (4/36). Il dit aussi « Donne à ton proche ce qui lui est dû, ainsi qu'au pauvre et au voyageur! Mais évite toute prodigalité » (17/26). L'Islam prêche la consommation modérée, exhorte les gens à éviter de gaspiller des ressources, et encourage l'équilibre naturel nécessaire pour promouvoir la stabilité sociale et économique et la sécurité. Par conséquent, la protection sociale est à la fois un droit et une responsabilité des individus et de la société dans son ensemble.



Tradition juive: Le mot hébreu « *tsedek* » (justice) est à la base du commandement juif à faire preuve de « *tsedaka* », de justice. Selon la tradition, aider les défavorisés et contribuer à éradiquer la pauvreté sont des expressions de la solidarité humaine. Au travail, les travailleurs et les employeurs doivent s'entendre sur un contrat qui stipule le type de travail, sa durée et sa rémunération. Idéalement, les travailleurs et les employeurs devraient être considérés comme des partenaires et être tous des serviteurs de Dieu, comme écrit dans le Lévitique: « Car c'est de moi que les Israélites sont les serviteurs » (25:55). Les salaires doivent être payés à la fin de chaque jour de travail, comme le stipulent le Deutéronome 24:14-15: « Tu n'exploiteras pas le salarié humble et pauvre, qu'il soit d'entre tes frères ou étranger en résidence chez toi. Chaque jour tu lui donneras son salaire, sans laisser le soleil se coucher sur cette dette » et le Lévitique 19:13: « Tu n'exploiteras pas ton prochain et ne le spolieras pas : le salaire de l'ouvrier ne demeurera pas avec toi jusqu'au lendemain matin. » Les travailleurs et les employeurs sont tenus de prendre une journée de congé du vendredi au coucher du soleil jusqu'au lendemain au crépuscule. En fait, s'abstenir de travailler le samedi est une mitzvah, une bonne action.



Tradition bouddhiste: Les notions de solidarité et de protection sociale sont liées au principe fondamental de l'interdépendance dans le bouddhisme. La nature et la portée de la protection sociale de base varient selon les circonstances nationales; c'est toutefois problématique quand la protection sociale devient une marchandise et est corrompue par des arrangements financiers motivés par la cupidité. Lorsque cela arrive, l'égalité et le respect des individus passent à l'arrière-plan. Ces situations sont extrêmement injustes, dénie un droit fondamental inhérent au travail et détruisent la générosité des individus envers leurs familles et communautés.



Dialogue social

Le troisième objectif stratégique de l'OIT inclut tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Le but principal de ce dialogue est de promouvoir le consensus et la participation démocratique des principaux acteurs du monde du travail. Le succès du dialogue peut aider à résoudre d'importants problèmes économiques et sociaux, promouvoir la paix et la stabilité et stimuler le progrès économique. Le dialogue peut être un processus tripartite ou bipartite entre les travailleurs et la direction (ou entre les syndicats et les organisations d'employeurs). Il peut être informel ou institutionnalisé et avoir lieu au niveau national, régional ou de la société. Il peut également y avoir un dialogue social entre différents secteurs et professions. Le rôle joué par l'OIT dans le dialogue social consiste à aider les États Membres à établir ou renforcer les cadres juridiques, institutions, mécanismes et processus de dialogue social bipartite et tripartite. Il vise également à encourager le dialogue social entre les États Membres et les groupements régionaux et sous-régionaux afin de promouvoir le consensus, le développement économique et social et la bonne gouvernance.



Tradition protestante: Tout au long de son histoire, le mouvement œcuménique a soutenu et encouragé la création de syndicats et la participation des chrétiens dans ces organisations. En 1937, lors de la conférence d'Oxford, les membres de l'assemblée ont fait valoir que les syndicats jouent un rôle essentiel dans la limitation de la concentration du pouvoir dans les sociétés. En 1948, le mouvement œcuménique a réitéré son soutien aux syndicats et reconnu le rôle positif qu'ils peuvent jouer dans l'humanisation du travail et la sphère économique. C'est particulièrement vrai lorsque les affiliés agissent avec intégrité et dans un esprit de dialogue. En 1954, ce soutien a été réaffirmé lorsque la conférence a encouragé le dialogue entre employeurs et travailleurs. Par la suite, une dimension liée à la participation des travailleurs aux processus décisionnels au sein des entreprises a été ajoutée (1966).



Tradition catholique: la doctrine sociale de l'Église reconnaît l'importance pour les employeurs et les travailleurs de s'organiser afin de faciliter le dialogue. Les syndicats sont importants en particulier pour la protection des droits des travailleurs et le développement de la solidarité. Les syndicats sont à proprement parler les promoteurs de la lutte pour la justice sociale, pour les droits des

travailleurs, dans leurs professions spécifiques: « cette lutte doit être comprise comme un engagement normal en vue du juste bien (...); mais elle n'est pas une lutte contre les autres » (CSDC 306). L'objectif ultime du dialogue social est de réaliser le bien-être de la société.



Tradition islamique: Si la mosquée est un lieu de culte, ses activités ne se limitent pas à la prière. En fait, suivant l'exemple du Prophète, les musulmans considèrent la religion comme un mode de vie. Tout au long de l'histoire de l'Islam, la mosquée a assumé des fonctions de tribunal, d'établissement d'enseignement et de culture et de lieu de rencontre. Chaque vendredi, les musulmans du monde entier viennent à la mosquée non seulement pour les prières rituelles, mais aussi pour discuter en communauté des enjeux actuels. Ces pratiques nous permettent de déduire que le dialogue social collectif est au cœur de l'Islam et est compatible avec le dialogue social entre travailleurs, employeurs et organismes de réglementation pour la promotion des droits et des valeurs à travers des moyens pacifiques.



Tradition juive: Les relations entre travailleurs et employeurs doivent être égalitaires, de telle sorte que chaque partie puisse respecter les conditions du contrat et effectuer sa tâche au mieux de ses capacités.



Tradition bouddhiste: Bouddha enseigne que le discernement est l'un des piliers de la sagesse. Le dialogue social tire sa force de la confrontation des opinions et de l'expression d'intérêts divergents. Le dialogue a deux vertus: premièrement, il constitue l'ultime ressource contre la violence; deuxièmement, il fait prendre conscience et peut être une source de nouvelles connaissances. Le dialogue en soi n'est ni bon ni mauvais. Comme un voilier est poussé par le vent, le dialogue reflète les intentions des orateurs dominants et peut aboutir à un discours ambigu ou conduire à la réconciliation. Toutes les personnes impliquées dans le dialogue social sont responsables de leurs intentions, paroles et actes.



Droits fondamentaux au travail

Les quatre droits de ce pilier sont basés sur la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui met en évidence les principes suivants: a) liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective; b) élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; c) abolition effective du travail des enfants; et d) élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Tous ces principes ont été énoncés dans diverses conventions, dont l'Organisation promeut la ratification universelle. En assurant l'application des droits fondamentaux au travail dans le monde, l'OIT a relevé le défi d'établir un minimum social au niveau mondial en réponse aux réalités de la mondialisation.

Travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. L'OIT estime à quelque 12,3 millions le nombre de victimes de travail forcé dans le monde. Ce sont généralement des membres des groupes sociaux défavorisés et de minorités ethniques déjà sujettes à discrimination. Le travail forcé est un crime qui existe dans toutes les régions du monde et dans de nombreux secteurs.

L'OIT cherche à éradiquer le travail forcé par le contrôle de l'application des conventions ratifiées et la fourniture d'une coopération technique pour aider les États à s'acquitter de leurs obligations. La majorité de l'appui aux États Membres de l'OIT est canalisée à travers le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL). Depuis 2002, ce programme est dédié à la sensibilisation, à la formulation de conseils en matière de stratégie et de renforcement des capacités et à la mise au point de programmes de prévention basés sur la communauté établis en collaboration avec les mandants de l'OIT.



Tradition protestante: Le travail forcé ou obligatoire est expressément dénoncé. Cette position a fortement influencé les conventions de Genève.



Tradition catholique: La doctrine sociale catholique est opposée au travail forcé, qui est considéré comme l'antithèse de la liberté et de la dignité humaine. C'est une forme d'oppression et une manifestation de

la marchandisation des êtres humains. D'autre part, la doctrine sociale rappelle que « Même dans les pays qui connaissent des formes de gouvernement démocratique, ces droits ne sont pas toujours entièrement respectés. » (CA47).



Tradition islamique: Le travail ne constitue ni une pénitence ou une punition. En sortant du Paradis, Adam et Ève ont été pardonnés et ont reçu le libre arbitre. Comme l'a dit le Prophète: « La récompense d'un acte dépend de l'intention et chaque individu recevra la récompense correspondant à son intention » (Bukhari et Muslim). Tous les individus ont des droits, indépendamment de leur occupation, et les forcer à travailler ou les surcharger de travail, viole leurs droits et qui va à l'encontre des valeurs islamiques. Dans le Coran il est écrit que « Dieu n'impose rien à l'âme qui soit au-dessus de ses moyens. » (2/286)



Tradition juive: Il y a toujours un risque de contrainte dans le travail. C'est pourquoi l'employeur et le travailleur doivent être considérés comme égaux. Afin de maintenir une relation égalitaire optimale, la tradition établit les droits des travailleurs et des employeurs et stipule qu'en fin de compte, tous sont des serviteurs de Dieu. Aux temps bibliques, quand l'esclavage existait, les esclaves avaient des droits et devaient être affranchis après six ans. Comme nous le lisons dans l'Exode 21:2: « Lorsque tu acquerras un esclave hébreu, son service durera six ans, la septième année il s'en ira, libre, sans rien payer. » Si l'esclave choisissait de ne pas être affranchi, l'Exode 21:6 ajoute: « Son maître le fera s'approcher de Dieu, il le fera s'approcher du vantail ou du montant de la porte ; il lui percera l'oreille avec un poinçon et l'esclave sera pour toujours à son service. »



Tradition bouddhiste: Dans l'éthique bouddhiste, le précepte de base est de « ne pas nuire ». Le travail forcé contredit directement ce principe et toute forme de travail forcé asservit les individus, les empêchant de développer leur autonomie et de devenir libres. L'esclavage engendre la haine et le ressentiment, et conduit à la violence sociale incontrôlable. Par conséquent, le travail forcé est à la fois une cause et un amplificateur de la violence. Ceux qui l'imposent ignorent souvent les conséquences sociales négatives du travail forcé et oublient que le changement social est possible.



Travail des enfants

L'élimination du travail des enfants est une des priorités de l'OIT depuis 1919, lorsque fut adoptée la première convention internationale contre le travail des enfants. La convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919, stipule que les enfants de moins de 14 ans ne doivent pas être employés ou travailler dans des entreprises industrielles, publiques ou privées, par exemple dans les mines et carrières, la manufacture, la construction ou les transports. Depuis 1992, la majorité de l'action de l'OIT dans ce domaine est le fait du Programme international sur l'abolition du travail des enfants (IPEC). Deux objectifs d'importance égale sous-tendent les activités de l'IPEC: la mise en œuvre et le suivi des programmes et projets sur le terrain, et la sensibilisation au travail des enfants aux niveaux local, national et international. IPEC travaille déjà avec des organisations religieuses à l'échelon local et national dans des domaines tels que la surveillance du travail des enfants, l'éducation, la mobilisation sociale, la sensibilisation et la recherche. Avec 215 millions d'enfants travailleurs, dont 115 millions dans des travaux dangereux, il reste beaucoup à faire.



Tradition protestante: Les droits et la dignité des enfants doivent être protégés et il est impératif de préserver la terre dont ils vont hériter. Ce sujet fut abordé dès 1925 lors de la conférence de Stockholm, qui déclara que les enfants ne devaient pas être forcés à travailler, être éduqués. En outre, le travail à un jeune âge peut avoir des effets nocifs sur le développement physique et intellectuel des enfants. L'Assemblée du COE l'a réitéré à Canberra en 1991, quand elle a adopté la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant.



Tradition catholique: « Le travail des enfants, sous ses formes intolérables, constitue un type de violence moins apparent que d'autres mais non moins terrible pour autant. » (CSDC 296) Depuis le début de la doctrine sociale de l'Église, la tradition catholique a pris position contre la violence et l'injustice associées au travail des enfants. Le pape Léon XIII a prévenu: « L'enfant en particulier - et ceci demande à être observé strictement - ne doit entrer à l'usine qu'après que l'âge aura suffisamment développé en lui les forces physiques, intellectuelles et morales. Sinon, comme une herbe encore tendre, il se verra flétri par un travail trop précoce et c'en sera fait de son éducation. » (RN 38)



Tradition islamique: Dans toute activité licite, le travailleur doit s'entendre avec l'employeur. Selon l'Islam, les enfants ne peuvent pas légalement conclure un contrat jusqu'à ce qu'ils aient atteint un âge approprié. Par conséquent, le travail des enfants est illégal; en outre, les enfants ont aussi des droits. Le plus important est le droit à une éducation correcte. Comme l'a dit le Prophète: « Chacun de vous est un berger et chacun est responsable de son troupeau; un homme est le berger de sa famille et est responsable de son troupeau. » Il s'en suit que l'enfant ne doit pas travailler avant un certain âge, et leurs parents et tuteurs doivent s'assurer que son éducation et sa croissance ne sont pas affectées par leurs tâches domestiques.



Tradition juive: Afin de respecter et de protéger la dignité de tous les enfants, la tradition a défini les rôles et les responsabilités de la famille et de la communauté. Les parents sont tenus de pourvoir aux besoins de leurs enfants, y compris en leur fournissant une éducation, une profession et des moyens d'autoprotection. En l'absence des parents, la communauté doit nourrir, éduquer, habiller et loger les enfants. Dans son code, Maïmonide a déclaré que les enfants ne doivent pas être soumis au travail forcé, ni même à des mots durs.



Tradition bouddhiste: Les considérations valables pour le travail forcé s'appliquent également au travail des enfants. Il ne faut pas oublier que les enfants possèdent des talents et des capacités qui profiteront un jour à l'humanité tout entière; par conséquent, les obliger à de travailler retarde leur développement. Les auteurs de crimes liés au travail forcé et au travail des enfants créent des situations difficiles à supporter, notamment la vie dans un état d'angoisse mentale terrible. Si c'est supportable un certain temps, cela devient rapidement insoutenable. Toutefois, la question du travail des enfants est délicate, parce que pour beaucoup de parents, le seul moyen de survivre consiste à vendre ou à asservir leurs enfants. L'ignorance règne sur ce sujet. Outre l'éducation des parents sur les dangers du travail des enfants, les solutions au haut niveau doivent englober la promulgation d'une législation contre le travail des enfants et le travail forcé.



Liberté syndicale et liberté d'association

La liberté syndicale et la liberté d'association consiste en le droit des travailleurs et des employeurs de s'organiser librement ou de rejoindre des organisations qui promeuvent et défendent leurs intérêts sur le lieu de travail sans interférence de l'autre partie ou de l'État. Ce droit s'applique à tous les individus dans tous les secteurs et devrait être garanti par l'État. Le droit de négociation collective prévoit un processus volontaire par lequel les employeurs (ou leurs organisations) et les syndicats (ou les représentants des travailleurs) négocient sur les relations de travail, la rémunération et les autres termes et conditions. Ce mécanisme aide à trouver des solutions mutuellement avantageuses dans des situations potentiellement conflictuelles entre travailleurs et employeurs et favorise la confiance entre les parties. Ces droits sont fondamentaux car ils constituent la base même de la représentation démocratique et de la gouvernance.

L'OIT vient en aide à ses mandants à travers le plaidoyer, la sensibilisation, la formation, le conseil, la coopération technique et le renforcement des capacités. Bien que ces droits soient reconnus, des millions de personnes n'en jouissent toujours pas. Avec l'aide d'organisations religieuses, une voix plus forte pourrait s'élever pour promouvoir la création d'un environnement de travail propice dans tous les pays



Tradition protestante: Le point de vue adopté par la foi protestante sur la question adopte généralement une approche plus économique et soutient que la négociation collective et la liberté d'association représentent les aspects économiques des droits politiques fondamentaux.



Tradition catholique: L'engagement social et la participation communautaire peuvent jouer un rôle vital dans la société quand des associations et institutions bénévoles appuient leur développement. Quand les individus rejoignent ces organisations, l'esprit collectif est renforcé et il est possible d'atteindre des buts autrement inaccessibles. Ces organisations encouragent les individus à développer leur sens de l'initiative et la responsabilité vis-à-vis de leur communauté et promeuvent les droits de tous. C'est pour toutes ces raisons que l'Église catholique accorde son soutien aux syndicats. En fait, le Compendium de la doctrine sociale de l'Église affirme que les syndicats « contribuent à la construction de l'ordre social et de la solidarité et représentent donc un élément indispensable de la vie sociale. » (CSDC 305)



Tradition islamique: Bien que la loi islamique accorde à chacun le droit de s'engager dans toute activité professionnelle légale, plusieurs principes fondamentaux régissent le traitement que les travailleurs devraient recevoir. Premièrement, il doit y avoir un contrat clair et approprié, de préférence écrit. Deuxièmement, tous les accords, qu'ils soient oraux ou écrits, doivent être transparents, justes et légaux. Le Prophète a préconisé la fermeté et la lutte pour les droits. Sur la base de ces principes, il est clair que les travailleurs peuvent exercer leur liberté d'association et d'organisation dans le but d'établir et de protéger leurs droits, gagnent le pouvoir de négociation et perçoivent une rémunération équitable.



Tradition juive: Dans les temps anciens, lorsque des différends survenaient entre les travailleurs et les employeurs, il était courant que la cour rabbinique soit appelée à les résoudre. De l'époque où le Talmud a été codifié, il existe des documents prouvant l'existence d'organisations de travailleurs, et ils avaient le droit de négociation collective et de grève. Dès le début du XXe siècle, de grands groupes de travailleurs juifs ont formé des syndicats et lutté pour les droits des travailleurs en Europe et en Amérique du Nord.



Tradition bouddhiste: S'unir pour atteindre un objectif commun est une impulsion humaine fondamentale qui touche tous les domaines de la vie, et le travail en particulier. Associer les forces, les capacités et les connaissances individuelles réduit le travail forcé et la discrimination et, dans le même temps, promeut les valeurs de justice sociale. Ce type d'effort collectif est parfois considéré comme subversif et peut être interdit et même réprimé. Cependant, la violence excessive n'a jamais conduit à la paix. Seul le compromis peut apporter une solution au conflit. Par conséquent, la liberté d'association et le dialogue social sont les pierres angulaires des valeurs démocratiques.



Discrimination

La discrimination dans l'emploi consiste à traiter certains individus de manière moins favorable pour des raisons sans rapport avec leur mérite ou les exigences du poste. L'OIT s'attelle à éliminer la discrimination fondée sur le genre, la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'opinion politique ou autre. Elle lutte également contre d'autres formes de discrimination fondées sur l'âge, le handicap ou le statut VIH/sida ou contre la discrimination antisyndicale persistante et généralisée. Toute forme de discrimination est une violation des droits humains et un gaspillage de talents. Elles peuvent également avoir un effet négatif sur la productivité et la croissance économique. Par ailleurs, la discrimination peut conduire à des inégalités socioéconomiques, ce qui exacerbe les problèmes de cohésion sociale et de solidarité et ralentit la réduction de la pauvreté. Une des principales formes de discrimination est la discrimination fondée sur le genre. L'égalité des genres est la seule initiative transversale dans l'Agenda du travail décent. Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes du BIT fournit des conseils, diffuse des informations et organise des activités de coopération technique et de développement des connaissances sur les questions liées à l'égalité des genres. Par



© OIT/A. Florente

ailleurs, il a lancé un audit de genre, le premier du genre dans le système des Nations Unies. Cet audit participatif promeut l'apprentissage individuel et organisationnel sur les méthodes d'intégration des questions de genre afin de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes.



Tradition protestante: Les Églises protestantes dénoncent toute forme de discrimination dans l'emploi. L'opposition à la discrimination ne doit pas venir uniquement de l'église, mais doit également résulter d'un sentiment personnel de responsabilité chrétienne de réparation des injustices sociales. En 1992, le Rassemblement œcuménique international sur l'économie et la foi chrétienne a déclaré qu'en dépit des progrès réalisés dans l'égalité des genres, il reste beaucoup à faire, notamment en ce qui concerne l'égalité salariale, le congé de maternité et la reconnaissance du travail effectué à la maison.



Tradition catholique: Tous les êtres humains sont égaux, indépendamment de leur position sociale. Par conséquent, toutes les formes de discrimination vont à l'encontre de la volonté de Dieu. Cela inclut la discrimination fondée sur la race, la croyance ou le genre. Le Compendium de la doctrine sociale de l'Église déclare que « l'urgence d'une reconnaissance effective des droits des femmes dans le cadre du travail se fait particulièrement sentir au niveau des rétributions, des assurances et de la prévoyance sociale. » (CSDC 295)



Tradition islamique: Tous les êtres humains sont égaux aux yeux de Dieu. Cela signifie que l'Islam rejette toute forme de discrimination fondée sur la classe, la race, la couleur ou le genre. Le Coran nous dit: « Ô hommes ! Nous vous avons créés d'un mâle et d'une femelle, et Nous vous avons répartis en peuples et en tribus, pour que vous fassiez connaissance entre vous. » (49/13) L'Islam célèbre la diversité au travail et reconnaît la variété des compétences et des capacités des êtres humains. Il ne donne pas la priorité à certains emplois et n'indique pas de préférence pour le travail intellectuel ou manuel, qualifié ou non qualifié, domestique, agricole ou commercial. Par ailleurs, l'Islam interdit le traitement préférentiel des travailleurs par rapport aux travailleuses. Le Coran dit également: « Je ne ferai jamais perdre à aucun d'entre vous, homme ou femme, le bénéfice de ses œuvres. » (3/195)



Tradition juive: Le judaïsme croit en l'égalité entre les individus. L'Exode 12:49 nous rappelle: « La loi sera la même pour le citoyen et pour l'étranger en résidence parmi vous. »



Tradition bouddhiste: La discrimination est une manière de se séparer de son prochain: en niant l'autre, celui qui pratique la discrimination se sent valorisé. C'est aussi une forme de folie, car elle va contre la raison, et une forme d'ignorance, parce qu'elle est basée sur des hypothèses qui dénigrent les qualités humaines. L'illusion de légitimité créée par la discrimination engendre l'ignorance quand les individus ne sont pas disposés à remettre leur mérite en question. D'autre part, la discrimination est versatile, et l'auteur peut facilement en devenir la victime. La discrimination empêche les gens de se réaliser pleinement et gêne l'apport possible des autres. En fait, pour pousser ce raisonnement jusqu'à ses limites, discriminer revient à tuer son prochain parce que perpétuer les stéréotypes signifie également se couper du changement social et du développement. Par conséquent, la discrimination a des conséquences graves.



Collaborateurs

Parallèlement au travail avec nos partenaires dans le projet interreligieux, nous avons également soumis le présent document à l'examen et l'expertise d'autres collaborateurs. Nous remercions les chercheurs et représentants des institutions suivantes.

L'**Union bouddhiste européenne** (EBU) est un réseau composé de différentes communautés et associations bouddhistes présentes en Europe. C'est une organisation large, impartiale et ouverte aux bouddhistes de toutes écoles et de toutes traditions. Elle a pour objectifs principaux de promouvoir la fraternité et d'encourager la coopération entre tous les bouddhistes d'Europe sur des sujets d'intérêt commun. En unifiant le sangha et en respectant la diversité des traditions, l'EBU soutient et promeut la croissance naturelle du bouddhisme en Europe, fournit un point de référence pour les institutions européennes et internationales et représente le bouddhisme européen au niveau mondial.

www.e-b-u.org

La **Yeshiva University**, fondée en 1886, est la plus ancienne et la plus grande institution académique juive des États-Unis. C'est une université indépendante dont les campus sont situés à New York et en Israël. Elle est considérée comme une des meilleures universités pour la recherche et l'enseignement hébraïques et séculiers.

www.yu.edu

Partenaires

Pour la rédaction du présent manuel, les passages relatifs aux différentes traditions religieuses ont été présentés à nos partenaires et vérifiés par leurs soins. Cela n'implique nullement qu'ils approuvent les autres opinions exprimés dans ce document. Nous remercions les institutions suivantes pour leurs contributions et leur assistance.

Conseil œcuménique des églises (COE)



Le COE est une communauté fraternelle d'Églises qui qui confessent le Seigneur Jésus-Christ comme Dieu et Sauveur selon les Écritures et s'efforcent de répondre ensemble à leur commune vocation pour la gloire du seul Dieu, Père, Fils et Saint-Esprit. Il rassemble 349 Églises de plus de 110 pays et représente plus de 560 millions de chrétiens à travers le monde. Pour les églises affiliées, le COE constitue un espace unique de réflexion, d'action, de parole, de prière et de travail communs.

<http://www.oikoumene.org>

Conseil pontifical Justice et Paix



PONTIFICIUM CONSILIUM
DE IUSTITIA ET PACE

Le Conseil est un dicastère de la Curie romaine dédié aux études orientées sur l'action pour la promotion internationale de la justice, de la paix et des droits humains selon l'Évangile et la doctrine sociale de l'Église catholique romaine. À cette fin, il coopère avec différents ordres religieux et groupes de sensibilisation, ainsi qu'avec des organisations académiques, œcuméniques et internationales.

http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/index_fr.htm

Organisation islamique pour l'éducation, les sciences et la culture (ISESCO)



Fondée en 1979 par l'Organisation de la Conférence islamique (OCI), l'ISESCO est l'une des plus grandes organisations islamiques internationales et se spécialise dans les domaines de l'éducation, des sciences et de la culture. Les objectifs de l'ISESCO sont notamment: renforcer la coopération entre les États membres en matière d'éducation, de sciences et de culture; promouvoir l'avancement des sciences appliquées et utiliser les techniques avancées dans le cadre des valeurs et idéaux de l'Islam; promouvoir la compréhension mutuelle entre les pays islamiques et contribuer à l'instauration de la paix et de la sécurité dans le monde, en particulier par l'éducation, les sciences, la culture et la communication.

<http://www.isesco.org.ma>

ISBN 978-92-2-225816-1



9 789222 225816 1