

Les droits du travail: les règles du jeu du monde du travail

Vision et stratégies des mouvements sociaux



SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. LES DROITS DU TRAVAIL : CADRE DE RÉFÉRENCE	7
1.1. LE TERRAIN DE JEU	7
1.2. LES PARTIES PRENANTES DU MONDE DE TRAVAIL : LES TRAVAILLEURS/EUSES, LES EMPLOYEURS ET LES ETATS	11
1.3. LES MÉCANISMES DE SUPERVISION ET DE CONTRÔLE DES DROITS DU TRAVAIL	14
2. ANALYSE GÉNÉRALE DU CONTEXTE	18
2.1. DANS LE CADRE FORMEL : DE LA MISE SOUS PRESSION À LA DÉRÉGULATION DES DROITS DU TRAVAIL	18
2.2. HORS CADRE : L'ÉCONOMIE INFORMELLE EST-ELLE UNE ÉCONOMIE SANS DROITS?	21
2.3. LA ZONE GRISE : IMPÉRIEUSE NÉCESSITÉ DE GARANTIR LES DROITS DU TRAVAIL	23
3. LA TRANSFORMATION AU NIVEAU DES DROITS DU TRAVAIL : VISION DES MOUVEMENTS SOCIAUX	25
3.1. DIFFÉRENTS MOUVEMENTS, DIFFÉRENTES APPROCHES	25
3.2. LA TRANSFORMATION AU NIVEAU DES DROITS DU TRAVAIL	25
4. SUR LE TERRAIN : LA LUTTE DES MOUVEMENTS SOCIAUX POUR DE MEILLEURS DROITS DU TRAVAIL	31
4.1. LES STRATÉGIES DES MOUVEMENTS SOCIAUX	31
4.2. LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE	32
4.3. UN REGARD SUR LE TERRAIN	32
• ZONES FRANCHES = ZONES DE LIBRE VIOLATION DES DROITS DU TRAVAIL? LA LUTTE AU TOGO ET AU GUATEMALA	33
• LE TRAVAIL DOMESTIQUE : ENFIN RECONNU APRÈS UNE LONGUE LUTTE LA LUTTE EN INDE, AU NIGER ET AU PÉROU	36
• L'ÉCONOMIE INFORMELLE : LE SYNDICAT CONGOLAIS ORGANISE LES TRAVAILLEURS/EUSES DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE	39
• LA LUTTE 'VÊTEMENTS PROPRES' : BANGLADESH	40
• ABSENCE DE DROITS DU TRAVAIL DANS L'ACCORD D'INVESTISSEMENT AVEC LE QATAR	41

Les droits du travail : les règles du jeu du monde du travail Vision et stratégies des mouvements sociaux

Auteurs: Fabien Habimana, Gijs Justaert, Bart Verstraeten, Andrée Debrulle, Ann De Jonghe, Ellen Verryt, Jef Van Hecken, Jeroen Roskams, Thomas Miessen, Sara Ceustermans.

Avec des contributions de: Véronique Rousseau, Thierry Manhaeghe.

Photos: Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale (WSM)
Affiches: Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale (WSM)

Publié par:
Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale asbl
Chaussée de Haecht 579 | 1030 Bruxelles | Belgique
Tél.: +32 (0)2 246 36 71 | Fax: +32 (0)2 246 38 85
www.wsm.be

ACV-CSC
Chaussée de Haecht 579 | 1030 Bruxelles | Belgique
Tél.: +32 (0)2 246 31 11 | Fax: +32 (0) 2 246 30 10
www.csc-en-ligne.be

Infographie: Gevaert Graphics
Impression: Gevaert Printing

© Janvier 2015, WSM et ACV-CSC

Ce document a été produit grâce au financement de la Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire (DGD) de Belgique. Imprimé sur papier recyclé.

Une version électronique de cette publication est disponible sur le site: www.wsm.be.

La reproduction entière ou partielle de cette publication est autorisée à condition que WSM et ACV-CSC soient dûment mentionnés. Nous vous prions de nous envoyer une copie de l'article imprimé ou du lien y afférent.

Les droits du travail:

les règles du jeu du monde du travail

Vision et stratégies des mouvements sociaux



REMERCIEMENTS

Les droits du travail sont des droits indispensables pour tous les travailleurs/euses, sans discrimination aucune fondée sur le sexe, la profession et l'espace géographique où le travail est exercé. Cependant, ces droits ne sont pas tombés du ciel, ils ont vu le jour quand des hommes et des femmes ont eu le courage, souvent au prix de leur liberté et intégrité physique, de dénoncer leurs conditions de travail et de vie épouvantables. De cette manière, ils ont semé la graine du changement social : l'organisation collective des travailleurs/euses.

Aujourd'hui comme hier, ces organisations collectives ou mouvements sociaux constituent de vraies forces « transformatrices » dans le rapport avec les pouvoirs publics et les acteurs économiques. Ils interagissent avec ces acteurs afin de réaliser des changements sociaux dans le monde du travail, à savoir : développer les droits du travail pour qu'ils fassent partie du cadre législatif et réglementaire, et veiller à leur bonne application. À l'heure actuelle, comme par le passé, cet engagement des mouvements sociaux est noble mais aussi souvent risqué.

Ce document de vision remplit plusieurs fonctions. Tout d'abord, il présente la vision et les stratégies des mouvements sociaux par rapport aux droits du travail. Il met en exergue leur engagement et capitalise leurs expériences, qui en sont la source et l'inspiration. Deuxièmement, ce document peut servir comme outil de formation, étant donné qu'il dresse un aperçu du cadre de référence en matière de droits du travail ; il opère une analyse du contexte et il donne, à titre illustratif, des exemples très concrets des actions des mouvements sociaux. Troisièmement, il tend à faire le lien vers le niveau politique: la pratique met en évidence que les mouvements sociaux font « bouger » beaucoup de choses en matière de droits du travail. Nous demandons dès lors aux décideurs politiques de par le monde de se joindre à ce mouvement transformateur. Parce que le monde du travail a besoin de règles du jeu contraignantes.

Nous tenons à dédier ce document à toutes celles et ceux qui s'engagent et agissent pour cette cause commune. Nous devons veiller sur la solidarité entre nous pour que les travailleurs/euses de ce monde puissent travailler et vivre de manière décente.

Introduction

Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale (WSM) renforce des mouvements sociaux dans le monde de manière à ce qu'ils soient en mesure de transformer leur société en une société durable et inclusive. Pour ce faire, WSM collabore avec les organisations du MOC et de beweging.net¹ pour construire et renforcer des réseaux de mouvements sociaux en Belgique, en Afrique, en Amérique latine et en Asie; en vue d'internationaliser cette lutte commune et de la mener ensemble sur le plan local, national, régional et international.

Pour ces mouvements sociaux, les droits du travail et le droit à la protection sociale constituent des stratégies fondamentales afin de concrétiser cette transformation. Ils partent ainsi du droit à s'organiser pour autonomiser les individus (empowerment) dans leur lutte pour les droits du travail et le droit à la protection sociale.

WSM et son réseau œuvrent pour **un développement inclusif et durable**. Qu'est-ce que cela implique?

- Le développement doit être entendu dans son sens le plus large de construction d'une société. Il est évident que dans ce processus de construction d'une société, plusieurs options peuvent être prises. WSM et son réseau visent une société marquée par plus de justice sociale et plus de solidarité (et donc moins de pauvreté, d'exclusion sociale, d'inégalités et de vulnérabilité). La coopération au développement n'est qu'un moyen pour contribuer à la construction de cette société.
- Ce développement doit être inclusif : il faut que les principaux pouvoirs (politique, économique et social) agissent ensemble en reconnaissant leurs rôles respectifs. Ensemble, ils doivent définir comment construire la société et leurs responsabilités dans ce processus.
- Ce développement doit être également durable : il faut que le développement social, économique et écologique aillent de pair.

WSM et son réseau peuvent contribuer à ce développement inclusif et durable à condition que les mouvements sociaux forment un véritable pouvoir social qui peut réellement interagir avec le pouvoir politique et économique. En effet, les mouvements sociaux constituent une force de transformation, une force de changement social pour la communauté. Une force qui part et se bâtit de la base (bottom-up).

Pour la réussite d'un tel développement, le MOC et beweging.net, ainsi que leurs organisations partenaires, sont convaincus qu'il faut **mettre en œuvre des stratégies de travail décent**. Ce concept du travail décent a été lancé et est activement promu par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et repose sur 4 piliers: **un travail librement choisi et productif** (1) où **les droits internationaux du travail** - y compris les normes fondamentales du travail - sont respectés (2), qui donne accès à la protection sociale (3) et où la voix des travailleurs/euses est entendue à travers **le dialogue social** (4).

Le travail occupe effectivement une place très importante dans la vie quotidienne des gens, tant pour gagner leur vie que pour s'épanouir. Le travail décent est la meilleure garantie contre la pauvreté et les privations, tant au niveau matériel qu'immatériel (physique, intellectuel, spirituel, etc). Pour cette raison, **les droits du travail font partie des quatre piliers de l'Agenda du Travail Décent de l'OIT**. Ces droits sont les revendications que les travailleurs/euses peuvent faire valoir vis-à-vis de leur employeur et que ce dernier est tenu de respecter. Il s'agit ainsi des règles du jeu auxquelles les employeurs et les travailleurs/euses doivent se soumettre pour assurer le développement économique et le progrès social dans leur pays. Pour finir, l'État est appelé à protéger et à garantir ces droits au cas où l'une des deux parties conteste, fait obstacle ou viole l'application de ces droits. Évidemment, le rôle de l'État ne se limite pas à celui d'arbitre ; il doit également créer le cadre dans lequel les deux parties peuvent se concerter et négocier les droits du travail.

Ces quelques principes semblent assez logiques mais cachent une réalité complexe dans laquelle le droit du travail a pour but de rétablir un équilibre entre deux situations opposées par essence : la situation des travailleurs/euses (et leur famille), qui disposent de la force de travail, et celle de l'employeur, qui possède les moyens de production (les matières premières, les outils de production, la technologie et le capital).

Dans ce jeu d'équilibre, marqué par un rapport de force inégal, les mouvements sociaux jouent un rôle essentiel : ils rassemblent les travailleurs/euses, les organisent en un mouvement collectif et leur donnent le pouvoir d'analyser, de parler et d'agir ensemble (empowerment). Ainsi, les travailleurs/euses organisés construisent un pouvoir social qui peut transformer ce rapport de force inégal

1. Le Mouvement ouvrier chrétien (MOC) est la coordination politique de ses cinq organisations constitutives: le syndicat CSC, la Mutualité chrétienne (ANMC), le mouvement des adultes (Équipes populaires), le mouvement de femmes (Vie Féminine) et le mouvement de jeunes (JOC). Du côté néerlandophone, Beweging.net est un réseau constitué de onze organisations sociales: ACV (syndicat), LCM (mutuelles), KWB (adultes), Femma (femmes), KAJ (jeunes), OKRA (seniors), ainsi que les organisations Solidarité Mondiale, Pasar, Familiehulp, Ziekenzorg CM et l'Internationaal Comité. Retrouvez plus d'informations sur www.moc.be et www.beweging.net (pages en néerlandais).

afin de trouver et, le cas échéant, de maintenir l'équilibre entre les intérêts des travailleurs/euses et ceux des employeurs. Le patronat défend aussi ses intérêts par le biais de ses organisations représentatives.

Etant donné que le monde du travail est en évolution permanente, les parties prenantes – les travailleurs/euses, les employeurs et l'État – doivent toujours veiller à cet équilibre à travers des mécanismes adéquats de concertation, de négociation, de contrôle et de supervision. Les mouvements sociaux d'ici et de là-bas apportent leur pierre à cet édifice.

Cela fait maintenant 40 ans que WSM appuie, avec l'ensemble du Mouvement ouvrier chrétien et de ses organisations partenaires, des organisations en Afrique, Amérique latine et Asie qui œuvrent pour que les travailleurs/euses s'organisent, connaissent et revendiquent leurs droits du travail. Car ce sont ces **règles du jeu qui doivent permettre aux travailleurs/euses de travailler et de vivre décemment, ainsi que de s'épanouir pleinement.**

Le présent document expose la vision et les stratégies de mouvements sociaux, partenaires de WSM et de l'ACV-CSC, en matière de **droits du travail**. Il s'agit de syndicats qui organisent les travailleurs/euses parce que leur organisation collective est le

tremplin vers la négociation et la revendication collective de leurs droits du travail. Il s'agit également de mouvements de femmes, de jeunes, de migrants et de travailleurs/euses ruraux qui sensibilisent leurs membres et les forment sur leurs droits, qui plaident pour le respect de ces droits et qui les font figurer à l'agenda des décideurs politiques.

Dans les pages qui suivent, nous focaliserons notre attention sur les points jugés primordiaux : le cadre de référence en matière de droits du travail fera l'objet du premier chapitre. Il est important de bien délimiter le terrain de jeu et de définir qui sont les différents joueurs avant de pouvoir expliquer les règles du jeu. Au deuxième chapitre, l'analyse du contexte démontrera à quel point les droits du travail ont été et restent pertinents, dès leur genèse et jusqu'à aujourd'hui. De plus, la réalité partout dans le monde nous prouve que ces droits ne sont jamais acquis de manière définitive. Une vigilance permanente s'impose, jour après jour. Dans le troisième chapitre, nous partirons du cadre de référence et de l'analyse du contexte pour décrire quelle vision les mouvements sociaux ont des droits du travail à l'heure actuelle. Dans le quatrième et dernier chapitre, nous ferons un petit tour du monde pour découvrir les stratégies innovantes qu'utilisent les mouvements sociaux pour améliorer et faire respecter les droits du travail.



Le manque de droits du travail pour les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle est un des principaux enjeux du marché du travail dans le monde. L'Organisation internationale du Travail est dès lors en train de développer une Recommandation en vue de favoriser la transition de l'économie informelle à l'économie formelle. En Amérique latine, l'économie informelle représente pas moins de 51% de l'ensemble des emplois.

1 LES DROITS DU TRAVAIL: CADRE DE RÉFÉRENCE

1.1. LE TERRAIN DE JEU

En ce qui concerne le terrain de jeu, il convient de bien faire la distinction entre le droit au travail, le droit du travail et les droits du travail.

1.1.1. LE DROIT AU TRAVAIL

«Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage», comme le stipule l'Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (ci-après DUDH) adoptée en 1948². Par conséquent, le droit au travail est un droit humain, un droit inaliénable de tous les êtres humains.

Sans emplois productifs, il est illusoire de prétendre à des niveaux de vie décents, au développement économique et social et à l'épanouissement de l'individu. L'État est donc tenu de développer et de mettre en place des politiques actives d'emploi, conformément à la Convention 122 de l'OIT³, qui garantissent:

- (a) qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail;
- (b) que ce travail sera aussi productif que possible;
- (c) qu'il y aura un libre choix de l'emploi et que chaque travailleur/euse aura toutes les possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons.

«L'Agenda global pour l'emploi» de l'OIT va encore plus loin en mettant l'accent sur la promotion de la quantité des possibilités d'emploi tout en améliorant la qualité de l'emploi⁴. Les politiques sociales et économiques doivent donc combiner la création d'emplois avec **les éléments qualitatifs de l'Agenda du Travail Décent que sont les droits du travail, la protection sociale et le dialogue social**.

1.1.2. LE DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail réfère à un ensemble de règles et de normes qui régissent la relation entre un employeur et son ou ses travailleur(s)/travailleuse(s). Cet ensemble de règles et de normes définit les

droits et les responsabilités des deux parties dès qu'elles s'engagent dans une relation de travail.

Dans la Recommandation 198 sur la relation de travail⁵, adoptée par la Conférence internationale du Travail (ci-après CIT) de 2006, il est stipulé que le droit du travail vise notamment à répondre à ce qui peut être un rapport de force inégal dans la négociation entre les deux parties que sont **l'employeur**, d'une part, qui possède les matières premières, la technologie, les outils et le capital, et d'autre part, le/la travailleur/euse, qui dispose pour lui (et sa famille) de sa force de travail. Le/la travailleur/euse étant souvent la partie faible dans ce rapport de force inégal, **le droit du travail tente de rétablir l'équilibre entre eux en conférant des droits du travail aux travailleurs/euses, qu'ils peuvent faire valoir auprès et à l'encontre de leur employeur**.

Donc, quiconque a une relation de travail avec un employeur bénéficie de droits du travail. Selon le droit du travail, le critère de base pour établir cette relation de travail entre l'employeur et le/la travailleur/euse est le fait que **le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne**. Mais depuis quelques temps, le monde du travail se rend compte que ce critère en soi ne suffit plus: suite à la mondialisation et sous l'influence de nouvelles technologies, les modes de production et l'organisation générale du travail ont changé de manière radicale et rapide. L'informalisation et la précarisation du travail font rage. La conséquence inévitable de ce processus est qu'il est souvent difficile d'établir l'existence d'une relation de travail. Et malheureusement, cette difficulté implique que le droit du travail n'est pas appliqué et que les travailleurs/euses ne peuvent pas faire valoir leurs droits du travail.

Afin de répondre à ce défi, la Recommandation 198 sur la relation de travail demande aux États membres de l'OIT de définir dans leur législation, ou par d'autres moyens, des indices spécifiques de l'existence d'une relation de travail. Ces indices pourraient comprendre⁶:

- le fait que **le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne**; qu'il implique l'intégration du/de la travailleur/euse dans l'organisation de l'entreprise; qu'il est effectué uniquement ou principalement

2. Article 23, §1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée le 10 décembre 1948. Ce droit au travail est aussi inclus dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 (art. 6 PIDESC), de même que dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981 (art. 15).

3. Convention concernant la politique de l'emploi (C122), adoptée en 1964 lors de la 48e session de la CIT, à Genève. Cette convention a été complétée par plusieurs autres normes internationales du travail. Pour un aperçu global: Étude d'ensemble relative à la convention 122 et à la recommandation 169, Rapport III, 92e session de la CIT, 2004, Genève.

4. OIT, Pacte mondial pour l'emploi, 2009. Plus d'informations sur <http://www.ilo.org/jobspact/about/lang-fr/index.htm>

5. Recommandation concernant la relation de travail (R198), 2006, adoptée par la 95e session de la CIT, 15 juin 2006, Genève.

6. Article 13 de la Recommandation 198.

pour le compte d'une autre personne; qu'il doit être accompli personnellement par le/la travailleur/euse; qu'il est effectué selon un horaire déterminé ou en un lieu spécifié ou accepté par la personne qui requiert le travail; qu'il a une durée donnée et présente une certaine continuité; qu'il suppose que le/la travailleur/euse se tient à disposition; ou qu'il implique la mise à disposition d'outils, de matériaux ou de machines par la personne qui requiert le travail;

- le caractère périodique de **la rémunération du/de la travailleur/euse**; le fait qu'elle constitue son unique ou principale source de revenus; le paiement en nature sous forme de vivres, de logement, de transport ou autres;
- la reconnaissance de droits tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels; le remboursement des déplacements professionnels du/de la travailleur/euse par la personne qui requiert le travail; ou l'absence de risques financiers pour le/la travailleur/euse.

1.1.3. LES DROITS DU TRAVAIL

Comme précisé précédemment, c'est le droit du travail qui est à l'origine **des droits du travail**. Les travailleurs/euses en sont les ayants droit et peuvent les faire valoir comme des revendications vis-à-vis de leur employeur. Ces droits sont en fait un acquis des mouvements ouvriers: ils ont effectivement «transformé» le monde du travail en définissant ces droits dans des textes de loi, pour que le travail ne soit pas une marchandise et que les travailleurs/euses ne soient pas traités comme des outils. En effet, les droits du travail sont **un vecteur très important de la qualité du travail** qu'effectuent les travailleurs/euses de ce monde quotidiennement.

On dit souvent que ces droits protègent le travailleur/la travailleuse dès sa naissance – par la protection de la maternité – et jusqu'à son décès, en passant par sa propre vie professionnelle. Sans vouloir être exhaustif, on peut citer des aspects assez divers couverts par ces droits du travail:

- La liberté d'association des travailleurs/euses;
- Le droit à la négociation collective;
- Le régime du contrat: écrit ou pas, à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou pas, avec période d'essai ou pas, la suspension et la rupture du contrat, etc.;
- Les règles relatives au temps de travail, aux jours fériés, aux congés annuels, etc.;
- La protection du salaire;
- Les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail;
- La protection de la maternité;
- La combinaison entre la vie privée et la vie professionnelle; et
- Le droit à la formation continue; et cetera.

1.1.4. LES SOURCES DES DROITS DU TRAVAIL

Vu l'importance de ces droits du travail pour assurer au/à la travailleur/euse une vie décente et convenable, la question se

pose évidemment de savoir quelles en sont les sources. Dans les pages qui suivent, nous donnerons d'abord un bref historique afin de resituer le cadre dans lequel les droits du travail ont vu le jour. Ensuite, nous traiterons entre autres les sources internationales et les sources nationales de ces droits.

1.1.4.1. L'origine des droits du travail

L'industrialisation au XIXe siècle a constitué un tournant de l'histoire contemporaine. Cette industrialisation a fait émerger, d'une part, des entrepreneurs et, d'autre part, une classe ouvrière. Les premiers voulaient produire des biens, ils construisaient donc des usines et étaient à la recherche de main-d'œuvre. La classe ouvrière, à la recherche d'un revenu pour maintenir la famille, venait offrir sa force de travail aux portes des usines.

Il est rapidement devenu clair que le principe de **la liberté individuelle** favorisait surtout l'entrepreneur: l'offre de main-d'œuvre étant très grande, il avait la liberté de définir plus ou moins unilatéralement les conditions de travail, qui étaient donc souvent épouvantables.

Pour changer ce rapport de force inégal, la classe ouvrière avait besoin **d'une sorte de liberté commune**, une liberté qui lui offrait la possibilité de s'associer afin de pouvoir défendre et revendiquer collectivement ses droits du travail vis-à-vis des employeurs.

Cette idée de liberté collective et de liberté d'association a été à l'origine de l'émergence des premières organisations de travailleurs/euses, qui voulaient changer le sort social de la classe ouvrière. Au départ, leur impact «transformateur» était très limité, vu le pouvoir du patronat qui détenait souvent non seulement le pouvoir économique mais aussi le pouvoir politique.

1.1.4.2. Les sources internationales

Au lendemain de la 1^{re} Guerre mondiale, plus précisément en 1919, les États signataires du Traité de Versailles reconnaissent pour la première fois «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 danger⁷», et ils créent **l'Organisation internationale du Travail (ci-après OIT)**⁸. En fait, ce que les fondateurs de l'OIT ont reconnu en 1919, c'est que l'économie avait besoin de règles précises afin que le progrès économique soit synonyme de justice sociale.

Pour s'acquitter de ce mandat, l'Organisation s'est dotée **d'une structure tripartite**, selon laquelle **les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs/euses** se réunissent pour élaborer ensemble, sur un pied d'égalité, ses politiques et ses programmes. En 1946, l'OIT devient la première agence spécialisée du système des Nations Unies. **La Conférence**

7. Préambule de la Constitution de l'OIT, 2^e paragraphe.

8. L'Organisation internationale du Travail (OIT) a été fondée en 1919, au lendemain d'une guerre dévastatrice, afin que tout soit mis en œuvre pour améliorer les conditions des travailleurs et permettre par là même l'avènement d'une paix universelle et durable.

internationale du Travail (CIT) est l'instance suprême de l'OIT. Elle détermine l'orientation générale du fonctionnement de l'organisation, adopte les normes internationales du travail et contrôle le respect de ces dernières.

a. Les normes internationales du travail

Pour relever ce défi, l'Organisation a conçu un système de normes internationales du travail qui couvrent toutes les questions liées au monde du travail. Depuis 1919, ces normes internationales du travail constituent la première source internationale de droits du travail.

Ces normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les trois mandants de l'OIT: les gouvernements, les employeurs et les travailleurs/euses. Il s'agit:

- soit de conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, devant être ratifiés par les États membres;
- soit de **recommandations**, qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant⁹.

Souvent, une convention énonce les principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les États qui l'ont ratifiée, tandis que la recommandation correspondante complète la convention en proposant des principes directeurs plus précis sur la façon dont cette convention pourrait être appliquée. Il y a également des recommandations autonomes, c'est-à-dire qui ne sont liées à aucune convention. À ce jour, l'OIT a adopté 189 Conventions et 203 Recommandations. Toutes ces normes sont le fruit d'une négociation collective tripartite au niveau international.

En 1998, la Conférence internationale du Travail a qualifié de «fondamentales» huit conventions qui traitent des questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux pour le monde du travail:

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective: Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical adoptée en 1948 et Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective adoptée en 1949¹⁰;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire: Convention (n° 29) sur le travail forcé de 1930, complétée par un Protocole en 2014, et Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé adoptée en 1957¹¹;
- l'abolition effective du travail des enfants: Convention (n° 138) sur l'âge minimum adoptée en 1973 et Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants adoptée en 1999¹²; et
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de



En 2009 et 2010, une campagne publique pour le Travail décent a été menée dans le monde entier par une coalition d'ong et de syndicats belges, dont faisaient partie Solidarité Mondiale et la CSC. Ces dernières ont centré leur première année de campagne sur le droit à la liberté d'association.

profession: Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération de 1951 et Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958¹³.

Dans la «**Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**»¹⁴, les Membres de l'OIT reconnaissent qu'ils ont l'obligation, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant ces droits fondamentaux¹⁵. La Déclaration est assortie d'un mécanisme de suivi mais qui est strictement promotionnel.

9. Article 19 de la Constitution de l'OIT.

10. La Convention 87 a été ratifiée par 153 pays, tandis que la Convention 98 a enregistré 164 ratifications.

11. La Convention 29 a été ratifiée par 177 pays, tandis que la Convention 105 a enregistré 174 ratifications.

12. La Convention 138 a été ratifiée par 167 pays, tandis que la Convention 182 a enregistré 179 ratifications.

13. La Convention 100 a été ratifiée par 171 pays, tandis que la Convention 111 a enregistré 172 ratifications.

14. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail dans sa 86e session, Genève, 18 juin 1998 (Annexe révisée le 15 juin 2010).

15. À l'heure actuelle, plus de 1.300 ratifications ont été enregistrées pour ces conventions, ce qui représente plus de 90 pour cent du nombre total de ratifications possible.

À part ces 8 conventions fondamentales, quatre autres conventions sont qualifiées de «**Conventions de gouvernance**», comme étant les normes les plus importantes du point de vue de la gouvernance du monde du travail¹⁶.

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947;
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964;
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969;
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

b. Le droit international relatif aux droits de l'homme

À l'action normative de l'OIT en matière de droits du travail, vient s'ajouter en 1945, après la 2e Guerre mondiale, la codification internationale des droits de l'homme. Une étape essentielle qui fait évoluer le cadre légal des droits du travail.

Tout d'abord, «**la Déclaration universelle des droits de l'homme**»¹⁷ (DUDH) est généralement reconnue comme étant le fondement du droit international relatif aux droits humains. Dans ses articles 23 et 24, la DUDH érige certains droits du travail en droits de l'homme, comme c'est le cas pour le droit de fonder un syndicat et le droit à une rémunération équitable, ainsi que le droit au travail.

Sur la base de la DUDH, **le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ci-après PIDCP), et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ci-après PIDESC)** sont entrés en vigueur en 1976¹⁸. Ces deux Pactes ont développé différents articles issus de la DUDH

afin de les rendre aussi véritablement contraignants pour les États qui les ont ratifiés. En ce qui concerne les droits du travail, ils figurent notamment¹⁹ dans les articles 6 (le droit au travail), 7 (le droit à des conditions de travail justes et favorables) et 8 (le droit de fonder des syndicats) du PIDESC²⁰.

La DUDH et les deux Pactes ont effectivement eu une influence sur plus de 80 déclarations et traités internationaux relatifs aux droits de l'homme, sur un grand nombre de conventions régionales concernant les droits de l'homme, sur des projets de loi nationaux en matière de droits de l'homme et sur des dispositions constitutionnelles. L'ensemble de ces textes constitue un système global juridiquement contraignant permettant de promouvoir et protéger les droits humains, y compris les droits du travail.

En conclusion, **plusieurs droits du travail sont effectivement reconnus comme des droits humains** et donc comme ayant une importance fondamentale pour la dignité de la classe ouvrière de ce monde. D'un point de vue légal, les États qui ont ratifié le PIDESC (ou d'autres conventions régionales qui reconnaissent les droits en question) ont l'obligation de **respecter, protéger et garantir ces droits humains**.

Il est ici important de relever ces obligations découlant du droit international des droits humains.

- **L'obligation de respecter** signifie que **l'État doit s'abstenir** d'intervenir dans l'exercice des droits humains ou de les restreindre. Dans le cas de la liberté d'association par exemple, cela veut dire que l'État ne peut pas intervenir dans la politique des syndicats ou doit faire en sorte qu'il n'y ait pas d'obstacles (ni en droit, ni en fait) à la mise en place d'un syndicat.
- **L'obligation de protéger** exige de l'État **qu'il protège les personnes contre les violations de ces droits fondamentaux par des tiers**. L'État doit donc assurer que les employeurs respectent les droits du travail de leurs travailleurs/euses, par exemple par le biais d'un système d'inspection du travail qui peut se rendre sur les lieux du travail pour y vérifier si ces droits sont effectivement respectés.
- L'obligation de garantir signifie que **l'État doit prendre des mesures positives** pour faciliter l'exercice de ces droits fondamentaux. Pour fixer le salaire minimum, l'État doit mettre en place des mécanismes de concertation tripartite (par secteur ou à un niveau interprofessionnel). Pour réaliser le droit à la formation continue, l'État doit créer des centres de formation et les doter d'un personnel qualifié.



16. Auparavant, ces conventions étaient qualifiées d'instruments « prioritaires ». Depuis la « Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable », elles sont dénommées conventions de gouvernance.

17. Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée le 10 décembre 1948 par les 58 États membres qui constituaient alors l'Assemblée générale des Nations Unies. Pour commémorer son adoption, la Journée des droits de l'homme est célébrée chaque année le 10 décembre.

18. Avec la DUDH, ces Pactes constituent la Charte internationale des droits de l'homme. Pour plus d'informations, consultez le site suivant: <http://www.ohchr.org/>.

19. Toutefois, certains droits du travail figurent également dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, tels que: la liberté d'association (article 22) et la prohibition du travail forcé ou obligatoire (article 8).

20. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté par l'Assemblée générale dans sa Résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966, entrée en vigueur le 3 janvier 1976.

1.1.4.3. Les sources nationales

Il est impossible, dans ce dossier, de tenir compte de toutes les sources qui existent au niveau national. Nous nous limitons donc aux 2 sources les plus récurrentes: la législation et les conventions collectives de travail (CCT).

a. La législation

Au niveau national, la législation est souvent la première source du droit du travail et donc des droits du travail²¹. Cette législation peut prendre différentes formes (Constitution, lois, textes de mise en œuvre, etc.) en fonction du système juridique mais ce qui est sûr, c'est qu'elle s'inspire de façon directe ou indirecte des sources internationales, c'est-à-dire des traités (internationaux et/ou régionaux) en matière de droits humains, et plus particulièrement des Conventions et Recommandations développées par les mandats de l'OIT.

Le droit du travail est traditionnellement divisé en deux volets: **le droit du travail individuel** et le droit du travail collectif. Le droit du travail individuel traite de la protection de base du/de la travailleur/euse au niveau de son contrat et de ses conditions de travail, et est souvent incorporé dans la législation nationale.

b. Les conventions collectives de travail (CCT)

Cette protection de base du droit du travail individuel, et donc les droits y afférents, peut être progressivement modifiée à la hausse, sous l'effet de **la négociation collective**, soit au niveau des entreprises, soit au niveau sectoriel ou interprofessionnel. Seuls les niveaux sectoriel et interprofessionnel sont garants de davantage de solidarité entre les travailleurs/euses. D'où l'importance du dialogue social et de la négociation collective pour le développement **du droit du travail collectif**.

Le plus souvent, ce droit du travail collectif prend la forme d'une convention collective de travail (ci-après CCT). La convention collective est un accord entre une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs/euses et un(e) ou plusieurs (organisations d') employeurs. C'est un instrument juridique très important du droit du travail.

Les CCT portent sur des matières très diverses comme les grilles de salaires, l'organisation du travail, la durée du travail, la redistribution du travail, l'emploi et la sécurité d'emploi, la formation, l'accompagnement social, la concertation dans l'entreprise, etc. Et dans ce sens, les CCT peuvent être sources de droits du travail pour les travailleurs/euses (d'une entreprise, d'un secteur ou pour l'ensemble des travailleurs/euses).

La négociation collective et les pratiques de dialogue social sont multiples et diverses selon les pays, car elles sont liées à des contextes de culture juridique très différents ou à des évolutions

historiques sociales et économiques variées.

Le principe fondamental est que le recours à la négociation collective – avec la participation de syndicats forts et d'employeurs intéressés, dans un contexte législatif qui reconnaît et encadre le dialogue social et ses produits, notamment les CCT, en les rendant contraignants «erga omnes» (à l'égard de tous) – est un moyen essentiel de faire progresser les droits des travailleurs/euses de façon équilibrée.

Dans les pays où l'évolution des relations industrielles a permis le développement d'un dialogue social organisé et effectif, où les négociations collectives, surtout au niveau sectoriel et interprofessionnel, fonctionnent efficacement, les deux volets du droit du travail (individuel et collectif) sont étroitement liés l'un à l'autre.

1.2. LES PARTIES PRENANTES DU MONDE DU TRAVAIL: LES TRAVAILLEURS/EUSES, LES EMPLOYEURS ET LES ÉTATS.

Pour rétablir l'équilibre entre les travailleurs/euses d'un côté et les employeurs de l'autre, les premiers jouissent des droits du travail, qui sont essentiellement des revendications qu'ils peuvent faire valoir vis-à-vis de leur employeur (public et privé) et que ce dernier est tenu de respecter. L'État est finalement aussi appelé à respecter, à protéger et à garantir ces droits au cas où l'une des deux parties conteste l'existence et/ou l'application de ces droits. Évidemment, le rôle de l'État ne se limite pas à celui d'arbitre: il doit également créer le cadre dans lequel les deux parties peuvent se concerter et négocier les règles qui doivent régir leur relation.

1.2.1. LES TRAVAILLEURS/EUSES

Le nombre d'individus actuellement au travail dans le monde est estimé à 3,3 milliards. Un nombre impressionnant! Mais un travailleur sur trois est actuellement au chômage ou pauvre: à savoir, 200 millions sont sans emploi et 900 millions d'individus et leurs familles vivent en dessous du seuil de pauvreté, lesdits travailleurs/euses pauvres²². Une dure réalité.

Trouver du travail ne pose guère problème actuellement pour la main-d'œuvre mondiale, mais trouver un travail productif, assorti d'un salaire décent et de conditions de travail acceptables est le plus grand défi. L'économie informelle en est l'exemple le plus notoire: elle absorbe le plus souvent des travailleurs/euses qui, sans elle, seraient sans travail ou sans revenu. Mais à quel prix? Leur travail se fait le plus souvent hors du cadre légal, dans de mauvaises conditions, sans aucune protection sociale ou représentation collective. De la même manière, l'emploi des travailleurs/euses dans l'agriculture (souvent de subsistance) est très vulnérable.

21. L'OIT dispose d'une base de données, dénommée NATLEX, sur les législations nationales en matière de travail, de sécurité sociale et de droits de l'homme. Les données figurant dans NATLEX contiennent des résumés de la législation et des informations bibliographiques. NATLEX contient plus de 80.000 enregistrements concernant 196 pays et plus de 160 territoires et subdivisions:

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=fr.

22. OIT, *Tendances mondiales de l'emploi 2012: Prévenir une aggravation de la crise de l'emploi*, Genève, 2012, p. 35.

Organiser: ensemble, on est plus fort!

Face à de tels défis, les mouvements sociaux peuvent jouer un rôle essentiel, et ce pour deux raisons principales:

- Ce sont des organisations créées par des **personnes qui s'organisent elles-mêmes autour de leurs droits et besoins**. Cela signifie que ces personnes constituent ensemble le mouvement collectif et lui donnent sa force transformatrice: ils y réunissent leur capital humain et social, leur capacité d'analyser, de parler et d'agir ensemble (empowerment). De cette manière, les travailleurs/euses qui joignent leurs forces construisent un véritable pouvoir social qui peut interagir avec le pouvoir économique. Dans cette interaction, les mouvements sociaux vont tenter de transformer ce rapport de force inégal afin de trouver et, le cas échéant, de maintenir l'équilibre entre les intérêts des travailleurs/euses et ceux des employeurs. En tant que mouvement collectif, ils font entendre leur voix et cherchent à réaliser les changements sociaux auxquels ils aspirent.
- Les mouvements sociaux **s'adressent à tout le monde, sans distinction, mais accordent une attention particulière à ceux dont la voix n'est pas ou peu écoutée par la société**: les groupes de population exclus, vulnérables et pauvres qui constituent, comme précisé plus haut, la grande majorité de la population mondiale. Malheureusement, ces gens se voient trop souvent privés de leurs droits fondamentaux.

Il est clair que *la force transformatrice d'un mouvement social passe par sa base*: **les travailleurs/euses s'organisent pour pouvoir analyser leur situation ensemble, parler d'une seule voix et agir collectivement**.

À ce propos, le défi majeur pour les mouvements sociaux à l'heure actuelle est de pouvoir organiser la main-d'œuvre qui n'a pas de voix, telle que les travailleurs/euses et les travailleurs de l'économie informelle et des zones rurales, dont la majorité sont des femmes, des jeunes et des migrants. Leur participation effective a un double impact pour les mouvements sociaux:

- Ils peuvent mieux répondre aux besoins et défendre les droits de ces catégories de travailleurs/euses vulnérables;
- Leur base représente mieux la diversité du monde du travail et cela leur donne plus de légitimité vis-à-vis des pouvoirs politiques et économiques.

Dès lors, il y a lieu également de souligner l'importance d'un dialogue social inclusif. Le principe du tripartisme doit rester la pierre angulaire du dialogue social, mais les syndicats devraient oser s'ouvrir à une collaboration étroite avec d'autres organisations sociales représentatives qui organisent les gens dans des secteurs où le syndicat n'est pas ou peu présent à l'heure actuelle. Cette collaboration devrait tout d'abord viser la prise en compte de points de vue communs concernant les besoins de ces travailleurs/euses. Deuxièmement, le syndicat pourrait s'engager à se joindre à la lutte pour la défense des intérêts de ces travailleurs/euses dans la concertation sociale avec les employeurs et l'État.

Promouvoir l'égalité et combattre la discrimination

Certaines catégories de travailleurs/euses sont particulièrement touchées par le chômage ou la pauvreté au travail.

Les femmes: des progrès non négligeables ont été accomplis ces dernières décennies sur la voie de l'égalité de genre dans le monde du travail. Les législations et les politiques nationales se sont considérablement améliorées, mais des obstacles majeurs demeurent. Les femmes continuent de souffrir de discrimination concernant les emplois auxquels elles ont accès, la rémunération et les avantages qu'elles perçoivent, les conditions de travail et l'accès à des postes de responsabilité. Des données récentes montrent que, dans le monde, 829 millions de femmes vivent dans la pauvreté, contre 522 millions d'hommes. Les salaires des femmes sont en moyenne de 10 à 30 pour cent inférieurs à ceux des hommes. L'écart de rémunération entre hommes et femmes persiste en dépit des progrès en matière d'éducation, et les femmes continuent d'être surreprésentées dans des emplois vulnérables²³.

Les jeunes: en 2011, 74,8 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans étaient sans emploi. À l'échelle mondiale, les jeunes ont presque trois fois plus de probabilités d'être au chômage que les adultes. Dans les pays en développement, les jeunes représentent aussi une forte proportion des travailleurs/euses pauvres, à savoir 23,5 pour cent. Sur le marché du travail, les jeunes sont représentés de manière disproportionnelle dans l'économie informelle. Dans l'économie formelle, les jeunes sont souvent contraints à accepter des contrats temporaires²⁴.

Les travailleurs/euses migrants: dans beaucoup de pays, les travailleurs/euses migrants représentent entre 8 et 20 pour cent de la population active. Toutes les études montrent que ces travailleurs/euses font généralement l'objet d'une discrimination à l'embauche et bien souvent aussi au travail. Dans les pays développés comme dans les pays en développement, ils ne jouissent pas de conditions de travail équitables et sont souvent à la merci de l'exploitation et de la traite des êtres humains.

23. « L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre », Rapport du Directeur général de l'OIT, 100e session de la CIT, 2011, Genève, p. xi.

24. OIT, « Global Employment Trends for Youth 2012 », mai 2012, Genève, p. 7.



La manière dont les mouvements sociaux organisent les travailleurs/euses et défendent leurs intérêts fera l'objet d'une analyse détaillée plus loin dans cette brochure.

1.2.2. LES EMPLOYEURS

L'autre partie prenante du monde du travail est l'employeur. Les entrepreneurs ne représentent évidemment pas une grande masse homogène, mais un groupe différencié. Il ne s'agit pas uniquement de grandes entreprises multinationales, mais également de tout le tissu de petites et moyennes entreprises (PME), du «petit indépendant» aux grandes entreprises coopératives, qui contribuent dans une large mesure à la création d'emplois et à la croissance économique au niveau local et national. Les employeurs peuvent opérer dans le secteur privé, public et parapublic. La grande majorité vise le profit mais il y en a aussi qui opèrent sans nécessairement avoir un but lucratif. Afin d'atteindre son but (non) lucratif, l'employeur a besoin de matières premières, de moyens de production, d'une technologie, d'un capital ainsi que d'une force de travail.

Tout comme les travailleurs/euses ont leurs intérêts, les employeurs ont aussi les leurs. Pour cette raison, les droits «tremplin», c'est-à-dire la liberté d'association et le droit à la négociation collective, bénéficient également au patronat. Pour qu'un dialogue social ait lieu, il faut au moins deux parties!

Les organisations d'employeurs sont des organismes créés pour organiser et promouvoir les intérêts communs des employeurs, que ce soit au niveau sectoriel ou interprofessionnel. C'est en 1920 que «**l'Organisation internationale des employeurs**»

(OIE) a vu le jour. Aujourd'hui, l'OIE regroupe 150 organisations nationales d'employeurs de 143 pays de par le monde. Elle assiste et donne des avis à ses membres et elle représente le monde entrepreneurial au niveau mondial, notamment dans le cadre de l'OIT²⁵.

Ces organisations œuvrent principalement pour la création d'un environnement favorable au développement des entreprises, au sens large du terme. Bien que la contribution des entreprises à la prospérité d'une société soit essentielle, il est de plus en plus évident que cet «environnement favorable» ne doit pas seulement favoriser le profit: il doit également promouvoir le bien-être des travailleurs/euses et respecter l'environnement. Les crises économiques et financières de ces dernières années ont montré ce que la dérégulation entraîne: une concurrence sans merci pour les moyens de production. Cette concurrence engendre à son tour une dégradation sociale et écologique.

1.2.3. L'ÉTAT

L'État a un double rôle. D'un côté, **il doit créer le cadre pour le dialogue social**. Ce dialogue peut être bipartite ou tripartite.

- Le dialogue social dit bipartite est celui qui implique les représentants des travailleurs/euses et ceux des employeurs. C'est ce dialogue qui est visé par la Convention 98, où les États membres de l'OIT sont appelés à encourager et promouvoir le développement et l'utilisation de procédures de négociation volontaire et de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs/euses d'autre part, en vue de déterminer par ce moyen les conditions d'emploi.

25. Pour en savoir plus, consultez le site de l'OIE: <http://www.ioe-emp.org/fr/index.html>.

■ Le dialogue social dit tripartite²⁶ regroupe les représentants des autorités publiques, ceux des travailleurs/euses et ceux des employeurs. Ce genre de dialogue vise, aux échelons industriel et national, une consultation et une collaboration efficaces pour trouver ensemble des solutions, acceptées par les 3 parties prenantes, aux problèmes d'intérêt mutuel et pour faire en sorte que les autorités publiques compétentes sollicitent de façon appropriée les vues, les conseils et le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs/euses en ce qui concerne tous les aspects des politiques économiques et sociales qui les touchent.

Comme énoncé précédemment, le recours à la négociation collective, avec la participation de syndicats forts et d'employeurs intéressés, dans un contexte législatif qui reconnaît et encadre le dialogue social et ses produits, est un moyen essentiel de faire progresser les droits des travailleurs/euses.

D'un autre côté, **l'État est aussi appelé à faire en sorte que toutes les parties prenantes – employeurs, travailleurs/euses et gouvernement – respectent, protègent et garantissent les droits du travail.** Cela pose la question des mécanismes de protection et de contrôle des droits du travail, qui sera abordée dans le prochain chapitre.

Conclusion

Le monde du travail a ses règles, dont font partie les droits du travail. Certains de ces droits sont même reconnus comme étant fondamentaux pour le bien-être et la dignité des différentes parties prenantes. Si les organisations de travailleurs/euses, celles des employeurs et les autorités publiques assument leurs responsabilités et jouent leur rôle comme il se doit, elles ont un impact direct sur le développement social, économique et écologique du pays parce qu'elles réconcilient la protection, la sécurité et la formation des travailleurs/euses avec la productivité et la compétitivité des entreprises sans mettre en péril les limites écologiques de notre planète.

1.3. LES MÉCANISMES DE SUPERVISION ET DE CONTRÔLE DES DROITS DU TRAVAIL

Les droits du travail découlent de plusieurs sources: les conventions et recommandations de l'OIT, les traités internationaux et régionaux en matière de droits humains, les constitutions, la législation, les conventions collectives, etc. Pour faire en sorte que ces droits soient appliqués et que leurs violations soient sanctionnées, il existe, tant au niveau national qu'international, des mécanismes de supervision et de contrôle.

1.3.1. AU NIVEAU NATIONAL

1.3.1.1. L'administration et l'inspection du travail

Généralement, les États mettent en place un système d'administration du travail qui est chargé de la préparation, de la mise en œuvre, de la coordination, du contrôle et de l'évaluation de la politique nationale du travail²⁷. Dans ce système, l'administration publique du travail, qui relève souvent du Ministère du Travail et de l'Emploi, est un intermédiaire important pour la prévention et le règlement des conflits du travail qui pourraient émerger.

L'inspection du travail est l'une des fonctions essentielles de l'administration du travail. Le rôle de l'inspection du travail est de **veiller au respect du droit du travail** d'un pays et, en particulier, à la promotion et l'application de conditions de travail décentes, des normes de sécurité et de santé, ainsi qu'au **respect des principes et droits fondamentaux au travail**²⁸.



26. Les conventions et recommandations de l'OIT font très souvent référence au dialogue tripartite. Le dialogue social tripartite est d'ailleurs mentionné explicitement dans la Recommandation 113 concernant la consultation et la collaboration entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs aux échelons industriel et national, ainsi que dans la Convention 144 concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail.

27. Telle que définie par la Convention n° 150 de l'OIT.

28. Les normes internationales dans ce domaine incluent notamment la convention n° 81 sur l'inspection du travail et sa recommandation, ainsi que la convention n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture) et sa recommandation. D'autres conventions comportent des dispositions qui traitent de l'inspection du travail: la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996. Voir également les « Conclusions sur l'administration et l'inspection du travail », 100e session de la CIT, juin 2011, § 17.

La Convention n° 81 de l'OIT définit les trois principales fonctions des inspecteurs du travail:

- contrôler l'application de la législation;
- conseiller les employeurs et les travailleurs/euses; et
- fournir des informations aux autorités compétentes.

Pour bien contrôler le respect de la législation, la Convention 81 précise aussi **quelles sont les compétences de l'inspection du travail**, comme celle *de pénétrer sur les lieux de travail, de mener des enquêtes, de poser des questions, d'examiner des documents et de prélever des échantillons*.

En cas de violation d'un ou plusieurs droits, les inspecteurs peuvent donner des instructions pour remédier aux défaillances et décider s'il est nécessaire de donner un avertissement ou de prodiguer des conseils, ou bien d'engager ou de recommander une action juridique.

Pour remplir son mandat comme il se doit, **l'inspection du travail doit disposer de prérogatives et de moyens suffisants, y compris de mesures contraignantes et de sanctions suffisamment dissuasives** pour empêcher les violations de la législation du travail²⁹.

En dépit de son importance fondamentale pour assurer le respect des droits du travail sur les lieux de travail, l'inspection du travail est confrontée à deux grands défis, à savoir:

- un manque de soutien politique et de ressources financières, humaines et matérielles pour les Ministères du Travail et de l'Emploi dans de nombreux pays³⁰; et
- les changements rapides et profonds du monde du travail, sur lesquels nous nous pencherons plus en détail dans l'analyse du contexte qui suit.

1.3.1.2. Action en justice

La qualité de l'administration et de l'inspection du travail est déterminante pour la bonne gouvernance du monde du travail, même si elles ne pourraient détecter ni remédier à toutes les violations des droits du travail qui se produisent sur les lieux de travail. De plus, il faut reconnaître également que la médiation n'aboutit pas toujours à un arrangement.

Dans de tels cas, chacun doit pouvoir disposer d'une voie de recours utile et effective de manière à ce que **sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal indépendant et impartial**.

La forme et le fonctionnement d'un tel tribunal peut varier d'un pays à l'autre, mais en ce qui concerne le respect des droits du

travail, ce tribunal est avant tout une instance de délibération et de règlement de litiges d'ordre individuel entre employeur et travailleur/euse. Dans de tels cas, c'est le tribunal qui décidera de leurs droits et obligations. Souvent, les syndicats appuient leurs membres par des conseils ou assument même leur représentation dans de tels litiges.

1.3.2. AU NIVEAU INTERNATIONAL

Etant donné que les normes internationales du travail sont une source importante en matière de droits du travail, l'OIT a mis en place un système de contrôle qui permet d'examiner régulièrement dans quelle mesure une suite légale est donnée aux conventions et recommandations dans la pratique dès leur ratification par les États³¹.

L'OIT dispose de deux catégories de mécanismes de contrôle: (1) le système de contrôle régulier et (2) les procédures particulières.

1.3.2.1. Le système de contrôle régulier: les rapports périodiques

Les États membres de l'OIT sont tenus de transmettre, à intervalles réguliers, des rapports qui décrivent en détail les mesures qu'ils ont prises, en droit et en pratique, pour mettre en application les conventions adoptées.

Les gouvernements doivent communiquer un exemplaire de leur rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs/euses, qui peuvent émettre des commentaires à ce sujet; ces organisations peuvent également envoyer directement au Bureau international du Travail (BIT) leurs observations sur les progrès et les reculs dans la mise en œuvre des conventions. Le BIT doit recevoir tous ces commentaires avant le 1er septembre de chaque année. Deux instances interviennent dans l'examen de ces commentaires, à savoir la *Commission d'experts* et la *Commission de l'application des normes* de la Conférence.

- **La Commission d'experts:** cette Commission, composée de 20 éminents juristes, évalue les rapports reçus de manière impartiale et technique. Sur cette base, elle fournit chaque année une analyse de l'application des normes internationales du travail, qui met en évidence les problèmes légaux ou pratiques dans la mise en œuvre d'une convention dans l'un ou l'autre État membre.
- **La Commission de l'application des normes:** le rapport de la Commission d'experts, publié en décembre, est par la suite soumis à la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail (ci-après dénommée

29. *Conclusions sur l'administration et l'inspection du travail*, 100e session de la CIT, juin 2011, § 12.

30. *Résolution concernant l'administration et l'inspection du travail*, 100e session de la CIT, juin 2011, § 6 du Préambule.

31. Le PIDESC dispose aussi d'un système de suivi à travers le « Comité des droits économiques, sociaux et culturels » (ci-après CDESC): ce Comité est un organe composé d'experts indépendants qui veille à l'application du PIDESC à partir des rapports que les États sont tenus de présenter au Comité, à intervalles réguliers, sur la mise en œuvre des droits consacrés par le Pacte. Le « Comité » encourage également les ONG à fournir des informations écrites à ce propos; celles-ci sont souvent reprises dans « un rapport parallèle ». Le Comité examine ces rapports et interroge les pouvoirs publics ainsi que, le cas échéant, les ONG qui ont soumis un rapport parallèle. Ensuite, il fait part de ses préoccupations et de ses recommandations à l'État sous la forme d'« observations finales ».

Entre 2005 et 2007, l'ACW et Social Alert International, avec l'appui de WSM et ACV-CSC, ont contribué au « Rapport parallèle commun de la Coalition de la société civile belge pour le respect des droits économiques, sociaux et culturels ». Pour plus d'informations:

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=5

Commission des normes), une commission permanente de la Conférence. Composée de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs/euses, cette Commission examine le rapport en question et choisit **25 cas qui nécessitent une évaluation particulière**. Autrement dit, les gouvernements de ces pays doivent rendre des comptes à la Commission des normes sur les problèmes juridiques et/ou pratiques identifiés dans le rapport de la Commission d'experts. Les représentants des travailleurs/euses et ceux des employeurs peuvent aussi clarifier leur position. Souvent, la Commission des normes fixe des mesures spécifiques pour résoudre le problème ou demande aux gouvernements d'accepter des missions ou une assistance technique de l'OIT³².

1.3.2.2. Les procédures particulières

a. La procédure de réclamation

Cette procédure permet aux syndicats (et aux organisations d'employeurs) de présenter une réclamation auprès du Conseil d'administration du BIT contre un État qui ne respecte pas une ou plusieurs conventions ratifiées. Un comité tripartite, composé de trois membres du Conseil d'administration, est alors chargé d'examiner la réclamation et la réponse du gouvernement concerné. Le rapport que ce comité soumet au Conseil d'administration précise les aspects juridiques et pratiques du cas, évalue les informations présentées et conclut sous forme de recommandations.

b. Le Comité de la liberté syndicale

La liberté syndicale et la négociation collective font partie des principes fondateurs de l'OIT. Immédiatement après l'adoption de la convention n° 87 et de la convention n° 98, l'OIT est arrivée à la conclusion que ces principes devaient être soumis à une autre procédure de contrôle pour *garantir qu'ils seraient également respectés et appliqués dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions*. C'est pourquoi en 1951, le Comité de la liberté syndicale a été institué et chargé d'examiner les plaintes faisant état de violations des principes en matière de liberté syndicale, même si l'État en cause n'a pas ratifié les conventions s'y rapportant.

S'il estime que la plainte est recevable, le Comité établit les faits en instaurant un dialogue avec le pays concerné. S'il conclut qu'il y a violation des normes ou des principes relatifs à la liberté syndicale, il prépare un rapport qu'il soumet au Conseil d'administration et formule ses recommandations sur la façon de remédier à la situation. Le gouvernement est ensuite invité à rendre compte de la mise en œuvre de ces recommandations. Le Comité peut également choisir de proposer une procédure de contacts directs au gouvernement concerné de façon à traiter directement avec les responsables gouvernementaux et les partenaires sociaux par le biais du dialogue³³.

c. La procédure de plainte

Une plainte peut être déposée contre un État membre qui n'appliquerait pas une convention qu'il a ratifiée. Elle peut être déposée *par un autre membre qui a également ratifié cette convention, un délégué de la Conférence ou, d'office, par le Conseil d'administration*. À la réception d'une plainte, le Conseil d'administration a la possibilité de nommer **une commission d'enquête, composée de trois membres indépendants**. Cette dernière a pour mission de procéder à un examen approfondi de la plainte pour établir les faits et formuler des recommandations quant aux mesures à prendre pour résoudre les problèmes soulevés.

Lorsqu'un pays refuse de donner suite aux recommandations d'une commission d'enquête, le Conseil d'administration peut prendre des mesures en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.

1.3.2.3. La coopération technique et les services de conseil

Le BIT ne s'en tient pas au seul contrôle de l'application des conventions ratifiées. Il fournit également une assistance technique sous diverses formes, à travers laquelle les fonctionnaires du Bureau ou d'autres experts aident les pays à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans le domaine législatif ou dans la pratique pour assurer la conformité avec les normes.

Conclusion

Pour faire en sorte que les droits du travail soient appliqués et que les violations soient sanctionnées, les parties prenantes, que ce soient les travailleurs/euses, les employeurs ou les gouvernements, peuvent recourir à plusieurs mécanismes de supervision et de contrôle, tant au niveau national qu'international.

Pour que ces mécanismes soient réellement perçus comme des garanties pour les droits du travail, il faut un soutien politique et des ressources financières, humaines et matérielles pour leur mise en place et leur fonctionnement effectif. Ensuite, les acteurs concernés doivent remplir leur mission en toute impartialité et indépendance: car ceux qui y ont recours doivent avoir pleinement confiance en ces mécanismes.

32. Les débats et conclusions sur les cas examinés par la Commission des normes ont été publiés dans son rapport. Les cas particulièrement préoccupants sont mis en évidence dans des paragraphes spéciaux de ce rapport. De cette façon, la Commission fonctionne comme une sorte de « tribunal » qui impose des « sanctions » morales. Pour en savoir plus: « La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail - Dynamique et impact: des décennies de dialogue et de persuasion », Genève, avril 2011, 198 pages.



Aung San Suu Kyi, leader d'opposition au Myanmar, lors de sa participation à la Conférence internationale du Travail de 2012. A droite sur la photo, Luc Cortebeek, président du groupe des travailleurs/euses et vice-président de l'OIT.

Les mécanismes de contrôle de l'OIT en pleine action: le cas du Myanmar.

L'article 33 a été utilisé pour la première fois dans l'histoire de l'OIT en 2000, lorsque le Conseil d'administration a demandé à la Conférence internationale du Travail de prendre des mesures pour forcer le Myanmar à mettre fin à l'utilisation du travail forcé.

En 1996, une plainte avait été déposée contre ce pays pour violation de la convention (n° 29) de 1930 sur le travail forcé, et la commission d'enquête qui avait été instituée avait constaté «une utilisation généralisée et systématique» du travail forcé dans le pays. Plusieurs recommandations avaient été émises pour un changement de la législation et de la pratique. En 2000, la Conférence constatait que le Myanmar ne respectait pas ces recommandations. Par conséquent, la Conférence décida que le Myanmar ne pouvait plus bénéficier de la coopération

technique de l'OIT, sauf s'il s'agissait expressément de combattre le travail forcé. Le Myanmar n'était plus invité à participer aux réunions ou aux activités de l'OIT sur les différentes questions concernant le monde du travail.

Pendant la Conférence internationale du Travail de 2012, l'OIT a réévalué ses décisions de 2000 à la lumière du processus de démocratisation qui a été mis en route début 2012. Une stricte interdiction du travail forcé figure désormais dans la loi et toutes les unités militaires ont reçu des instructions pour ne plus autoriser l'impunité. En plus, le gouvernement a donné des garanties pour le retour sûr dans le pays de certains membres de la Fédération des syndicats du Myanmar (FTUB), son enregistrement en vertu de la nouvelle loi et la possibilité pour la FTUB de poursuivre sans difficulté ses activités.

Suite à cette évolution, la Conférence a levé ses restrictions sur la pleine participation du Myanmar à ses activités et a demandé qu'on accorde toute l'attention nécessaire aux priorités du Myanmar en matière de coopération technique. Les priorités qui ont déjà été fixées concernent la réalisation pleine et entière de la liberté syndicale ainsi que l'éradication du travail forcé³⁴.

Cette décision a été accueillie favorablement par les représentants de la FTUB, ainsi que par Aung San Suu Kyi, présidente de la Ligue nationale pour la Démocratie (LND), qui s'est adressée le jeudi 14 juin 2012 à la Conférence réunie en plénière. Ils espèrent que cette nouvelle dynamique peut mettre le Myanmar sur la voie d'un développement durable et inclusif.

33. Depuis sa création il y a plus de 50 ans, le Comité de la liberté syndicale a examiné plus de 2300 cas. Plus de 60 pays sur les cinq continents ont pris des mesures à la suite de recommandations qu'il a formulées et l'ont informé d'une évolution positive de la situation en matière de liberté syndicale au cours des 25 dernières années.

34. Le gouvernement du Myanmar et l'OIT se sont mis d'accord sur une stratégie commune en vue d'éliminer le travail forcé. Le gouvernement reconnaît la nécessité de prendre des mesures immédiates afin de mettre en œuvre cette stratégie avant l'échéance annoncée de 2015.

2 ANALYSE GÉNÉRALE DU CONTEXTE

Le cadre de référence décrit précédemment, même s'il reprend des principes clairs, connaît malgré tout de multiples défaillances dans la pratique. Cela vaut tout d'abord **pour ceux qui entrent dans ce cadre** et qui doivent continuer de veiller à ce que leurs droits du travail soient respectés. Mais cela vaut aussi **pour ceux qui semblent se trouver «hors cadre»** – l'économie informelle en est l'exemple le plus notoire. Ne bénéficient-ils dès lors d'aucun droit? Enfin, les changements rapides et profonds que connaît le monde du travail mettent en évidence l'existence d'une **grande zone grise**. Dans cette zone grise, le monde du travail est actuellement confronté à la difficulté de faire effectivement appliquer et respecter les droits du travail.

Quelle que soit la situation, la tendance est très générale: les droits des travailleurs/euses sont souvent niés et violés. Dans les pages qui suivent, nous donnerons un aperçu des tendances qui y contribuent. Il convient de rappeler que ces violations des droits du travail se (re)produisent dans tous les pays, mais à des degrés variés selon le niveau de développement, l'enracinement de la démocratie et la culture en matière de dialogue social. Une autre tendance déplorable est l'affaiblissement des mouvements sociaux, lié à des facteurs externes (la violation constante des droits du travail ou le refus de collaborer avec des mouvements sociaux) et/ou à des facteurs internes (manque de démocratie, de transparence ou d'indépendance).

Enfin, la mondialisation des activités commerciales et la complexité grandissante des chaînes logistiques mondiales qui en résulte constituent un enjeu de taille dans le monde du travail et dans la lutte pour que soient respectés les droits du travail. Les normes internationales du travail et la législation nationale du travail sont d'ailleurs d'application au niveau national: les gouvernements doivent ratifier et appliquer les Conventions de l'OIT, les parlements doivent établir une législation du travail. Les entreprises multinationales, dont les activités ne sont, par définition, pas liées à un pays donné, échappent trop facilement à l'application de la législation nationale. Qui plus est, étant donné leur position économique forte et la complexité de leurs chaînes de succursales et de filiales, de sous-traitants et de fournisseurs intermédiaires, elles parviennent à esquiver les règles du travail qui ne leur conviennent pas. Pour chercher une réponse à ce gigantesque enjeu, l'OIT a décidé de faire figurer le thème des chaînes logistiques mondiales à l'agenda de la Conférence internationale du Travail de 2016.

2.1. DANS LE CADRE FORMEL: DE LA MISE SOUS PRESSION À LA DÉRÉGULATION DES DROITS DU TRAVAIL.

Pour les acteurs qui entrent dans le cadre formel décrit plus haut, il y a des problèmes récurrents tels que le manque de connaissance des droits du travail, une mauvaise application de ceux-ci et/ou l'insuffisance des mécanismes de recours en cas de violation. Il y a aussi des problèmes plus profonds qui se posent et qui minent le respect des droits du travail de manière structurelle, tels que la fameuse «race to the bottom» (course vers le bas), les violations persistantes de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective, et la tendance à la dérégulation.

2.1.1. LA CONCURRENCE INTERNATIONALE: «THE RACE TO THE BOTTOM»

L'architecture économique actuelle sur le plan mondial met de plus en plus les droits du travail sous pression. Dans la course internationale à la croissance, les gouvernements et les entreprises essaient souvent de limiter par tous les moyens l'application des droits du travail, voire de la rendre impossible: c'est ce qu'on appelle la «course vers le bas».

Tout d'abord, les employeurs et les États cherchent des moyens pour **réduire la portée de la législation du travail** lorsqu'elle menace de désavantager leur position concurrentielle sur le marché (inter)national. La mise en place de zones franches d'exportation (ci-après ZFE) en est un bon exemple. Ces ZFE sont





des espaces spécialement prévus dans certains pays pour attirer des entreprises d'exportation en leur offrant des avantages fiscaux, tarifaires et réglementaires. D'autres avantages sont parfois aussi offerts. Il s'agit souvent d'un cadre réglementaire assoupli, y compris en matière de respect des droits et des normes du travail. Dans un rapport récent, le BIT indique que les travailleurs/euses des ZFE de nombreux pays ne peuvent pas faire valoir leur droit à la libre association, en raison de pratiques discriminatoires antisyndicales.

En plus de cette tendance à la dérégulation et de la surenchère de concurrence entre pays, les entreprises se voient souvent offrir un laissez-passer pour déménager sans difficultés d'une région (ou d'un pays) à l'autre pour limiter le plus possible les coûts du travail et maximaliser ainsi leurs profits. On assiste dès lors à une mise sous pression des normes du travail, de la protection sociale et des salaires.

Les pays qui respectent les droits du travail et qui disposent d'une législation du travail solide assistent à cette liquidation sans rien pouvoir y faire. Pire encore, malgré les changements politiques annoncés, la Banque mondiale (BM) et le Fonds monétaire international (FMI) continuent de prôner **un discours de dérégulation du marché du travail et d'austérité sur le plan social**.

Les crises économiques et financières qui font rage depuis 2008 ont tout de même un mérite: elles démontrent une fois encore que seule une réglementation forte, notamment des droits sociaux des travailleurs/euses, permet de veiller à ce que les plus faibles soient eux aussi protégés contre une telle crise. **Les pays qui disposent d'une bonne protection sociale et d'une bonne réglementation des relations de travail sont les mieux armés contre la crise**. Alors que plusieurs pays ont augmenté leur salaire minimum pendant la crise et que certains

ont même amélioré leur législation du travail³⁵, il y a lieu de constater que beaucoup d'autres pays sont en train d'affaiblir la législation du travail, notamment en ce qui concerne les régimes d'engagement et de licenciement des travailleurs/euses. Ils espèrent de cette manière garder plus de gens sur le marché du travail et donc dans un emploi. Mais quel type d'emploi et à quel prix pour les travailleurs/euses?

2.1.2. VIOLATIONS DE LA LIBERTÉ SYNDICALE ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La liberté syndicale et la négociation collective sont des droits fondamentaux, souvent perçus comme des droits «tremplin» pour les travailleurs/euses parce qu'ils constituent une base à partir de laquelle ils peuvent changer leurs conditions de travail et de vie. Cette transformation commence par la négociation de leurs droits ainsi que la revendication de leur bonne application. Trop souvent, toutefois, ces droits fondamentaux ne sont pas du tout respectés. Chaque jour, l'OIT, la CSI et beaucoup de syndicats et d'ONG reçoivent d'innombrables messages et rapports de violations des droits du travail. L'effet le plus pervers de ce non-respect est l'affaiblissement des mouvements sociaux: ils perdent progressivement leur base, soit parce que les gens n'ont plus envie de risquer leur emploi, soit parce qu'ils ne croient plus en la capacité du mouvement de changer et de transformer structurellement les rapports de force.

Les chiffres montrent qu'à l'heure actuelle, la liberté d'association ne va pas toujours de soi. Le «Rapport annuel de la CSI des violations des Droits syndicaux» de 2014 affirme que les syndicats dans de nombreux pays sont confrontés à une répression particulièrement dure de la part des gouvernements et des employeurs: dans 35 pays, des travailleurs/euses ont été arrêtés et/ou condamnés à des peines de prison pour avoir défendu leurs droits démocratiques, des salaires plus décents, une plus grande

35. Rapport mondial sur les salaires 2010/11, OIT, Genève, 2011.

sécurité au travail et une plus grande sécurité d'emploi. Dans 9 pays, des dirigeants syndicaux ont été assassinés ou ont disparu; des délégués de travailleurs/euses ont été licenciés dans 53 pays pour avoir réclamé de meilleures conditions de travail et d'emploi³⁶. Le licenciement de représentants syndicaux est toujours le moyen par excellence pour réduire les syndicats au silence.

Bien d'autres cas n'ont pas été rapportés, en particulier en raison du climat antisindical de crainte et d'intimidation dans lequel nombre de travailleurs/euses doivent mener leurs activités syndicales. Quand le syndicat est réduit au silence, les travailleurs/euses n'ont plus de voix.

De plus, des forces antidémocratiques s'érigent plus que jamais contre les syndicats dans le monde entier, car ceux-ci prennent l'initiative dans la lutte pour une société démocratique et juste. Cela a été le cas au Honduras, lors des événements violents qui ont fait suite au coup d'État de 2009. En Guinée Conakry, les forces syndicales, en tant que porte-paroles de l'ensemble de la société civile, ont été la cible privilégiée des forces de l'ordre pendant la crise politique entre 2006 et 2010. La liste des exemples s'allonge chaque année: le Brésil, pendant la Coupe du Monde de football de 2014; la lutte pour une augmentation des salaires dans le secteur de l'habillement au Cambodge; la contestation à Hong Kong en octobre 2014; etc. Des syndicats qui luttent pour plus de démocratie et pour une société plus juste sont souvent victimes de violentes répressions, quand ils ne sont pas tout bonnement réduits au silence.

2.1.3. LES PROBLÈMES RÉCURRENTS AU NIVEAU NATIONAL

La traduction des normes internationales du travail dans la législation nationale demeure souvent délicate. Les gouvernements reportent souvent à plus tard la ratification et la mise en œuvre des conventions de l'OIT et essaient ainsi de contourner les nouvelles normes du travail, malgré le fait qu'une convention soit adoptée à la Conférence de l'OIT tant par les travailleurs/euses que par les employeurs et les États.

L'organisation déficiente d'une inspection du travail efficace au niveau national est un problème général et bien connu dans la plupart des pays. Dans nombre d'entre eux, l'évolution du monde du travail, marquée par de nouvelles formes d'emploi, s'est accompagnée d'une diminution des interventions de l'État (inspections du travail) en milieu professionnel. Même là où les avantages de l'inspection du travail sont reconnus de manière unanime, l'impact réel des inspecteurs du travail est souvent limité en raison de la faiblesse des ressources humaines et financières.

Dans beaucoup de pays, le dialogue social structurel est trop faible, voire inexistant, pour permettre aux travailleurs/euses et aux employeurs de tracer, avec ou sans l'aide du gouvernement, les contours d'une politique sociale équilibrée et d'une législation du travail respectée.

Le mouvement syndical rétablit la démocratie et l'état de droit en Guinée.

Entre 2006 et 2010, la Guinée a été le théâtre d'une lutte violente pour le pouvoir politique, dans lequel le mouvement syndical a pris les devants pour défendre les droits du peuple. La CNTG (*Confédération Nationale des Travailleurs/euses de Guinée*), partenaire syndical de WSM et de la CSC, s'est élevée comme porte-voix du peuple et de la société civile guinéenne, qui s'était organisée en *Conseil national des Organisations de la Société civile guinéenne* (CNOSCG). Mais ce rôle d'opposition n'était pas sans danger. Les citoyens protestataires ont été à plusieurs reprises des cibles des forces de l'ordre à l'initiative du régime militaire, qui s'était emparé du pouvoir et qui voulait les réduire au silence. La répression contre les syndicats et les citoyens fit des centaines de morts et culmina une fois encore en un bain de sang en septembre 2009: 50 morts et des centaines de blessés lors d'une manifestation pacifique contre la dictature militaire dans la capitale Conakry.

Le mouvement populaire ne faiblit pas et poursuit contre vents et marées sa lutte pour l'unité nationale, la restauration de la paix et de la sécurité, la démocratie et l'état de droit; exige le rétablissement d'un dialogue social, la mise en place d'une fonction publique moderne qui puisse garantir des services essentiels nécessaires à tout un chacun: eau, électricité, accès à des soins de santé, enseignement, etc.; condamne et dénonce sans relâche la corruption et l'impunité qui gangrènent le pays.

Finalement, le 15 janvier 2010, un accord fut signé à Ouagadougou (Burkina Faso) entre les différents acteurs guinéens, prévoyant la création d'un gouvernement de transition et d'un Conseil national de Transition, sous la direction de Rabiou Serah Diallo, la secrétaire générale de la CNTG (d'alors). Ainsi, la Guinée a finalement trouvé une issue à la crise avec les élections présidentielles (fin 2010) et législatives (fin 2012), soigneusement préparées par le Conseil national de Transition, et la démocratie a pu être rétablie.

Les efforts du mouvement syndical n'ont pas échappé à la communauté africaine et internationale. L'Union africaine, la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest, l'Union européenne, etc. ont eu beaucoup de considération pour le travail du syndicat guinéen dans cette situation extrêmement difficile. Leur engagement reste un exemple inestimable en Afrique et ailleurs pour de nombreux acteurs politiques et sociaux dans leur lutte pour la démocratie et le respect de l'état de droit.

36. *Indice CSI des droits dans le monde 2014*, <http://www.ituc-csi.org/l-indice-csi-des-droits-dans-le-14804?lang=fr>



Dans beaucoup de pays d'Afrique, la grande majorité des travailleurs/euses relèvent de l'économie informelle. Les vendeuses et vendeurs des marchés en sont un bon exemple, comme cette vendeuse de poisson photographiée dans un marché du Bénin, en Afrique de l'Ouest.

Par ailleurs, ce dialogue social est fréquemment rendu encore plus difficile, voire impossible, à cause du grand morcellement des syndicats. La représentativité des syndicats indépendants est souvent compromise en raison du grand nombre de syndicats d'entreprises (qui se comptent parfois par milliers) et de «syndicats jaunes», mis en place par l'État ou les employeurs pour s'en servir à leur guise en cas de besoin. En plus, il y a toujours une frontière entre les travailleurs/euses de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle, qui limite la force de représentativité de ces syndicats pour l'ensemble des travailleurs/euses qui sont confrontés aux mêmes défis. Les employeurs et certaines multinationales ont ainsi recours à des travailleurs/euses de l'économie informelle de manière à continuer à affaiblir le mouvement et la force de négociation des travailleurs/euses, ainsi que les emplois dans le secteur formel.

2.2. HORS CADRE: L'ÉCONOMIE INFORMELLE EST-ELLE UNE ÉCONOMIE SANS DROITS?

Le terme d'«économie informelle» fait en réalité référence à **toutes les activités économiques de travailleurs/euses et d'entités économiques qui ne sont pas (suffisamment) couvertes par la législation existante**. À l'heure actuelle, l'économie informelle (sans compter le secteur agricole) représente environ 51% du total de l'emploi en Amérique Latine, 82% en Asie du Sud, 65% en Asie de l'Est et du Sud-Est, 66% en Afrique et au moins 10% en Europe centrale et de l'Est³⁷. Dès lors, l'économie informelle est incontestablement le plus gros employeur dans le monde. La plupart des gens qui sont actifs dans l'économie informelle ne le font pas par choix, ils le font par nécessité, pour survivre.

37. OIT, « La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle », Rapport V(1), 103e session de la CIT, Genève, 2014, p. 6.

Ce terme général couvre des réalités très diverses. Dans l'économie informelle, on retrouve d'un côté les travailleurs/euses et les entités économiques qui opèrent pour leur propre compte (chauffeurs de taxi, vendeurs de rue, petits restaurateurs, cireurs de chaussures, etc.) D'un autre côté, il y a les travailleurs/euses et entités économiques qui sont en fait embauchés de manière «informelle» par ou pour des employeurs formels et informels. Dans ce deuxième cas, la relation de travail est souvent cachée ou déguisée (comme dans le secteur du transport, de la construction, de l'exploitation minière ou encore le personnel domestique, etc.)³⁸



Dans l'économie informelle, le manque de travail décent est particulièrement frappant:

les revenus sont très faibles et variables, la sécurité d'emploi est quasi inexistante et les travailleurs/euses ne bénéficient souvent d'aucune forme de protection sociale. Ils ont en outre très peu de chances d'accéder à une éducation et/ou à une formation professionnelle. En règle générale, ils sont difficiles à organiser de manière syndicale, ce qui fait qu'ils ne disposent pas d'une représentation collective face à leurs employeurs ou aux pouvoirs publics.

L'idée que les travailleurs/euses de l'économie informelle échapperaient au champ d'application des normes internationales du travail est une erreur de conception très courante. D'abord, il est largement admis que **les droits du travail établis par les 8 conventions fondamentales constituent un minimum social devant s'appliquer à tous les travailleurs/euses**, qu'ils relèvent de l'économie formelle ou informelle³⁹. En plus des conventions fondamentales, certaines conventions et recommandations de l'OIT contiennent des dispositions pertinentes dans le contexte de l'économie informelle⁴⁰.

Mais l'OIT a compris que cela ne suffisait pas et, en mars 2013, le Conseil d'administration a décidé de développer **une nouvelle norme internationale du travail**. Elle prendra la forme d'une «Recommandation» et sera élaborée pendant les Conférences internationales du travail de 2014 et 2015. Cette nouvelle Recommandation incitera les États membres à développer un cadre politique intégré, qui devra reprendre **différentes mesures politiques** telles que:

- Une véritable politique d'emploi qui mise sur la création d'emplois productifs et décents;
- La reconnaissance explicite que les travailleurs/euses de l'économie informelle bénéficient des mêmes droits que les autres catégories de travailleurs/euses, en particulier des droits fondamentaux;
- L'extension de la protection sociale aux travailleurs/euses de l'économie informelle;
- La nécessité d'élaborer ce cadre politique moyennant un dialogue social avec les organisations de représentation des travailleurs/euses et des employeurs. À ce titre, ces organisations sont appelées à collaborer étroitement avec des représentants d'autres organisations sociales représentatives qui organisent les personnes relevant de l'économie informelle, ce qui devrait permettre de garantir un dialogue social plus inclusif.

38. Pour plus d'informations: OIT, « La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, Rapport V(1), 104e session de la CIT, Genève, 2015, p. 23; OIT, « Travail décent et économie informelle », Rapport VI, 90e session de la CIT, Genève, 2002; « Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle », 90e session de la CIT, Genève, 2002, p. 11.

39. « Étendre le champ d'application de la législation du travail à l'économie informelle – recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT ayant trait à l'économie informelle », BIT, Genève, 2010, p. 9. Les organes de contrôle de l'OIT reconnaissent la pertinence de certaines normes internationales du travail pour l'économie informelle. Depuis 2009, la Commission d'experts de l'OIT demande aux États de mentionner dans leurs rapports quelles initiatives ils ont prises pour permettre à ces travailleurs de s'organiser librement, conformément à la Convention 87. De plus, le Comité de la liberté syndicale a déjà été saisi par des syndicats de travailleurs issus de l'économie informelle pour dénoncer des violations de la liberté d'association et du droit à la négociation collective de leurs membres.

40. À ce propos, on peut faire la distinction suivante: (a) Certaines normes font explicitement référence à l'économie informelle. À titre d'exemple, les instruments relatifs à l'inspection du travail, à l'administration du travail et à la sécurité et santé au travail prévoient explicitement que leur portée soit étendue aux acteurs de l'économie informelle; (b) Il existe aussi des normes centrées sur des catégories déterminées de travailleurs que l'on retrouve souvent dans l'économie informelle. Il s'agit par exemple des normes relatives aux travailleurs dans les plantations et dans les mines, de la main-d'œuvre étrangère, des travailleurs à domicile, etc.

Ce faisant, les États membres devront consacrer une attention particulière à la situation des femmes, des jeunes, des migrants et des personnes âgées, qui sont largement surreprésentés dans l'économie informelle. Il faudra en plus, que soit prévue une inspection du travail efficace, pour que ce cadre politique ne reste pas lettre morte. Toutes ces mesures doivent contribuer à faire progressivement transiter ces travailleurs/euses et entités économiques de l'économie informelle à l'économie formelle.

2.3. LA ZONE GRISE: IMPÉRIEUSE NÉCESSITÉ DE GARANTIR LES DROITS DU TRAVAIL

Suite à la mondialisation et sous l'influence de nouvelles technologies, les modes de production et l'organisation générale du travail ont changé de manière radicale et rapide. Nous sommes de plus en plus confrontés à **des lieux de travail difficiles à détecter** (par exemple, dans les secteurs de l'agriculture et de la construction), ou à **des relations de travail particulières** (travail à domicile, travail domestique) ou **difficiles à identifier** (nouvelles formes d'emploi atypiques, chaînes d'approvisionnement complexes).

Dans cette zone grise, l'administration, et notamment l'inspection du travail, ont des difficultés à établir l'existence d'une relation de travail. La conséquence est que le droit du travail n'est pas appliqué et que les travailleurs/euses ne peuvent pas faire valoir leurs droits du travail.

2.3.1. LES LIEUX DE TRAVAIL ATYPIQUES ET PRÉCAIRES

Le travail domestique en est un bon exemple. C'est un des plus vieux métiers et un des plus répandus, qui concerne plusieurs millions de femmes partout dans le monde qui s'occupent du ménage et/ou des membres de la famille de ce ménage⁴¹.

Longtemps, le travail domestique n'était ni reconnu, ni réglementé par la législation nationale du travail, et ce pour deux raisons principales: le travail ménager n'est pas un «emploi normal» et le domicile n'est pas un «lieu de travail». De ce fait, ces millions de femmes n'étaient pas reconnues comme des travailleuses et ne pouvaient pas, à quelques exceptions près dans certains pays, bénéficier des mêmes droits du travail que les autres travailleurs/euses. Heureusement, la récente adoption de la Convention 189 par la Conférence internationale du Travail de 2011 va changer cette situation. La Convention reconnaît le travail domestique comme un emploi à part entière et le personnel domestique comme des travailleurs/euses qui ont les mêmes droits que toutes les autres catégories de travailleurs/euses.

2.3.2. LES RELATIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES OU DIFFICILES À IDENTIFIER

La mondialisation offre des opportunités énormes aux entreprises qui sont prêtes à faire face à une concurrence illimitée. La

production doit être très flexible pour pouvoir répondre aux exigences changeantes du marché. D'où **le succès du travail temporaire**, vu que trop souvent, la flexibilité n'est assumée que par les travailleurs/euses: ils deviennent des travailleurs/euses temporaires, engagés pour un seul jour, une semaine, quelques mois ou une saison. Employés sous **contrats à durée déterminée**, ces mêmes travailleurs/euses sont licenciés à l'expiration du contrat, puis réengagés quelques jours plus tard avec un contrat identique. De cette manière, les employeurs évitent la pleine application de la législation du travail. Que ces travailleurs/euses soient embauchés directement par l'entreprise ou par le biais **de bureaux d'intérim**, ils ont très peu de moyens pour se faire entendre. D'un côté, parce que les syndicats ont des difficultés à les organiser et d'un autre côté parce que, s'ils font trop de bruit, une foule d'autres candidats sont prêts à les remplacer.

Une autre tendance est celle de **la sous-traitance**. Les entreprises font appel à des travailleurs/euses individuels ou à des entités économiques pour prendre en charge une partie du processus de production. Cette nouvelle méthode fait reposer la charge des moyens de production sur le/la travailleur/euse, et l'absence de relation 'employeur-employé' décharge l'entreprise de toute obligation légale. Les travailleurs/euses sont de plus en plus isolés, coincés dans une relation purement commerciale, sans véritable contrat et dans laquelle les prix très bas sont dictés par l'entreprise⁴².



41. « Travail décent pour les travailleurs domestiques », Rapport (IV)1, OIT Genève, 2009, p. 1.

42. Cahier Oxfam, Travailleurs sous pression, Mai 2009, Bruxelles, p. 38.



**MONDIAL 2014, LA BELGIQUE ENTIÈRE SOUTIENT LES DIABLES.
COMBIEN SERONS-NOUS POUR SOUTENIR
LES TRAVAILLEURS BRÉSILIENS?**

«Pressés comme des oranges»⁴³

La récolte des oranges au Brésil est un exemple de ce type de sous-traitance dans la chaîne de production de jus d'orange. À l'occasion de la Coupe du Monde de football de 2014 au Brésil, Solidarité Mondiale et l'ACV-CSC ont mené une campagne pour aborder la question de l'exploitation et des conditions de travail déplorables dans le secteur de la récolte d'oranges au Brésil.

L'État brésilien de São Paulo, qui assure une part considérable de la production mondiale d'oranges, est aussi connu comme une des régions les plus riches d'Amérique latine. Mais cette richesse ne

En 2014, Solidarité Mondiale et la CSC ont attiré l'attention des médias sur la Coupe du Monde de football au Brésil pour dénoncer les conditions de travail déplorables des cueilleurs/euses d'oranges brésiliens/nes.

vaut pas pour les quelque 238.000 travailleurs/euses actifs dans la récolte des oranges, parmi lesquels à peine 58.000 ont un contrat de travail fixe. Les cueilleurs sont payés au kilo, et s'ils veulent obtenir un salaire à hauteur du salaire minimum légal, qui s'élève à 9 euros par jour (soit environ 260 euros par mois), ils doivent récolter quotidiennement deux tonnes d'oranges. Et même s'ils y parviennent, ce salaire minimum est loin d'être suffisant pour vivre.

Les producteurs d'oranges eux-mêmes n'en tirent pas non plus un grand bénéfice, puisqu'ils sont à leur tour sous-traitants de multinationales telles que Citrusuco, Cutrale et Louis Dreyfus, qui contrôlent la chaîne de production de jus d'orange. Leur position sur le marché leur permet de fixer eux-mêmes les prix qu'ils paient aux producteurs. Les multinationales concluent même des accords entre elles à ce sujet. En 2012, plusieurs grandes entreprises du secteur ont été condamnées par l'État brésilien pour formation de cartels, mais cela n'a pas suffi à mettre un terme à ces pratiques de monopole.

La campagne de Solidarité Mondiale et ACV-CSC a motivé quelque 2.000 personnes à envoyer une lettre au Commissaire européen au Commerce de l'époque, Karel De Gucht, pour lui demander que le respect des droits du travail soit repris comme point important dans les négociations concernant les accords commerciaux entre l'Union européenne et le Mercosur⁴⁴.

Conclusion

Les droits du travail sont sous pression. Les travailleurs/euses se mettent de plus en plus au service de l'économie et de la croissance, plutôt que le contraire. Au fil des ans se dessine une rupture importante de l'équilibre entre l'intérêt des entreprises (croissance économique et financière) et l'intérêt des travailleurs/euses (leur bien-être et celui de leurs familles, la répartition équitable des fruits de la croissance, etc.). Le travail est perçu comme une marchandise: il est aujourd'hui soumis à une dérégulation croissante, il devra demain être de plus en plus flexible et,

après-demain, de plus en plus informel. Le/la travailleur/euse est pris(e) comme outil: il/elle a aujourd'hui de moins en moins de droits, il en aura encore moins demain et n'en aura plus du tout après-demain.

Comme précisé plus haut, certaines catégories de travailleurs/euses sont davantage touchées par cette évolution, parce qu'elles sont représentées de manière disproportionnée dans les emplois précaires, que ce soit dans l'économie formelle, informelle ou dans les milieux ruraux. Les femmes, les jeunes

et les travailleurs/euses migrants et indigènes restent trop souvent en marge de l'organisation collective et d'une alliance stratégique avec les travailleurs/euses de l'économie formelle; ils en sont trop éloignés pour se joindre à leur lutte pour les défis qu'ils ont en commun.

Ces tendances ne sont pas faciles à renverser mais la lutte quotidienne des mouvements sociaux partout dans le monde, décrite plus loin dans ce document, montre comment ils peuvent réellement faire la différence.

43. [http://www.solmond.be/-Bresil-on-se-bouge-avec-les-](http://www.solmond.be/-Bresil-on-se-bouge-avec-les-et-http://www.solmond.be/Presses-comme-des-oranges) et <http://www.solmond.be/Presses-comme-des-oranges>

44. Le Mercosur est l'union douanière entre le Brésil, l'Argentine, l'Uruguay, le Paraguay et le Venezuela.

3 LA TRANSFORMATION AU NIVEAU DES DROITS DU TRAVAIL: VISION DES MOUVEMENTS SOCIAUX

Pour WSM, ACV-CSC et nos partenaires, mouvements sociaux de par le monde, les droits du travail constituent les règles du jeu qui doivent permettre aux travailleurs/euses de bénéficier de conditions décentes et de s'épanouir pleinement dans leur travail. Les droits du travail encadrent les relations de travail et sont garants de la prévention des conflits du travail, de la productivité, de la croissance économique et du progrès individuel et collectif dans la société. Ils permettent d'établir et d'équilibrer les rapports de force entre les pouvoirs publics, économiques et sociaux, en vue de garantir un développement inclusif dans la société, dans un climat de justice et de solidarité pour et entre tous les travailleurs/euses.

Cependant, les droits du travail ne sont pas tombés du ciel. Au contraire, ces droits ont vu le jour petit à petit, chaque fois que certains travailleurs/euses ont eu le courage, souvent au prix de leur liberté et de leur intégrité physique, de dénoncer leurs conditions de travail et de vie épouvantables. C'est de cette manière qu'ils ont posé la première pierre du changement social: l'organisation collective des travailleurs/euses.

3.1. DIFFÉRENTS MOUVEMENTS, DIFFÉRENTES APPROCHES

Dès l'émergence de ces premières initiatives jusqu'à nos jours, le rôle essentiel de ces mouvements ouvriers est la transformation: les travailleurs/euses joignent leurs forces et tentent, comme collectif, de changer le rapport de force avec le patronat.

C'est fort de cette conviction que WSM, en collaboration avec les partenaires de *beweging.net* et du MOC, appuie des mouvements sociaux tels que: des syndicats, des mouvements socioculturels, des organisations mutualistes et des coopératives. Les deux dernières se focalisent spécifiquement sur la protection sociale et la création d'emplois⁴⁵.

Les deux premiers, à savoir les organisations syndicales et les mouvements socioculturels, mettent plus largement l'accent sur la promotion et l'amélioration des conditions de travail.

3.1.1. LES SYNDICATS

Les travailleurs/euses, quels/les qu'ils/elles soient, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer les organisations de leur choix et de s'affilier à ces organisations. Ces organisations sont en principe appelées des syndicats.

Tout comme les mouvements socioculturels, les syndicats organisent les travailleurs/euses, les forment et les sensibilisent sur leurs droits, et mènent des actions de promotion des droits du travail (par l'analyse de leur situation, la mobilisation, le plaidoyer, etc.). Par contre, **le droit de grève et la participation au dialogue social sont des prérogatives des organisations syndicales** que d'autres mouvements sociaux ne peuvent pas faire valoir. Les syndicats sont la plupart du temps reconnus par les pouvoirs publics et le patronat et, de ce fait, ils servent d'interlocuteurs ou de partenaires sociaux dans les structures bipartites ou tripartites de concertation. Malheureusement, il y a beaucoup d'obstacles – tant dans les faits que sur le plan juridique – à cette reconnaissance formelle, ce qui fait que les syndicats ne peuvent pas toujours assumer leur rôle d'interlocuteurs.

L'histoire du 1er mai

Au cours de leur congrès de 1884, les principaux syndicats ouvriers des États-Unis se donnent deux ans pour imposer aux patrons une limitation de la journée de travail à 8 heures. Ils choisissent de débiter leur action un 1er mai parce que beaucoup d'entreprises américaines entament ce jour-là leur année comptable. Le 1er mai 1886, 200.000 travailleurs/euses américain(e)s gagnent ainsi la journée de 8 heures dans des accords avec le patronat. Mais d'autres, moins chanceux, au nombre d'environ 340.000, doivent faire grève pour forcer leur employeur à céder. Le 3 mai, la police de Chicago ouvre le feu pour disperser une manifestation, tuant 3 ouvriers. En 1889, les syndicats européens, et par la suite l'ensemble des partenaires sociaux du monde, instituent le 1er mai comme «journée internationale des travailleurs/euses» ou «Fête du Travail» pour faire part de leurs revendications aux pouvoirs publics et au patronat.

45. Leurs actions font l'objet d'un autre document de vision rédigé par WSM, ANMC et ACV-CSC: « La protection sociale: une question de changement social », Bruxelles, Septembre 2010, 31 pages. Disponible en ligne: http://www.wsm.be/images/stories/publications/La_protection_sociale_Une_question_de_changement_social.pdf



La JOC de Kikwit, en République démocratique du Congo, organise les jeunes de 15 à 35 ans. Ils appliquent la méthode 'voir-juger-agir' pour trouver des solutions à leurs problèmes de tous les jours et aident les jeunes à se faire une place sur le marché du travail en leur offrant des formations et en renforçant leurs capacités.

Une autre caractéristique du mouvement syndical est **sa structuration**. Dans la Convention 87 de l'OIT, il est clairement stipulé que les organisations syndicales ont le droit de constituer des fédérations ou des confédérations. Et que toute organisation, fédération ou confédération syndicale a le droit de s'affilier à des organisations syndicales internationales. Souvent, les organisations syndicales de base se trouvent au niveau de l'entreprise; elles s'affilient en général à une fédération au niveau du secteur professionnel. Ces fédérations s'affilient à leur tour à une confédération au niveau national et souvent aussi à une fédération sectorielle au niveau international. Les confédérations nationales s'affilient souvent à une structure internationale. La plus connue est sans doute la **«Confédération syndicale internationale»**, mieux connue sous le sigle CSI (ou sa dénomination anglaise «International Trade Union Confederation» ou ITUC)⁴⁶.

3.1.2. LES MOUVEMENTS SOCIOCULTURELS

Les mouvements socioculturels rassemblent les gens en fonction de leur statut socioculturel: il y a ainsi des mouvements de femmes, de jeunes, de personnes âgées, de paysans, etc. La constitution d'un mouvement socioculturel est également l'expression de la liberté d'association de ses membres, ainsi que de leur volonté d'être des acteurs de changement social.

Bien que les syndicats soient la première référence dans le monde du travail, on constate que des travailleurs/euses de par le monde ressentent la nécessité de s'organiser en mouvements socioculturels, et ce pour différentes raisons:

- Les gens n'ont pas seulement besoin de défendre leurs intérêts en tant que travailleurs/euses. Les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les travailleurs/euses migrants ou les paysans ont également d'autres besoins et aspirations spécifiques. Dans le cadre de «leur mouvement», qui est souvent une véritable «école de la vie», ils expriment leurs besoins et les traduisent en actions concrètes selon la méthode «voir-juger-agir».
- Dans certains secteurs professionnels, les organisations syndicales ne sont pas (très) présentes, comme par exemple dans le secteur du travail domestique, l'économie informelle, les économies rurales, les zones franches, etc. Cette absence peut s'expliquer par un manque d'intérêt ou par la difficulté d'organiser syndicalement un secteur donné. Souvent, par contre, on y retrouve des organisations socioculturelles.

Ces mouvements socioculturels se structurent, afin d'être des acteurs de changement social au niveau local, national, régional et international. WSM collabore avec:

- **Les mouvements de jeunes**, où des jeunes travailleurs/euses de tous horizons se retrouvent régulièrement au sein de groupes de base. Un acteur important à ce titre est la **«Jeunesse ouvrière chrétienne» (JOC)**, qui est en fait un espace d'échange, de partage d'expériences et d'éducation permanente⁴⁷.
- Il y a également les **Mouvements où des travailleurs/euses adultes** de tous horizons se retrouvent pour discuter de leurs conditions de vie et de travail. On y retrouve des mouvements de femmes, des mouvements de paysans, etc. Un acteur important est le mouvement des **«Équipes populaires» (EP)** en Belgique qui est également un espace d'échange et d'éducation permanente⁴⁸.

46. La Confédération syndicale internationale (CSI) est la principale organisation syndicale internationale qui défend les intérêts des travailleurs et travailleuses du monde entier. La CSI a vu le jour lors d'un Congrès qui s'est tenu à Vienne du 1er au 3 novembre 2006. Elle rassemble les organisations qui faisaient partie auparavant de la Confédération internationale des Syndicats libres (CISL) et de la Confédération mondiale du Travail (CMT), ainsi que des organisations syndicales qui n'avaient jusqu'alors aucune affiliation internationale. La première mission de la CSI consiste à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleurs/euses à travers la coopération internationale entre syndicats, des campagnes à l'échelle mondiale et des actions au sein des principales instances internationales. Les fédérations régionales de la CSI sont ITUC for Asia and Pacific (ITUC-AP), la CSI Afrique (CSI-AF) et la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA).

47. Aujourd'hui, la JOC est active dans 48 pays, elle compte 4 secrétariats régionaux et 1 secrétariat international. Pour plus d'informations: <http://www.joci.org/>.

48. On retrouve des MTC (mouvements de travailleurs chrétiens) – l'équivalent des EP – dans plus de 50 pays; ils se sont structurés dans le «Mouvement mondial des Travailleurs chrétiens» en 1966. Pour plus d'informations: <http://www.mmtc-infor.com/m/en.html>.

3.1.3. LES AUTRES MOUVEMENTS SOCIAUX

Dans le contexte décrit ci-dessus se développent aussi d'autres mouvements sociaux qui apportent également des réponses à leurs membres et à la société en matière de protection des droits économiques, sociaux et culturels.

Parmi ces mouvements, on retrouve les mouvements coopératifs, le mouvement mutualiste, les associations de défense des droits humains, des organisations de microfinance, etc.

3.2. LA TRANSFORMATION AU NIVEAU DES DROITS DU TRAVAIL

Les défis auxquels doivent faire face ces mouvements sociaux sont considérables. Nous avons déjà abordé ce sujet en détail dans l'analyse du contexte qui précède. Les mouvements sociaux, syndicats et autres développent dès lors différentes stratégies afin d'obtenir une transformation sur le plan des droits du travail. En substance, celle-ci vise le développement, la bonne application des droits du travail, la dénonciation et la réparation en cas de violation de ces droits.

3.2.1. LE DÉVELOPPEMENT DES DROITS DU TRAVAIL

Le fait qu'on retrouve déjà un nombre important de droits du travail dans des traités internationaux de droits humains, des Conventions de l'OIT, des Constitutions et législations nationales, ainsi que dans des conventions collectives de travail constitue un acquis important des mouvements sociaux. Toutefois, le monde du travail étant en permanente évolution, ces derniers luttent sans relâche pour faire évoluer le cadre législatif et réglementaire des droits du travail dans la même direction. Grâce au dialogue social, qu'il soit bipartite ou tripartite, les syndicats contribuent au développement d'une nouvelle législation du travail; les mouvements sociaux mènent des actions politiques et émettent des propositions aux décideurs politiques concernant de nouvelles lois.

Au niveau international aussi, les mouvements sociaux contribuent au développement de droits du travail, dans le cadre de l'OIT. Des syndicats élaborent chaque année, lors de la Conférence internationale du Travail, de nouvelles normes internationales du travail en collaboration avec des États et des employeurs, sous la forme de conventions et/ou de recommandations.

3.2.2. LA BONNE APPLICATION DES DROITS DU TRAVAIL

a) Le respect de la législation, des conventions et des recommandations

Un cadre législatif et réglementaire contraignant ne suffit pas en soi. Les mouvements sociaux veillent à ce que ces droits soient respectés, protégés et garantis. Ils se basent pour cela sur le

dialogue social et restent attentifs à l'évolution de la situation en ce qui concerne l'exécution correcte des lois. Mais à côté de cela, ils mettent aussi des actions sur pied, organisent des campagnes en vue d'augmenter l'attention et le respect des droits du travail et œuvrent à la sensibilisation de leurs membres à propos de ces droits.

La bonne application des conventions et recommandations internationales entre ici aussi en ligne de compte. Le développement de conventions et de recommandations est en effet une chose, la bonne application de celles-ci en est une tout autre, car ces conventions et recommandations doivent être ratifiées et implémentées par les pouvoirs publics nationaux. Et il n'y a alors encore aucune garantie de leur bonne application. Les mouvements sociaux ont ici aussi un rôle essentiel à jouer.

b) Principes directeurs pour les entreprises multinationales

La mondialisation des processus de production et des activités commerciales a poussé les États et les organisations internationales à développer d'autres leviers pour la bonne application des droits du travail, bien souvent sous la pression et moyennant la collaboration de mouvements sociaux. Différentes organisations internationales (plus précisément l'OCDE, l'OIT et l'ONU⁴⁹) ont dès lors développé des 'principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales' en vue d'une bonne application des droits humains, des droits du travail et des normes écologiques dans leurs activités. Ces différents principes directeurs ont chacun leurs caractéristiques propres, mais sont en général non contraignants et n'ont que des mécanismes de suivi très faibles.



49. Plus d'informations sur les principes directeurs: <http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/principesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm>; http://www.ilo.org/empent/Publications/AWCMS_124923/lang--fr/index.htm; http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

Accords-cadres internationaux

Un accord-cadre international (aussi appelé accord-cadre transnational) est conclu par un ou plusieurs représentants d'une entreprise multinationale d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs/euses ou fédérations syndicales d'autre part. Il contient des engagements mutuels qui sont d'application dans les différentes succursales de l'entreprise dans plusieurs pays et qui ont trait aux conditions d'emploi et de travail, aux salaires, aux relations entre les travailleurs/euses, leurs représentants et l'employeur/les employeurs. Ces accords peuvent avoir une portée européenne, internationale ou mixée, mais ne sont jusqu'ici pas juridiquement contraignants. Il existe aujourd'hui environ 230 accords de ce genre contenant des conventions sur des thèmes très variés. Dans les accords purement européens, il est souvent question de création d'emplois, d'anticipation des restructurations, de formation, de santé et sécurité, de politique du personnel, de sous-traitance, d'équité de genre. Dans les accords de dimension internationale, dont la portée dépasse les frontières de l'Europe, il est généralement question de la promotion du dialogue social, des droits humains, de la responsabilité sociétale des entreprises et du respect des normes fondamentales de l'OIT.

Ainsi, Lafarge, une multinationale de la construction, a conclu en 2013, avec BWI et IndustriALL, un accord international qui s'applique à toutes les succursales et activités de Lafarge dans le monde. L'entreprise y reconnaît la liberté d'association et le droit d'adhésion à un syndicat, le droit à des négociations collectives et l'importance d'un dialogue social respectueux et ouvert. Cet accord contient entre autres des conventions concernant le travail forcé et le travail des enfants, la protection des travailleurs/euses migrants, la promotion de la diversité et de la non-discrimination, la sécurité sociale, la santé et la sécurité au travail, les salaires minimums. Lafarge s'engage également à ce que les dispositions de cet accord soient communiquées et garanties par ses sous-traitants et ses fournisseurs dans l'ensemble de la chaîne de production. Cet accord prévoit un mécanisme de réclamations où les plaintes peuvent tout d'abord être traitées de manière locale, et ensuite de manière internationale⁵⁰.

De tels accords peuvent constituer un instrument important pour améliorer le respect des droits du travail dans le monde. Mais un mécanisme efficace de suivi et de contrôle est essentiel à ce niveau. Dès lors, il est crucial que les syndicats des différentes entités soient en contact et collaborent les uns avec les autres pour faire de cet accord un véritable instrument.

c) Nouveaux instruments de dialogue social international

De la même manière qu'au niveau national, la concertation sociale entre travailleurs/euses et employeurs aboutit à des CCT, au niveau de l'entreprise, du secteur ou interprofessionnel, des résultats ont été aussi engrangés récemment par le biais d'un dialogue social international. On distingue à ce titre deux types d'accords: d'une part, les accords-cadres internationaux qui ont été conclus dans certaines multinationales à la fin des années 1990. Ils constituent un cadre international de conventions entre la direction et les travailleurs/euses de la multinationale, reprenant des dispositions de base et des droits qui valent pour toutes les entités de cette entreprise, où qu'elles soient établies dans le monde.

D'autre part, **des accords internationaux** ont été conclus plus récemment **au niveau sectoriel et/ou national**. Nous en connaissons aujourd'hui deux exemples: *l'Indonesia Protocol on Freedom of Association* (2011), un accord entre les syndicats indonésiens et des fabricants internationaux de vêtements de sport, et le *Bangladesh Accord on Fire and Building Safety*. Ce dernier a été conclu en 2013 entre l'État bangladais et des syndicats, des fédérations professionnelles internationales et des marques internationales de vêtements suite à l'effondrement dramatique de la manufacture Rana Plaza.

Dans un cas comme dans l'autre, les mouvements sociaux ont joué un rôle crucial. Les syndicats et les fédérations sectorielles internationales exercent souvent beaucoup de pression sur les pouvoirs publics, les organisations internationales et les multinationales pour conclure de tels accords.

d) La promotion des droits du travail dans le commerce international et les investissements

Tout comme la chaîne logistique mondiale, le régime international du commerce et des investissements place le respect des droits du travail face à de grands défis. Dans une économie mondialisée, les accords commerciaux et d'investissements sont surtout des instruments visant à stimuler encore davantage la libéralisation du commerce en éliminant le plus possibles d'obstacles, qu'ils soient tarifaires ou pas. Par conséquent, ces accords contribuent ainsi à maintenir, voire à intensifier la pression vers le bas exercée sur les droits du travail.

Pour les mouvements sociaux, la transformation visée est claire: comment ces accords de commerce et d'investissement peuvent-ils devenir des leviers pour une meilleure application des droits du travail? Les syndicats et les mouvements sociaux tentent de suivre tant bien que mal ces négociations qui sont la plupart du temps fermées, mènent des actions et des campagnes, tant vers leur

50. Plus d'informations sur ce thème: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Lafarge-Global_FR.pdf

base que vers les politiciens impliqués dans la négociation, et militant de cette manière pour des clauses sociales contraignantes. Celles-ci doivent permettre d'enrayer la dérégulation («race to the bottom») par les commerçants et les investisseurs qui ne respectent pas les droits internationaux du travail.

e) Initiatives autorégulatrices

Compte tenu de la mondialisation de leurs activités, les entreprises ont incontestablement une responsabilité collective vis-à-vis de la société, qui va au-delà de leurs activités proprement dites. Les entreprises ont dès lors mis elles-mêmes en place un certain nombre d'initiatives afin de promouvoir cette responsabilité collective.

La «Responsabilité sociale des Entreprises» (RSE) ou Corporate Social Responsibility (CSR) permet aux entreprises d'opter pour des considérations économiques, écologiques et sociales, et de les intégrer, **spontanément et sans obligation**, dans leur politique de gestion. Malheureusement, le caractère spontané et non contraignant de cette initiative fait qu'il y a autant de bons que de mauvais exemples de RSE.

C'est précisément la raison pour laquelle les syndicats et les organisations Nord-Sud sont de plus en plus critiques vis-à-vis de la Responsabilité sociale des Entreprises. Ils considèrent que la RSE vise à affaiblir, voire à supprimer le droit législatif et contractuel, en lui substituant des instruments non contraignants et sans valeur juridique. C'est à l'État que revient le rôle de mettre en place, en concertation avec les organisations de travailleurs/euses et d'employeurs, un cadre contraignant et de prévoir les mécanismes de contrôle nécessaires.

La forme d'autorégulation la plus avancée se retrouve dans les «Initiatives multipartites» (MSI ou 'multi-stakeholder initiatives'), auxquelles les entreprises adhèrent de manière volontaire. Ces initiatives fonctionnent avec leur propre code de conduite et disposent de leurs propres mécanismes d'audit afin de contrôler le respect du code de conduite. Elles incitent la plupart du temps à un rapportage sur les aspects sociaux et écologiques, certifient les bons exemples et encouragent le dialogue entre les différentes parties prenantes rassemblées autour de ces initiatives: des représentants des entreprises, des syndicats, de la société civile, et dans certains cas, des pouvoirs publics et des organisations internationales⁵¹.

51. Définition de P. Utting, «Regulating business via multistakeholders-initiatives», <http://www.people.fas.harvard.edu/~hiscox/Utting.pdf>



3.2.3. SANCTION ET RECTIFICATION DES VIOLATIONS

Malgré l'existence d'une réglementation internationale du travail très détaillée, les violations des droits du travail sont une réalité quotidienne dans de nombreux pays. Ces violations constituent un enjeu permanent pour les mouvements sociaux de par le monde et la dénonciation, la sanction et la rectification de ces

violations est dès lors un pilier important de la transformation qu'ils visent.

Les mouvements sociaux disposent pour ce faire d'un éventail de moyens d'action, de la divulgation au grand public de ces violations à l'appel à la solidarité internationale en vue de dénoncer les violations les plus graves.

Conclusion

Le rapport entre les travailleurs/euses d'un côté et les employeurs de l'autre est inégal. Rétablir l'équilibre dans ce rapport passe tout d'abord par l'organisation collective des travailleurs/euses. Individuellement, on ne pèse pas assez sur la relation avec les employeurs. Lorsqu'on s'organise, par contre, on peut, en tant que mouvement social, transformer ce rapport de force. Quelle est la transformation recherchée?

En matière de droits du travail, l'objectif de cette transformation se présente comme suit:

- Pour ce qui est du **développement des droits du travail**, il y a lieu de souligner l'importance d'un cadre de concertation, tant au niveau national qu'international, et de la reconnaissance mutuelle des parties prenantes. Chacune d'entre elles doit reconnaître que les autres acteurs représentent des intérêts légitimes. Le cadre de concertation doit permettre le développement d'un consensus au départ de ces intérêts souvent contradictoires.
- La **bonne application des droits du travail** implique l'obligation de respecter, de protéger et de garantir ces droits. Les mouvements sociaux font de plus en plus souvent usage des différents instruments (internationaux) pour promouvoir la bonne application des droits du travail.
- Enfin, la transformation vise à ce que la **non-application et/ou la violation de ces droits fassent l'objet d'une dénonciation, d'une sanction et d'une rectification**.

Des progrès considérables ont été accomplis dans ces domaines, grâce à **l'action et la lutte courageuses et soutenues d'un grand nombre de femmes et d'hommes** qui se sont organisés en mouvements de travailleurs/euses à partir de la seconde moitié du XIXe siècle. À l'heure actuelle, les mouvements sociaux de par le monde se partagent la responsabilité de défendre ces acquis et de trouver des réponses aux défis auxquels ils sont confrontés:

- Organiser les travailleurs/euses actifs dans l'économie informelle, dans les régions rurales et ceux qui ont un statut précaire;
- Assurer l'autonomisation (empowerment) des groupes vulnérables, tels que les femmes, les jeunes et les travailleurs/euses migrants.

Face à ces défis multiples, il est rassurant de constater que ces organisations se rendent compte de la nécessité de travailler en réseau et en synergie: les mouvements syndicaux et socioculturels ont plus que jamais besoin les uns des autres pour véritablement constituer un pouvoir social qui peut jouer son rôle de transformation dans ses rapports avec les pouvoirs politiques et économiques.

Dès lors, il y a lieu également de souligner l'importance d'un **dialogue social inclusif**. Le principe du tripartisme doit rester la pierre angulaire du dialogue social, mais les syndicats devraient oser s'ouvrir à une collaboration étroite avec d'autres organisations sociales représentatives qui organisent les gens dans des secteurs où le syndicat n'est pas ou est peu présent à l'heure actuelle. Cette collaboration devrait tout d'abord viser à la prise en compte de points de vue communs concernant les besoins de ces travailleurs/euses. Ensuite, le syndicat pourrait s'engager à se joindre à la lutte pour la défense des intérêts de ces travailleurs/euses dans la concertation sociale avec les employeurs et l'État.

4 SUR LE TERRAIN: LA LUTTE DES MOUVEMENTS SOCIAUX POUR DE MEILLEURS DROITS DU TRAVAIL

Ce chapitre illustre par des stratégies et par des actions la manière dont les mouvements sociaux contribuent tant au développement qu'à la bonne application des droits du travail.

À ce niveau, les mouvements sociaux dans le monde s'appuient sur différentes stratégies et modèles d'action, qui sont souvent associés et se renforcent ainsi mutuellement: de l'approche micro, telle que l'organisation des travailleurs/euses individuels en syndicats et mouvements, à l'approche macro – par exemple essayer d'avoir une emprise sur les chaînes logistiques mondiales afin d'y promouvoir le respect des droits du travail. Entre les deux se retrouvent toute une série de stratégies grâce auxquelles les mouvements sociaux tentent de concrétiser la transformation qu'ils poursuivent. Les exemples clarifient l'ensemble.

4.1. LES STRATÉGIES DES MOUVEMENTS SOCIAUX

- **Organisation et représentation:** rassembler et unir les travailleurs/euses dans une organisation collective est la première étape à franchir. Ils joignent leurs capitaux humains et sociaux: de cette manière, ils renforcent leurs capacités d'analyser, de juger et d'agir ensemble, ce qui démontre leur «empowerment». Ensemble, ils constituent la base d'un mouvement solidaire et social qui va transformer le rapport de force entre eux et les autres parties prenantes afin de réaliser le changement social auquel ils aspirent. Ce sont les personnes qui s'affilient au mouvement, qui lui donnent également le mandat de les représenter et de défendre leurs intérêts dans les relations avec les autres parties prenantes.
- **Développement et structuration de l'organisation:** pour un mouvement social, il est indispensable de se développer à partir de la base jusqu'au sommet (bottom-up). Pour ce faire, on met en place des structures qui stimulent la participation de la base et des instances de gouvernance démocratique et transparente. Au fur et à mesure que le mouvement se développe et se structure, il grandit et consolide sa force transformatrice. En outre, les mouvements sociaux doivent aussi veiller à leur indépendance et à leur autonomie vis-à-vis des partis politiques et des organisations patronales, pour devenir des acteurs représentatifs des intérêts légitimes de leurs membres.
- **Offre de services:** étant donné la diversité des besoins et des intérêts des membres, les mouvements sociaux développent une gamme de services appropriés. Il s'agit par exemple d'offrir des formations ou des services juridiques, ou de former leurs membres pour les aider à prendre conscience de leurs droits et les connaître, savoir comment les revendiquer ou comment les négocier, etc. Les mouvements sociaux assistent aussi souvent leurs membres en cas de violation de leurs droits, notamment par l'interpellation de l'employeur (avec une lettre de dénonciation ou par le biais de l'inspection du travail), la médiation avec l'employeur, les conseils juridiques ou même la représentation pendant des procédures de litige devant des instances juridiques compétentes. Des mécanismes et procédures en la matière existent au niveau national, régional et international.
- **Dialogue social:** comme précisé précédemment, le dialogue social inclut tous les types de négociation, de concertation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs/euses sur des questions diverses. Ce dialogue constitue pour eux un instrument commun sur le plan politique, économique et social. Ainsi, le dialogue social est l'outil le plus adéquat pour promouvoir de meilleures conditions de vie et de travail, ainsi qu'une plus grande justice sociale. Souvent, le cadre du dialogue social est aussi utilisé pour résoudre des conflits en cas de problèmes qui se posent dans l'application des droits du travail. Il s'agit donc aussi d'un instrument démocratique qui peut assurer une meilleure gestion à différents niveaux.
- **Action collective:** de par leur poids collectif, les mouvements sociaux peuvent mobiliser leurs membres pour des actions collectives, telles que des campagnes de sensibilisation, des mobilisations, des marches de protestation, des grèves, etc. Ces actions collectives permettent aux mouvements sociaux de mettre en avant leurs revendications et de montrer qu'elles sont soutenues par leur base. La grève est un moyen essentiel et légitime dont disposent les organisations syndicales pour promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs/euses: elle est souvent utilisée comme moyen ultime de pression quand d'autres stratégies n'aboutissent pas.
- **Action politique:** les propositions et les revendications des mouvements sociaux par rapport aux droits du travail doivent aussi être portées par les décideurs politiques. Les mouvements sociaux recherchent ce soutien à travers des actions de plaidoyer, afin de faire figurer leurs priorités à l'agenda politique.
- **Synergie:** face à la complexité du monde du travail (économie formelle, informelle et rurale) et à la nécessité de

Free the 23!

Début 2014, les syndicats cambodgiens se sont mobilisés massivement pour une hausse du salaire minimum dans le secteur textile. Mais la manifestation a mal tourné: 4 manifestants ont été tués, 38 gravement blessés et 23 syndicalistes notamment des dirigeants, ont été arrêtés.

Vu la gravité de la situation, C.CAWDU, le partenaire syndical de la CSC et de WSM, a appelé à un appui international pour que soient libérés les 23 activistes syndicaux. C'est ainsi que s'est mise en marche la machine «**urgent appeal**»: des lettres ont été envoyées aux ambassades et aux pouvoirs publics pour réclamer la libération des activistes retenus. Le 10 février 2014, différentes ONG et organisations syndicales internationales ont organisé une journée d'action mondiale. À Bruxelles, la CSC, la FGTB, la CGSLB, WSM, la Campagne Schone Kleren et AchACT, FOS, Oxfam Solidarité et la Confédération syndicale internationale ont rassemblé deux cents militants devant l'ambassade du Cambodge. Malgré la pression mondiale, les activistes syndicaux n'ont pas été libérés.



En février 2014, la Campagne Vêtements Propres et ses membres ont mené une action devant l'ambassade du Cambodge à Bruxelles pour que soient libérés les 23 militants syndicalistes qui avaient été arrêtés.

La pression sur les marques de vêtements pour qu'elles se positionnent à ce sujet a aussi été renforcée avec succès. Les marques H&M, Adidas, C&A, Gap et Esprit, notamment, qui font fabriquer leurs vêtements au Cambodge, ont interpellé le premier ministre cambodgien dans une lettre commune pour que la paix sociale soit rétablie et que soit payé un salaire minimum décent. Finalement, les activistes syndicaux ont été condamnés à des peines avec sursis et relâchés le 30 mai 2014.

Lors de la Conférence internationale du Travail en début juin de la même année, le Cambodge a été rappelé à l'ordre par la Commission des normes pour les violations du droit à la liberté d'association.

répondre aux besoins de toutes les catégories de travailleurs/euses, y compris les femmes et les jeunes, le travail en synergie et en réseau devient de plus en plus une stratégie clé pour les différents mouvements sociaux. Lorsqu'ils constituent des alliances, ils ont souvent plus d'impact dans le rapport de force avec le pouvoir politique et économique.

4.2. LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Les mouvements sociaux de par le monde peuvent compter les uns sur les autres et constituent des réseaux de solidarité internationale. Les travailleurs/euses des 2 hémisphères ne sont pas des concurrents. Bien au contraire, la fameuse «race to the bottom» (dérégulation) démontre que la solidarité internationale entre les travailleurs/euses de par le monde est essentielle pour mettre un terme à la pression illimitée qui pèse sur les droits du travail. Par conséquent, WSM et ACV-CSC appuient de manière structurelle des mouvements sociaux en Afrique, Amérique latine et Asie pour qu'ils puissent développer, avec leurs membres, les stratégies et les actions les plus appropriées pour renforcer le développement et la bonne application des droits du travail dans leur contexte.

Pour tisser ce lien de solidarité internationale, WSM et ACV-CSC mobilisent leurs membres, militants, animateurs et bénévoles dans le cadre des activités suivantes:

- **L'appui technique et financier à des mouvements sociaux en Afrique, Asie et Amérique latine** les rend à même de développer leurs propres capacités et de mettre en œuvre leurs propres stratégies par rapport aux droits du travail.
- **Les campagnes et la communication** sont destinées à sensibiliser les membres et militants du Mouvement ouvrier chrétien sur l'importance de la lutte de nos mouvements partenaires pour le respect des droits du travail.
- La recherche vise à capitaliser les expériences de nos mouvements partenaires ainsi que les bonnes pratiques afin que puissent se faire des choix stratégiques en vue du renforcement des actions sur le terrain en termes d'impact.
- **Le plaidoyer politique** vise à faire figurer le respect, la protection et la garantie effective des droits du travail à l'agenda politique tant au niveau national et régional qu'international, tout en faisant reconnaître le rôle fondamental des mouvements sociaux en la matière.

4.3. UN REGARD SUR LE TERRAIN

Les études de cas qui suivent illustrent la diversité des approches des différents mouvements sociaux en matière de droits du travail. Le mouvement identifie sa stratégie et ses actions en fonction de plusieurs éléments: le groupe cible, l'enjeu qui se présente et la position des autres parties prenantes.

1. ZONES FRANCHES = ZONES DE LIBRE VIOLATION DES DROITS DU TRAVAIL?

1.1. PROBLÉMATIQUE GLOBALE

Les zones franches d'exportation (ZFE) sont les espaces réglementaires de certains pays qui ont pour but d'attirer des entreprises d'exportation en leur offrant **des avantages fiscaux, tarifaires et réglementaires**. Parmi les avantages spécifiques généralement accordés dans les ZFE, on retrouve:

- l'exonération totale ou partielle des taxes à l'exportation;
- l'exonération totale ou partielle des droits de douane sur les importations de matières premières ou de biens intermédiaires;
- l'exonération d'impôts directs tels que l'impôt sur le bénéfice, les taxes; etc.

D'autres modalités propres aux ZFE, quoique moins transparentes, sont parfois utilisées pour prendre d'autres mesures incitant les entreprises à investir et à exporter. **Il s'agit souvent d'un cadre réglementaire assoupli, y compris par rapport au respect des droits et des normes du travail.** En fait, dans un rapport

récent, l'OIT signale que les travailleurs des ZFE de nombreux pays ne peuvent pas exercer efficacement leur droit à la libre association en raison de pratiques antisyndicales discriminatoires. Ces pratiques peuvent se traduire par le licenciement illégitime, la suspension, l'inscription injustifiée sur une liste noire des responsables et des membres du syndicat, ou la violence physique pour empêcher les travailleurs de former ou de rejoindre le syndicat de leur choix. Ce problème est souvent renforcé par l'absence d'application efficace de la loi dans les ZFE⁵².

LES MOUVEMENTS SOCIAUX EN ACTION

Il existe des ZFE en Afrique, en Amérique latine et en Asie. Sur les trois continents, des syndicats, des organisations socioculturelles ainsi que des associations de droits humains sont actifs sur la question, avec l'appui de WSM et de l'ACV-CSC. Leur principale préoccupation est d'organiser les travailleurs et travailleuses en syndicats et de faire en sorte que la législation du travail soit respectée.

52. W. Milberg et M. Amengual, *Développement économique et conditions de travail dans les zones franches d'exportation: un examen des tendances*, OIT, Genève, 2008, p. 39 et suivants.





Fin décembre 2010 et début janvier 2011, SADD a lancé une grande campagne de solidarité avec les travailleurs et travailleuses de Sprukfield. Plusieurs organisations nationales et internationales, y compris WSM et l'ACV-CSC, ont dénoncé la situation auprès du Ministère du Travail et de la direction de la SAZOF. En même temps, SADD et la CSTT ont organisé des mobilisations des travailleurs et travailleuses et des conférences de presse. Ils ont même interpellé le Premier Ministre du Togo.

A. SADD ET LA CSTT AU TOGO S'EN SORTENT LENTEMENT MAIS SÛREMENT

Solidarité et Action pour le Développement Durable (SADD) est un mouvement citoyen du Togo, créé en octobre 2001 par d'anciens responsables de la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) du Togo.

SADD a réalisé un travail titanesque dans la zone franche togolaise depuis 2008, en collaboration avec la Confédération syndicale des Travailleurs du Togo (CSTT). Ce travail a abouti à la création d'un syndicat dans 3 entreprises et d'un front commun entre 2009 et 2010.

Sprukfield est une entreprise spécialisée dans la fabrication de produits pharmaceutiques (gélules, sirops, comprimés,...). Basée dans la zone franche togolaise depuis 2007, elle emploie environ 132 personnes. Leurs conditions de travail sont très précaires: les travailleurs et travailleuses ne disposent pas de contrats écrits, même après 4 années consécutives de travail. Il arrive de temps en temps que certain(e)s soient licencié(e)s sans préavis et sans droits, ou que les contrats soient suspendus et renouvelés selon le bon vouloir de l'employeur et les besoins du marché. Les travailleurs et les travailleuses n'ont droit à aucun congé et travaillent entre 57 et 63 heures par semaine, sans que soient payées les heures supplémentaires. Les femmes employées dans l'entreprise n'ont pas droit à un congé de maternité. La sécurité et la santé au travail laissent également à désirer, tandis que les délégués syndicaux ne sont pas reconnus par la direction.

Les stratégies de SADD et de la CSTT

- Organisation et représentation des travailleurs/travailleuses
- Action collective
- Offre d'assistance juridique
- Conscientisation et formation des travailleurs/travailleuses sur leurs droits.

Pour dénoncer toutes ces violations de leurs droits, **120 travailleurs et travailleuses de Sprukfield ont décidé de faire grève en date du 9 novembre 2011**. Des négociations ont débuté le 15 novembre mais ont échoué, car les exigences des entreprises étaient inacceptables pour les travailleurs et travailleuses: on leur avait demandé d'envoyer une lettre à l'employeur affirmant qu'ils/elles avaient été obligé(e)s de faire grève par les délégués syndicaux; et

d'accepter un paiement pour les jours de grève comme indemnité de licenciement, pour être ensuite réintégré(e)s dans l'entreprise. **Les 120 travailleurs et travailleuses, dont 3 délégués syndicaux, ont été licenciés** avec l'aval de la Société d'Administration de la Zone Franche (ci-après SAZOF).

Grâce à ces actions nationales et à la pression internationale, un comité tripartite (représentants de la direction de la SAZOF, de l'employeur et représentants syndicaux) a été mis en place début février 2011 pour trouver une solution. En mai 2011, un accord était obtenu par le comité, sous la supervision des services de la primature, qui prévoyait la réintégration immédiate des travailleurs et travailleuses licenciés. En novembre 2012, seuls douze travailleurs avaient été réintégré(e)s. Le message des syndicats de la zone franche restait très clair: la réintégration immédiate et sans condition des 120 travailleurs et travailleuses.

Une lueur d'espoir est le fait que, depuis septembre 2012, les centrales syndicales, SADD et les employeurs de la zone franche ont négocié **une «convention collective sectorielle de la zone franche»**. Cette CCT, signée le 16 octobre 2012, régit les conditions de travail dans la zone franche et entré en vigueur le 1er janvier 2013. Pour les travailleurs et travailleuses de la zone franche, mais aussi pour SADD et la CSTT, cet instrument constitue une base juridique importante pour améliorer le respect des droits du travail. Mais il y a encore du chemin à parcourir! Malgré qu'elle ait force de loi, cette convention collective ne semble pas faire bouger la direction de Sprukfield. Trois ans et demi après l'accord tripartite de mai 2011 de réintégrer les travailleurs et travailleuses licenciés et deux ans après la signature de la convention collective de travail de la zone franche, seuls douze travailleurs sur cent-vingt ont été réintégré(e)s, parmi lesquels huit ont été par la suite mis en 'chômage technique à durée indéterminée' – ce qui revient en réalité à un licenciement déguisé.

Les travailleurs et les travailleuses se font sans cesse licencier, pour être ensuite de nouveau embauchés, afin d'éviter de devoir donner un contrat fixe aux travailleurs et travailleuses qui remplissent les conditions, selon le code du travail.

Le 1er juillet 2014, soixante travailleurs et travailleuses ont cité l'entreprise par requête au Tribunal du travail pour violation par l'employeur du droit au congé, malgré les dispositions en vigueur à ce sujet, et pour violation de la législation. Trois séances d'audition ont déjà eu lieu à ce jour (décembre 2014) et le dossier suit son cours.

B. LES MAQUILAS: UN EXEMPLE D'ESCLAVAGE MODERNE

Les maquilas – littéralement ‘entreprises d’assemblage’ – sont un phénomène typique de l’Amérique centrale, et principalement du Guatemala. Il s’agit de grandes entreprises aux mains de propriétaires étrangers, attirées par l’État moyennant des impôts réduits, des cotisations sociales inexistantes et parfois même une infrastructure gratuite. Ainsi, la loi guatémaltèque stipule que les dix années qui suivent son installation, une entreprise maquila ne doit pas payer d’impôts sur le loyer de son site. La plupart des maquilas sont installées dans des zones franches. La CSI désigne le Guatemala comme le plus mauvais élève d’Amérique centrale en ce qui concerne le respect des droits du travail et considère l’ensemble du secteur des maquilas en Amérique centrale comme carrément antisyndicales. Au Guatemala, les syndicats ne sont dès lors actifs que dans quelques entreprises et leur travail est entravé de toutes les manières possibles par les entreprises, mais aussi par l’État.

L’affaire KOA MODAS

Dans l’entreprise de taille moyenne KOA MODAS, quelques travailleurs/euses courageux/euses ont décidé de fonder un syndicat. Mais dès le départ, leur initiative fut contrecarrée et aboutit finalement à un licenciement collectif illégitime.

Pour commencer, la reconnaissance du syndicat fut traînée en longueur: il fallut plus d’un an, de décembre 2011 à janvier 2013, alors que la loi prévoit un délai maximum de vingt jours ouvrables. Lorsque l’employeur eut vent de ce qui se préparait, la direction du syndicat fut appelée à se présenter au chef du personnel et on tenta de les acheter en échange de l’arrêt du processus. Lorsqu’ils refusèrent d’obtempérer, les premières têtes commencèrent à tomber: en avril 2012, treize des quarante-cinq travailleurs et travailleuses syndiqués furent licenciés sur-le-champ. Et en juin de la même année, les trente-deux autres membres durent eux aussi partir, après que la Confédération syndicale guatémaltèque CGTG avait mentionné l’affaire lors de la séance d’audition sur le Guatemala devant la Commission de l’application des normes pendant la Conférence internationale du Travail. Le Ministre du Travail promit d’intervenir rapidement dans cette affaire, mais il n’en a pas encore été question jusqu’ici (décembre 2014).

Malgré tout, le syndicat a poursuivi ses actions, ce qui a encouragé d’autres travailleurs/euses à s’affilier aussi. Ils ont ainsi déposé plainte auprès de l’inspection du travail pour la rétention frauduleuse de leurs cotisations sociales. Sur les mille deux cents travailleurs/euses de l’entreprise, l’employeur n’a payé les cotisations de sécurité sociale que pour trois cents travailleurs/euses. Les neuf cents autres travailleurs/euses ne bénéficient d’aucune intervention dans leurs soins de santé et n’auront pas non plus de pension à leurs 25 ans. Au total, six plaintes ont été déposées auprès de l’inspection du travail: paiement incomplet des salaires; paiement incomplet des indemnités; rétention illégale des cotisations sociales; licenciement pour affiliation au syndicat CGTG; menaces et intimidations de la part de l’employeur et de ses personnes de confiance; et menaces de fermeture.

Suivi par la CGTG

Les stratégies de la CGTG

- Organisation et représentation des travailleurs
- Offre d’assistance juridique
- Action politique



Le travail des syndicats au Guatemala ne va pas de soi. Malgré cela, la CGTG, partenaire de Solidarité Mondiale et de l’ACV-CSC, mène une lutte sans relâche pour de meilleures conditions de travail.

Le syndicat CGTG suit l’affaire de près depuis des années et a déjà déposé plainte à plusieurs reprises auprès du Ministère public car KOA MODAS ne donne aucune suite aux injonctions de réintégrer les quarante-cinq travailleurs/euses licenciés. La CGTG offre aussi une assistance juridique aux membres du syndicat pendant les séances d’audition, ainsi qu’une protection et un abri à celles et ceux qui avaient été menacés à l’un ou l’autre moment. Le syndicat réclame aussi une enquête approfondie sur les actes de violence et d’intimidation subis par certaines travailleuses.

La CGTG agit activement avec le groupe des maquiladoras – les travailleuses des maquilas – et organise des réunions hebdomadaires. Plusieurs femmes célibataires qui avaient été licenciées ont pu, grâce à la CGTG, bénéficier d’une aide pour créer une micro-entreprise et obtenir ainsi une source de revenus alternative.

Des quarante-cinq travailleurs/euses licenciés, seuls deux ont été réengagés. L’objectif de la CGTG est que tous les travailleurs/euses licenciés puissent retourner au travail. Cela se révèle très difficile, vu la pression exercée sur les travailleurs/euses réengagés pour qu’ils/elles donnent leur démission, moyennant la promesse qu’ils/elles seront alors dédommagés. KOA MODAS essaie de cette manière de débarrasser son entreprise des syndicats. Mais malgré le contexte difficile, la CGTG n’abandonne pas et poursuit la lutte.

Le féminicide, le meurtre de femmes parce qu’elles sont des femmes, est un problème méconnu dans de nombreuses maquilas. Parmi les victimes de féminicide, les jeunes ouvrières des maquilas constituent un groupe considérable: entre 2000 et 2012, 6.717 victimes de féminicide ont été répertoriées au Guatemala. Cinq des douze pays qui enregistrent le plus haut taux de féminicide se situent en Amérique latine, mais malgré la gravité de la problématique, cette forme de violence abominable envers les femmes ne reçoit que très peu d’attention politique, voire pas du tout.

2. LE TRAVAIL DOMESTIQUE: ENFIN RECONNU APRÈS UNE LONGUE LUTTE

2.1. PROBLÉMATIQUE GLOBALE

Le travail domestique est un des plus vieux métiers et un des plus répandus, qui concerne plusieurs millions de femmes partout dans le monde. L'OIT estime que 53 millions de personnes sont employées comme travailleurs/euses domestiques dans le monde. D'autres sources soutiennent que ce nombre dépasse les cent millions de personnes, car beaucoup de pays ne disposent pas de statistiques fiables et de surcroît, ne comptent jamais les enfants qui travaillent comme personnel domestique⁵³. 85% de ces travailleurs sont des femmes.

Malheureusement, ce travail est mésestimé: sur le plan économique, il n'est pas considéré comme un «emploi normal» et, au niveau socioculturel, il est envisagé comme quelque chose de «typiquement féminin». Par conséquent, dans beaucoup de pays, le travail domestique n'est généralement pas reconnu ou réglementé dans la législation nationale du travail. Dans les cas où la loi protège ces travailleurs/euses, elle n'est pas effectivement appliquée pour différentes raisons, par exemple parce qu'un domicile n'est pas considérée comme un lieu de travail.

Un grand nombre de mouvements sociaux de tous les continents organisent le personnel domestique. Ils le soutiennent et lui montrent qu'il n'est pas seul. Ils le sensibilisent sur ses droits, qui sont totalement inconnus de la plupart des travailleurs/euses domestiques. Et surtout, ils lui montrent qu'il a la capacité de changer sa situation et de devenir ainsi acteur de son propre développement.

Leur ténacité a porté ses fruits: l'organisation et la mobilisation de ces travailleurs/euses, qui ont ainsi acquis un visage et une voix, ont fait figurer les conditions de travail inhumaines dans le secteur à l'agenda de la communauté internationale. Cela a donné lieu à la décision de l'OIT de développer de nouvelles normes du travail. Le 16 juin 2011, la Conférence internationale du Travail approuvait la Convention 189 et la Recommandation 201, offrant pour la première fois dans l'histoire, un cadre réglementaire au travail domestique.

La Convention 189 reconnaît le travail domestique comme un emploi à part entière et le personnel domestique comme des travailleurs/euses qui ont les mêmes droits que les autres catégories de travailleurs⁵⁴/euses: la liberté d'association, le droit à des négociations collectives, un salaire minimum, une sécurité sociale et la protection de la maternité, un jour de repos par semaine, des congés annuels, etc. De plus, la Convention 189 stipule qu'une inspection du travail doit être possible, même si ce travail est effectué dans des habitations privées. La Recommandation 201 appelle les

États membres de l'OIT à agir enfin pour la protection effective du personnel domestique des missions diplomatiques.

2.2. LES MOUVEMENTS SOCIAUX EN ACTION

A. D'UN MOUVEMENT SOCIAL À UNE ORGANISATION SYNDICALE EN INDE

Beaucoup d'organisations sociales s'orientent vers le personnel domestique en Inde, mais le «National Domestic Workers Movement» (NDWM), ou Mouvement national de travailleurs/euses domestiques, est incontestablement un pionnier dans le secteur. Depuis sa création, il y a 27 ans, il est parvenu à organiser plus de deux millions de membres, y compris des enfants et des migrants, dans pas moins de dix-sept États. C'est sur base de cette énorme expérience que le NDWM a participé aux négociations sur la Convention 189 et la Recommandation 201.

D'une convention internationale à une réglementation nationale

Depuis juin 2011, le NDWM organise des actions politiques à des moments de choix pour que soit ratifiée la C189 et que les deux normes du travail soient transformées en une réglementation adéquate. En Inde, plusieurs États reconnaissent déjà le travail domestique et disposent d'une législation du travail spécifique à ce secteur⁵⁵. Mais l'État central se dérobe à ses responsabilités en cette matière. Le NDWM a tout de même engrangé quelques victoires à différents niveaux.

Une avancée substantielle a été enregistrée en juin 2011 avec l'extension, par le gouvernement, de l'assurance maladie publique aux travailleuses domestiques.

Celles-ci et leurs familles sont dès lors mieux protégées contre les frais parfois très élevés encourus en cas de maladie. La travailleuse domestique et sa famille (jusqu'à 5 personnes) ont maintenant droit à des soins médicaux pour un montant de Rs. 30.000 par an (393 euros). La contribution pour l'assurance est partagée: les travailleuses domestiques paient chaque année Rs. 30 comme frais d'adhésion (0,39 euro), les frais restants sont partagés entre le gouvernement central (75%) et les États (25%). Le NDWM investit en ce moment beaucoup d'énergie dans la sensibilisation des gouvernements des États, qui doivent maintenant opérationnaliser le système, par exemple en établissant et en distribuant les cartes d'adhésion. De plus, le mouvement donne de nombreuses formations à ses membres de manière à ce qu'ils connaissent leurs droits selon le nouveau système d'assurance.

En septembre 2012, le Parlement indien a décidé d'élargir aussi le champ d'application de la Loi sur l'intimidation

53. <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--fr/index.htm>.

54. À ce jour, dix-sept pays ont ratifié la Convention 189. Pour en voir un aperçu: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460. D'autres pays ont adapté leur législation, comme le Brésil, l'Espagne, la Thaïlande et la Zambie.

55. Sept États (Andhra Pradesh, Bihar, Jharkhand, Karnataka, Kerala, Odisha et Rajasthan) ont introduit un salaire minimum pour le personnel domestique. Au Kerala, au Maharashtra et au Tamil Nadu a aussi été créé un «Conseil pour le Bien-être», auquel les travailleurs domestiques peuvent s'inscrire et auquel ils peuvent s'adresser pour obtenir des allocations sociales en met deze raden van bestuur. Mais à l'heure actuelle, malgré ces efforts, une grande majorité des travailleurs du pays n'entrent pas en ligne de compte dans la législation du travail.

sexuelle sur le lieu de travail au travail domestique. Cela représente une énorme victoire pour le NDWM car les travailleuses domestiques sont victimes au quotidien de violences sexuelles, justement parce que leur «lieu de travail» est invisible. On ouvre ainsi la voie pour que de tels cas de violence sexuelle soient rendus publics et que les coupables soient poursuivis.

La lutte pour un cadre politique national pour le personnel domestique demeure une priorité absolue pour le mouvement. Ils ont ainsi encore transmis, en juillet 2013, 120.000 signatures au ministre du Travail et différentes rencontres ont été organisées pour convaincre des parlementaires de l'importance d'un tel cadre politique.

Du mouvement social au syndicat

Il y a maintenant une convention internationale et bientôt viendra, espérons-le, une législation nationale. Cela signifie qu'une travailleuse domestique est en principe reconnue comme une travailleuse à part entière et qu'elle dispose de droits du travail. Ce qui ne veut pas nécessairement dire que ces droits du travail sont respectés. Les travailleuses domestiques en sont tout à fait conscientes. Et pour le NDWM, c'est clair depuis toujours: le travail syndical est indispensable pour faire valoir ses droits du travail.

Les stratégies du NDWM

- Organisation et représentation
- Structuration du mouvement et création d'un syndicat
- Action collective et politique

Il a donc été décidé, en octobre 2010, de créer un syndicat sous le nom NDWU (National Domestic Workers Union). Un groupe de pilotage s'est chargé du processus et a organisé des formations dans tout le pays sur le travail des syndicats. Ils ont reçu à ce titre un appui technique et sur le plan du contenu de leurs collègues de l'ACV-CSC Alimentation et Services. Le module de formation a fait son chemin dans les différents États du pays et c'est ainsi que l'idée d'un syndicat digne de ce nom a commencé à prendre forme dans le mouvement plus large.

Finalement, la National Domestic Workers Trade Union Federation (NDWTFU) a vu officiellement le jour le 9 octobre 2013. Il s'agit de la toute première confédération syndicale uniquement composée et dirigée par des travailleurs/euses domestiques. Une première en Inde! Pour l'instant, les syndicats de sept États sont affiliés à la fédération, et les syndicats de trois autres États montrent un intérêt croissant. Lors de la dernière Assemblée générale de novembre 2014, le nom officiel a également été abrégé en «National Domestic Workers Federation» (NDWF).

B. GRÂCE À L'OIT, LES TRAVAILLEURS/EUSES DOMESTIQUES DU NIGER MISENT SUR UN AVENIR OÙ ILS/ELLES SONT ÉGAUX/ÉGALES AUX AUTRES EN DROITS. LE GOUVERNEMENT ET LES EMPLOYEURS DU NIGER Iront-ils dans ce sens?

Selon une enquête menée en 2007 dans les villes de Niamey et Dosso par la «Confédération nigérienne du Travail» (CNT) et le «Mouvement des Travailleurs chrétiens» (MTC), il s'est avéré que 98% des cinq cents



Des membres du National Domestic Workers Movement manifestent avec des affiches pour la ratification de la Convention de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques.

familles interrogées employaient un/e travailleur/euse domestique, qui ne bénéficiait pas des mêmes droits fondamentaux que les autres travailleurs/euses.

Cette enquête a marqué le départ de toute une série d'actions: organisation collective des travailleurs/euses domestiques, formations sur leurs droits du travail, ainsi que des actions de plaidoyer et de lobbying auprès des autorités nigériennes pour que soit négociée une convention collective de travail spécifique qui tienne compte de la spécificité de cette profession.

Stratégies de la CNT Niger

- Organisation des travailleurs/euses domestiques
- Actions collectives
- Assistance juridique

C'est ainsi qu'a été créé le premier syndicat pour et par le personnel domestique (SYNTRAMAN), avec des délégués dans les cinq arrondissements de Niamey. En outre, la CNT Niger instaura un forum permanent de concertation entre les syndicats et d'autres organisations sociales qui œuvrent en faveur des droits du personnel domestique. Le 1er mai 2009, le ministre du Travail de l'époque avait réagi positivement à la proposition d'une CCT spécifique, mais le coup d'État de février 2010 avait remis tout cela en question.

Ces événements n'ont cependant pas découragé la CNT; elle a ensuite pris part, aux côtés de l'ACV-CSC et de WSM, à la Conférence internationale du Travail de l'OIT de 2011 pour contribuer au plaidoyer pour l'adoption d'une Convention et d'une Recommandation solides. Elle continue en outre à offrir des services aux travailleurs/euses domestiques, et notamment une assistance juridique:

- Vingt cas de violation des droits du travail ont été défendus à l'inspection du travail. Dix-sept travailleurs/euses domestiques ont ainsi recouvré leurs droits: certains/es ont pu faire annuler leur licenciement, d'autres ont été affilié/es à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et d'autres encore ont obtenu un contrat de travail écrit.
- Grâce à l'action du syndicat, trente-huit travailleurs/euses domestiques ont été embauché/es dans des conditions respectueuses du code du travail.

Néanmoins, la ratification de la Convention 189 demeure un point controversé pour la CNT Niger. Elle a réussi à convaincre le CESOC

(conseil économique et social) du pays de faire une recommandation au gouvernement dans ce sens. Et au parlement, elle a trouvé quelques partisans disposés à interpellier le ministre du Travail et de l'Emploi à ce sujet.

Par ailleurs, la CNT tente aussi de rallier l'opinion publique à sa cause. Elle a développé pour ce faire toute une série de gadgets, comme des sous-verres et des sets de table qui contribuent à attirer l'attention sur ce thème en le rendant accessible. Elle a de plus exposé sa position au grand public à l'occasion de différentes émissions de radio et de télévision.

C. JOC PÉROU: DES JEUNES AUX COMMANDES

Au Pérou, le travail domestique occupe une part importante de la population active. Selon le ministère du Travail, il y aurait environ 450.000 employés de maison dans tout le pays, mais d'autres sources évoquent un chiffre de 700.000, dont 89% sont des fillettes et des jeunes filles indigènes, qui ont fui la campagne vers les villes pour échapper à la pauvreté.

Avec tant d'enfants occupés dans ce secteur, la «Juventud Obrera Cristiana del Perú» (JOC Pérou, soit la Jeunesse ouvrière chrétienne du Pérou) a décidé, voilà plus de 40 ans, d'agir en leur faveur. Au début, elle organisait avant tout des activités socioculturelles avec ces filles lors de leur jour de repos. Dès les années 1970, la JOC Pérou tente de convaincre les employé/es de maison de créer leur propre syndicat. En coopération avec d'autres organisations sociales, un premier congrès fondateur s'est tenu en 1973, mais le Ministère du Travail refusa de le reconnaître légalement. Il a fallu attendre 2006 pour assister à la naissance du premier syndicat par et pour le personnel domestique, le Syndicat national d'employées de maison (SINTRAHOGARP), et à sa reconnaissance légale.

Entretiens, la JOC Pérou s'est jointe à d'autres organisations de travailleurs/euses domestiques pour mener un travail approfondi de plaidoyer politique en vue d'améliorer la situation des travailleurs/euses domestiques. C'est à leur initiative qu'a été développée et approuvée par le Congrès la Loi du 2 juin 2003, mieux connue sous le nom de «Loi N°27986 sur les Employé/es de Maison». Et même si cette loi ne satisfait pas à toutes les revendications de ces travailleuses et de leurs organisations représentatives, la loi a représenté un grand pas en avant: la reconnaissance de la journée de travail de huit heures (Art. 15), un jour de repos par semaine (Art. 10), des congés payés (Art. 12) ainsi que la couverture obligatoire par le système de sécurité sociale (Art. 18).

La JOC Pérou continue à offrir des services aux travailleuses domestiques, notamment par le biais de l'«Institut pour la Promotion et la Formation des Travailleuses domestiques» (IPROFOTH). Au moment de l'arrivée des jeunes femmes indigènes dans la capitale, IPROFOTH leur offre des **formations sur leurs droits du travail**. En plus, il fournit un **service de crèche** pour les enfants des jeunes femmes qui travaillent dans des maisons privées pendant la journée.



L'image de la Campagne Femmes, Vie et Droits.

Stratégies de la JOC Pérou

- Organisation du personnel domestique
- Plaidoyer politique
- Formations et offre de services

Depuis l'adoption de la C189, la JOC Pérou et ses alliés ont mis en place le «Collectif des Travailleuses domestiques du Pérou»⁵⁶. Ce Collectif se bat pour la ratification de la Convention et la mise en conformité de la Loi N°27986 sur les Employé/es de Maison. Ainsi, le Collectif a organisé en octobre 2013 une séance parlementaire au Congrès de la République: les deux cents participantes y ont exposé aux députés l'importance pour elles et pour le pays, de la ratification de la Convention 189.

En plus, la Campagne continentale «Femmes, Vie et Droits» a facilité la mise en réseau de la JOC Pérou et ses alliés péruviens avec la «Fédération nationale du personnel domestique en Bolivie» (FENATRAHOB). Des visites d'échanges sont régulièrement organisées au Pérou et en Bolivie pour apprendre de leurs expériences mutuelles et afin de soutenir leur plaidoyer respectif. Cela porte ses fruits, puisque la Bolivie a ratifié la Convention 189 le 15 avril 2013.

Au niveau continental, la Confédération syndicale des Amériques (CSA) et la Campagne continentale «Femmes, Vie et Droits» ont uni leurs forces autour de cet objectif de ratification de la Convention 189. Fin 2013, elles interpellèrent encore une fois le représentant du Ministère péruvien du Travail sur la question, en remettant pas moins de 150.000 signatures pour renforcer leur demande de ratification.

La campagne Femmes, Vie et Droits

Cette campagne a été menée entre 2009 et 2013 par les vingt-deux organisations partenaires de WSM en Amérique latine. L'objectif de cette campagne était triple:

1. Informer et former les femmes sur leurs droits du travail et sur la manière dont elles peuvent les défendre.
2. Sensibiliser les organisations d'employeurs pour mener une politique interne en faveur d'une participation active et représentative des femmes, en particulier au sein des organes de décision.
3. Demander aux pays d'Amérique latine de ratifier certaines Conventions de l'OIT qui vont dans le sens d'une promotion de l'égalité entre hommes et femmes, et notamment la Convention 189.

56. Le «Collectif d'organisations et syndicats des travailleuses domestiques du Pérou» est constitué du Syndicat national des travailleuses domestiques (Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú, SINTRAHOGARP), de la Fédération nationale des travailleuses domestiques (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú, FENATRAHOGARP), du Centre de formation des travailleuses domestiques (Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar, CCTH), de l'Institut pour la promotion et la formation des travailleuses domestiques (Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar, IPROFOTH), de la Jeunesse ouvrière chrétienne (Juventud Obrera Cristiana, JOC), de l'Association nationale des travailleuses (Asociación Nacional de Trabajadoras, ANTRA) et de la Fédération internationale du personnel domestique (International Domestic Workers' Federation IDWF).

3. L'ÉCONOMIE INFORMELLE: LE SYNDICAT CONGOLAIS ORGANISE LES TRAVAILLEURS/EUSES DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Il n'existe pas de chiffre exact de mesure de l'ampleur de l'économie informelle en République Démocratique du Congo. On considère généralement qu'environ 80% de la population est active dans l'économie informelle, mais dans la pratique, ce nombre est probablement encore en deçà de la réalité. Il faut dire qu'à l'exception des bébés, des enfants scolarisés, des personnes malades et des personnes très âgées, presque tous les Congolais travaillent dans l'économie informelle. Et même les personnes qui ont un emploi dans le secteur public ou privé, qui représentent ensemble environ 3% de la population active selon la Banque centrale congolaise⁵⁷, ont souvent encore un petit revenu à côté, issu de l'économie informelle.

La CSC (*Confédération syndicale du Congo*), tente petit à petit d'organiser la masse de travailleurs/euses de l'économie informelle en vue de défendre leurs droits. Ils/elles se tournent en premier lieu vers quelques secteurs spécifiques, dans les grandes villes telles que Kinshasa et Lubumbashi: les mototaxis, les cambistes, les commerçants aux marchés, les restaurateurs de rue, les coiffeurs informels, etc.

Les cambistes.

«*Les Cambistes*», comme on les appelle, dominent le marché informel des capitaux. Rien qu'à Kinshasa, ils ne seraient pas moins de dix mille. Ils négocient et changent l'argent dans la rue: les francs congolais, les euros et les dollars américains..., et voient passer chaque jour des millions entre leurs mains. Les Congolais ne font pas du tout confiance au système bancaire officiel. A peine 1,5% de la population congolaise dispose d'un compte en banque, ce qui laisse une grande part de marché aux cambistes.

Mais informel n'est pas synonyme d'illégal ou de désordonné. Les cambistes se sont organisés. Ils ont développé une structure de gestion qui fixe les règles de fonctionnement entre eux. Le taux de change est déterminé chaque matin, ensuite c'est chacun pour soi. Dans un tel contexte, la sécurité et la sûreté sont d'autant plus importantes, sinon ils deviennent des proies faciles pour le crime, l'extorsion et la corruption. Beaucoup de cambistes sont dès lors membres du syndicat, où ils apprennent à défendre leurs intérêts tous ensemble. Les recruteurs de la CSC arpentent les rues pour convaincre les cambistes de s'affilier au syndicat et constituer des groupes de base. En 2014, plus de 2.000 d'entre eux ont ainsi été sensibilisés et quelque 1.500 ont suivi une formation donnée par le syndicat. Cela a notamment donné lieu à la création d'un nouveau groupe syndical disposant de dix sections dans le quartier de Gombé, situé au cœur de Kinshasa. A la CSC, les membres sont entre autres formés sur les droits du travail, la gestion de petites entreprises, comment épargner, mais aussi, comment avoir accès à des soins de santé en s'organisant en mutualités.

Le marché de Gambela

Le marché de Gambela se situe dans le quartier Kasa-Vubu et est l'un des innombrables marchés qui foisonnent à Kinshasa. Environ 5.000 commerçants/es y écoulent leurs produits sept jours sur sept, de 6 heures du matin à 17 heures. C'est de l'économie formelle à cent pour cent. Ici aussi, la CSC essaie de gagner du terrain, de la même manière que dans les cent et trois autres marchés communaux que compte Kinshasa (d'après les estimations). Les plus grands d'entre eux attirent jusqu'à vingt mille vendeurs/euses. La principale tâche du syndicat consiste à appuyer, sensibiliser et protéger ses membres. Les deux principaux enjeux des vendeurs/euses de marché sont l'analphabétisme – qui rend difficile la gestion d'un commerce – et les menaces d'autres vendeurs/euses de marché (forte concurrence).

Des cinq mille vendeurs/euses du marché de Gambela, huit cents environ sont affiliés/es à la CSC⁵⁸. Le syndicat leur permet de suivre des formations sur la manière dont ils/elles peuvent améliorer la gestion de leurs activités et il prend pour elles/eux les dispositions auprès de la direction du marché («Maman administratrice» en cas de conflits avec d'autres vendeurs/euses du marché.

L'année 2014 a été une année importante pour les activités de la CSC autour des marchés informels: pour la première fois dans l'histoire sociale du Congo, des élections sociales ont été organisées dans l'économie informelle, et plus particulièrement dans les marchés de Kinshasa. Les élections ont été organisées par les municipalités locales. La CSC a remporté les suffrages, ce qui donne maintenant au syndicat un mandat formel pour pouvoir aller négocier au nom de ces travailleurs/euses informels/les et conclure des accords avec les autorités communales en matières de la santé et de la sécurité, des taxes, etc.

La CSC milite pour que de telles élections sociales soient encore organisées dans l'économie informelle, à commencer par les mototaxis et les menuiseries et élargir ensuite le champ à d'autres secteurs.



57. http://www.bcc.cd/downloads/pub/rapann/Rapport_annuel_2012_bcc_RDC.pdf
58. Cijfers uit 2012.

4. LA LUTTE 'VÊTEMENTS PROPRES'

Le Bangladesh. Un pays où les syndicats peuvent sauver des vies.

Le 24 avril 2013, les conditions inhumaines du secteur textile bangladais faisaient la une des médias dans le monde. L'effondrement du complexe Rana Plaza avait tué mille cent trente-huit travailleurs/euses de l'habillement et blessé des milliers d'autres personnes. Moins d'un mois plus tard, plusieurs marques de vêtements renommées, des syndicats et des ONG – dont la Campagne Schone Kleren/achACT – signaient le fameux «Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh». Depuis lors, plus de cent quatre-vingt marques de vêtements ont signé cet accord en signe d'engagement pour un programme contraignant visant à améliorer la sécurité dans les manufactures dont elles sont clientes.

L'histoire de l'«Accord de sécurité» a pourtant commencé bien avant ces événements. L'effondrement du *Rana Plaza* n'a pas été la première catastrophe dans les ateliers textiles et les manufactures de vêtements au Bangladesh. En novembre 2012, l'incendie de la manufacture de vêtements *Tazreen*, à proximité de Dhaka, avait fait cent vingt victimes. Un autre incendie à la Garib & Garib Sweater Factory en février 2010 avait tué vingt-et-un travailleurs/euses de l'habillement. Le 11 avril 2005, les trois derniers étages de la manufacture *Spectrum*, un autre fabricant de vêtements, s'étaient écroulés. Ces étages avaient été construits en toute illégalité, sans aucun souci de la sécurité et sans prévoir des voies d'évacuation. Soixante-quatre travailleurs/euses avaient succombé à l'effondrement, quatre-vingt autres avaient été blessés. Ces vingt-cinq dernières années, au moins deux mille deux cents personnes ont trouvé la mort dans quelques trois cents incidents.

La pression des marques internationales de vêtements pour produire de moins en moins cher et de plus en plus vite va à l'encontre des droits du travail et des normes de sécurité. Les pouvoirs locaux veulent maintenir coûte que coûte les investisseurs dans le pays et ferment les yeux. Le Bangladesh dépend pour 70 à 80% de ses exportations dans du secteur textile. Ce secteur emploie quelque quatre millions de travailleurs/euses, dont 80% sont des femmes.

Après l'incendie à la Garib & Garib Sweater Factory, la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (ITGLWF – qui fait maintenant partie d'IndustriALL) s'est mise ensemble avec des syndicats bangladais, la campagne internationale Schone Kleren (Vêtements propres) et trois autres ONG pour élaborer des propositions en vue d'améliorer la sécurité des bâtiments en général et en cas d'incendie en particulier. Mais il a encore fallu attendre deux longues années pour voir les deux premières marques de vêtements signer l'Accord.

Rana Plaza: le moment où tout a basculé

Le 5 mai 2013, deux semaines après l'effondrement du bâtiment Rana Plaza, IndustriALL, UNI, la Campagne internationale Schone Kleren (Vêtements propres) et quelques autres ONG soumettaient un nouveau texte, en grande partie basé sur les principes de l'accord précédent, mais qui tenait compte de certaines préoccupations des



Suite à la catastrophe du Rana Plaza, Solidarité Mondiale a mené en 2014 une campagne publique sur les vêtements propres. Les personnes présentes étaient invitées à donner symboliquement l'étiquette de leurs vêtements. L'objectif était d'exercer une pression sur les entreprises concernées pour de meilleures conditions de travail dans les manufactures de vêtements au Bangladesh et dans d'autres pays du monde. Cette campagne a notamment amené les chaînes belges de vêtements JBC et Bel&Bo à se joindre à l'initiative multiacteurs Fair Wear Foundation.

entreprises de l'habillement. Le 13 mai, H&M, le plus gros acheteur de vêtements au Bangladesh, signait l'Accord. Depuis lors, l'Accord de sécurité a été signé par plus de cent soixante marques de mode et chaînes de vêtements, deux syndicats mondiaux (UNI et IndustriALL) et plusieurs syndicats bangladais. La Campagne internationale Schone Kleren (Vêtements propres) et trois autres ONG ont signé l'Accord en tant que témoins. L'OIT y joue le rôle de président indépendant ('independent chair').

L'accord reprend les éléments suivants:

- Des inspections indépendantes et transparentes des manufactures, avec publication des rapports.
- Réalisation obligatoire d'améliorations en cas de manquements constatés au bâtiment.
- Autorisation de constituer des syndicats dans les manufactures.
- Création de comités pour la sécurité et la santé des travailleurs/euses.
- Droit des travailleurs/euses à refuser de travailler dans des conditions non sûres (en ligne avec la convention 155 de l'OIT).

Un bon début

La signature de l'Accord de sécurité démontre qu'une approche structurelle apporte des résultats. La Campagne internationale Schone Kleren (Vêtements propres) a été pendant des années à pied d'œuvre avec des syndicats et des ONG pour que les manufactures au Bangladesh soient plus sûres, même au moment où les marques de vêtements ne voulaient pas en entendre parler. Ce travail infatigable a permis de disposer d'un texte abouti au moment où les marques internationales de vêtements étaient prêtes. En mettant les marques de vêtements sous pression pour qu'elles signent l'Accord de sécurité, la Campagne Schone Kleren (Vêtements propres) a contribué activement à ce succès en Belgique.

Mais la signature de l'Accord de sécurité n'est pas une fin en soi: la Campagne Schone Kleren (Vêtements propres) suit l'exécution de l'Accord et continue de mettre la pression sur les entreprises qui achètent des productions au Bangladesh pour qu'elles signent l'accord et, surtout, le mettent en œuvre. Il reste à espérer que cet accord pourra servir d'exemple pour résoudre d'autres problèmes dans le secteur de l'habillement, comme l'absence de salaire vital et les contrats de travail à court terme dans les différents pays de production tels que le Cambodge, le Pakistan, la Chine, l'Indonésie et le Myanmar.

5. ABSENCE DE DROITS DU TRAVAIL DANS L'ACCORD D'INVESTISSEMENT AVEC LE QATAR

Le Qatar organise en 2022 la Coupe du Monde de football et ne lésine pas sur les moyens pour la construction de stades et d'infrastructures. L'occasion de conclure de juteux contrats, y compris pour les investisseurs belges, qui sont encouragés à le faire par l'État. Ce dernier a d'ailleurs conclu un accord d'investissement avec l'État qatari en 2012. L'accord est censé protéger les investisseurs belges, mais il n'offre aucune garantie de respect des droits du travail pour les millions de travailleurs/euses migrants, employés au Qatar.

De plus, les énormes investissements consentis pour préparer la Coupe du Monde attireront plus de travailleurs/euses migrants que jamais auparavant, soit environ un million de travailleurs/euses supplémentaires. Le pays compte maintenant 85% de travailleurs/euses migrants sur un total 1,7 million d'habitants (principalement issus des Philippines, d'Asie du Sud-Est et d'Afrique de l'Est). Ils/elles constituent 94% de la population active, mais leurs conditions de travail sont abominables. La plupart travaillent et vivent dans des conditions inhumaines et sont à la merci de leur employeur (leurs papiers d'identité sont confisqués pour éviter qu'ils/elles ne s'en aillent avant la fin de leur contrat), ils/elles ne sont pas suffisamment protégés/es par la législation du travail existante, n'ont pas le droit de s'organiser. Les organisations syndicales y sont interdites. Rien qu'en 2011, selon la CSI, cent soixante-deux Népalais y ont perdu la vie suite à un suicide ou un accident du travail. En 2013, le nombre total de morts s'élevait déjà à plus de mille deux cents travailleurs/euses et trois mille Bangladais ont été arrêtés et déportés pour avoir exigé une augmentation de leur salaire.

Les accords commerciaux et d'investissement: un levier de promotion des droits du travail?

La Coupe du Monde de football démontre bien que l'accord d'investissement avec le Qatar est associé à des intérêts considérables. Mais en même temps, il est clair que les accords de ce genre accordent trop peu d'importance à l'impact social et n'offrent aucune garantie que les entreprises respectent les droits du travail.

La Coalition Travail décent a entrepris différentes actions depuis 2011 pour attirer l'attention des décideurs politiques belges sur l'absence de prise en compte des droits du travail dans cet accord. Des lettres et des dossiers au sujet du manque de droits pour les travailleurs/euses migrants au Qatar ont été envoyés aux décideurs politiques qui ont négocié l'accord et l'ont ensuite approuvé. La Coalition Travail décent a régulièrement porté le thème dans la presse, ce qui a permis de sensibiliser à leur tour des décideurs politiques sur ce thème.

Revealed: exploitation of Qatar's World Cup 'slaves'



Les conditions de travail déplorables des innombrables travailleurs qui migrent au Qatar n'ont pas échappé à l'attention des médias dans le monde, comme l'indique cet article du quotidien britannique The Guardian. En Belgique aussi, la coalition Travail décent a mené une campagne visant à améliorer leur sort.

Tout ceci a résulté en juin 2012 en une séance d'audition organisée par le Sénat belge concernant l'accord d'investissement avec le Qatar, que le gouvernement a soumis à ratification. Sur conseil de la Coalition Travail décent, des experts ont été invités à témoigner sur les conditions de travail déplorables des migrants au Qatar et sur les risques des accords d'investissement pour les droits sociaux et environnementaux et les mesures politiques générales. Certes, les accords d'investissement en question contiennent des clauses sociales et environnementales, mais sans les mécanismes de contrôle requis, ce n'est que de l'ornement et n'a aucune valeur pour les travailleurs/euses. Les travailleurs/euses n'ont d'ailleurs pas accès aux procédures internationales contraignantes, lorsque des droits du travail sont bafoués.

Malgré les critiques formulées lors de l'audition, l'accord a finalement été approuvé par le Sénat. Mais la Coalition Travail décent n'en est pas restée là. Avec l'appui d'une campagne internationale de la Confédération syndicale internationale CSI⁵⁸, la Coalition a organisé, à l'occasion de la Journée mondiale pour le Travail décent du 7 octobre 2013, un match de football devant le bâtiment de la Fédération belge de football sous le slogan: «Ne jouez pas avec la vie des travailleurs». La Fédération belge de football a promis quant à elle de demander des comptes à ce

58. La campagne de la CSI s'intitule « Qatar 2022: Pour un nouveau vote » et est encore en cours. Plus d'infos sur <http://www.ituc-csi.org/reunthetvote>

sujet à la Fédération internationale de football (FIFA), afin de faire aussi pression sur le Qatar par cette voie pour améliorer le respect des droits du travail de millions de migrants.

Le ministre belge des Affaires étrangères Didier Reynders n'est pas resté sourd aux demandes répétées de la Coalition Travail décent. L'accord ne sera en réalité pas renégocié pour y insérer des clauses sociales contraignantes, mais en mars 2014, le ministre Reynders fait part à son collègue qatari de l'inquiétude belge au sujet des

mauvaises conditions de travail des travailleurs/euses migrants au Qatar. La Coalition Travail décent estime que cela ne suffira pas à améliorer le sort des travailleurs migrants, mais qu'un pas de plus a été fait dans la bonne direction, à prendre comme premier résultat du travail intense de plaidoyer et de campagne. WSM et la Centrale syndicale CSC-BIE (Bâtiment, Industrie et Énergie) continuent de suivre ce thème de près, avec ses partenaires syndicaux en Inde, au Bangladesh et au Népal, d'où sont issus de nombreux travailleurs/euses migrants actifs au Qatar.

