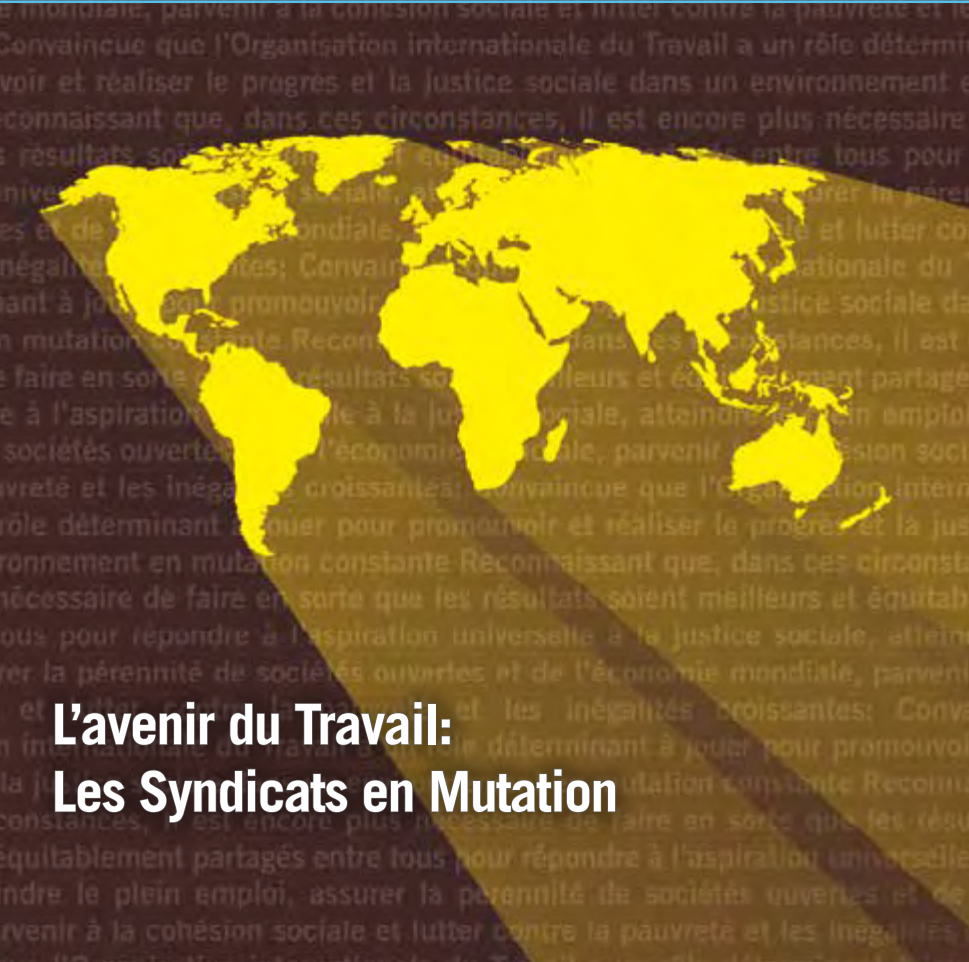




Organisation
internationale
du Travail



JOURNAL INTERNATIONAL DE RECHERCHE SYNDICALE



L'avenir du Travail: Les Syndicats en Mutation

2019 / VOLUME 9 / NUMÉRO 1-2

The *International Journal of Labour Research* (IJLR) is published by the Bureau for Workers' Activities of the ILO. A multidisciplinary journal, the IJLR is a vehicle for dissemination of international research on labour, economic, and sustainable development policies. Its target readership includes workers' organizations, practitioners researchers, labour ministries, and academics in all disciplines of relevance to ILO constituents in the world of work-industrial relations, sociology, law, economics, and political science. The IJLR is published in English, French, and Spanish, each issue focusing on a unique theme.

Coordinator: MAMADOU KABA SOUARÉ

Editorial Board: MICHAEL WATT, MOHAMMED MWAMADZINGO,
ARIEL CASTRO, NEZAM QAHOUH,
AMANDA VILLATORO, SERGEYUS GLOVACKAS,
ANNA BIONDI, LENE OLSEN, RAFAEL PEELS,
CLAIRE LA HOVARY

Bureau for Workers' Activities

Director: MARIA HELENA ANDRÉ

Journal international de recherche syndicale

2019

Vol. 9

N° 1-2

L'avenir du travail: la transformation des syndicats

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2019
Première édition 2019

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

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

Journal international de recherche syndicale
Genève, Bureau international du Travail, 2019

ISSN 2076-9830

ISBN 978-92-2-031369-5 (imprimé)

ISBN 978-92-2-031370-1 (pdf Web)

Données de catalogage du BIT

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

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

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par l'Unité de gestion de la production
des publications (PRODOC) du BIT.

*Création graphique, conception typographique, mise en pages, lecture et correction
d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.*

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon
qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-WEI-ICA

Sommaire

9 Préface

Maria Helena André

13 Réflexions sur le monde du travail

José Mujica

Extraits d'un discours de l'ancien président uruguayen José Mujica durant la conférence régionale d'ACTRAV sur l'avenir du travail à Santiago, Chili, le 31 mai 2017, sur les questions de mondialisation et d'identité culturelle des travailleurs, des organisations syndicales et de leur rôle pour façonner activement les sociétés.

21 Les syndicats peuvent-ils se régénérer?

Jelle Visser

La Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail a appelé tous les acteurs pertinents à «redynamiser le contrat social qui assure aux travailleurs une juste part du progrès économique». Parmi les défis pour l'avenir très proche décrits par la commission figure le renforcement de la représentation des travailleurs dans l'économie numérique. Cet article étudie certains des progrès réalisés par les syndicats dans ce domaine. Il défend l'idée que le défi à venir pour les syndicats est de retrouver le soutien et l'adhésion non seulement des travailleurs de l'économie des plateformes numériques, mais plus généralement des jeunes et des travailleurs dans des emplois temporaires et précaires. Le rajeunissement des syndicats est devenu l'un des problèmes les plus pressants après trois décennies de déclin des taux de syndicalisation et de vieillissement des adhérents, en raison des changements de la structure de l'emploi, des relations d'emploi, de l'éducation et des modalités de travail. Il est crucial de se connecter au monde du travail temporaire et informel et de trouver un moyen de s'implanter dans le monde du travail sur les plateformes. Il faut aussi moderniser le sens de l'adhésion – son expression sociale et ce qu'elle signifie en termes d'obligations, de droits et d'avantages.

57 **Le travail précaire: faire l'expérience de nouvelles formes de représentation – Les syndicats d'Afrique du Sud répondent**

Edward Webster et Kally Forrest

Les commentaires sur l'avenir du travail se concentrent sur les tendances technologiques, mais explorent moins les moyens de créer une représentation des travailleurs précaires. Deux études sud-africaines, l'une sur l'équipe chargée des travailleurs vulnérables du Congrès des syndicats d'Afrique du Sud, l'autre sur l'Organisation des vendeurs informels suggèrent que les expérimentations à la périphérie du mouvement des travailleurs donnent une capacité d'agir et un pouvoir importants. Ces deux études démontrent la complexité du travail précaire, illustrée par une brochure de l'équipe chargée des travailleurs vulnérables dans laquelle la revendication principale est de supprimer les obstacles empêchant les travailleurs indépendants de gagner un revenu qui leur permette de vivre et non pas un salaire qui leur permette de vivre. Il existe toutefois le danger que, au lieu de s'ouvrir à l'expérimentation pour protéger les travailleurs vulnérables, les syndicats installés ne défendent que les intérêts des travailleurs permanents et deviennent dépendants des nouvelles institutions du travail de l'après-apartheid.

85 **La transformation des syndicats en Amérique latine: contextes, idées et agendas**

Graciela Bensusán

Les études sur la redynamisation des syndicats défendent l'idée qu'ils ont les moyens de faire face à la mondialisation et d'agir de façon stratégique. L'idéal serait qu'ils se transforment plutôt que d'éradiquer les formes traditionnelles d'organisation et d'action collective, en les adaptant au nouveau contexte. Cet article présente le cadre dans lequel les syndicats doivent représenter avec efficacité les intérêts des travailleurs dans un avenir proche; des preuves de l'importance des syndicats et de la négociation collective pour réduire les inégalités sociales; et les possibilités offertes par l'analyse de leurs sources de pouvoir pour redynamiser les syndicats, à partir de certains exemples d'Amérique latine.

103 **Les jeunes dans les syndicats en Afrique: vers un agenda de transformation économique structurelle entrepris par les jeunes**

Hilma Mote

Cet article explore certaines des raisons expliquant les difficultés que rencontrent les jeunes d'Afrique pour participer activement aux activités des syndicats. Il se concentre sur trois questions: Quelles sont les raisons fondamentales pour lesquelles les jeunes restent en marge des syndicats? Quels types de stratégies concevoir et quelles actions mettre en place pour assurer un avenir aux jeunes dans les syndicats? Comment les jeunes peuvent-ils être le moteur des changements qu'ils souhaitent voir se produire au sein des syndicats?

117 Surveiller les surveillants: surveillance au travail et notes pour les syndicalistes

Phoebe V. Moore

Les «mégadonnées» sont utilisées pour entraîner des algorithmes qui prédisent quels sont les talents et les capacités; contrôlent les performances; déterminent et évaluent le rendement au travail; mettent en relation les travailleurs et les clients; jugent les états d'âme et les émotions des travailleurs; fournissent des modules de formation au niveau des usines; recherchent certaines composantes parmi la main-d'œuvre; et davantage encore. Comment l'intelligence artificielle (IA) en est arrivée à être au cœur de ce processus de prise de décision? Dans ce contexte, à quels risques les travailleurs sont-ils confrontés dans un monde du travail numérisé et augmenté par l'IA? Et comment les syndicats doivent-ils intervenir dans ce contexte?

141 Les nouvelles techniques de gouvernance des formes de travail atypiques: les cas de la sous-traitance et du travail sur les plateformes numériques

Guillermo Gianibelli

Après avoir présenté les formes historiques de réglementation du travail caractéristiques du fordisme, cet article propose des voies pour redéfinir les relations entre le capital et le travail dans le nouveau cadre de la mondialisation économique. Deux formes spécifiques d'organisation du travail sont analysées: la décentralisation de la production et le recours au travail sur les plateformes numériques. Cet article suggère qu'on utilise à la fois des organes de régulation de la demande dans lesquels les syndicats joueraient un rôle prédominant et des instruments normatifs internationaux.

163 L'avenir du travail détermine l'avenir de l'humanité et de toutes les espèces vivantes

Nora Räthzel et David Uzzell

Cet article donne tout d'abord des exemples de politiques et de mesures syndicales qui ont fait leurs preuves sur le lieu de travail, en s'intéressant tout particulièrement à la Confédération syndicale des commissions ouvrières (Espagne), au Congrès des syndicats (Royaume-Uni) et au Syndicat national des travailleurs de la métallurgie (Afrique du Sud). Il fait valoir que certaines des méthodes qui avaient pour vocation d'intégrer le concept de transition juste dans les politiques syndicales internationales n'ont pas réussi à mettre en exergue la relation indissociable entre travail et nature. Insistant sur le fait que les ressources naturelles ne permettent pas une croissance verte, il suggère cinq étapes pour établir une voie alternative vers une transition juste.

193 Les moteurs du changement et du développement: un regard depuis l'Amérique latine et les Caraïbes

Alicia Bárcena

Le modèle de développement actuel a provoqué un découplage entre l'économie réelle et les flux financiers, des inégalités croissantes et une crise environnementale sans précédent. Parallèlement, la révolution technologique et les changements géopolitiques dans le monde renforcent les incertitudes. Il est nécessaire d'apporter de profonds changements dans le système commercial et l'architecture financière mondiaux, et dans les conditions de transfert des connaissances et des technologies des pays développés vers les pays en développement. L'Amérique latine et les Caraïbes doivent réduire l'hétérogénéité structurelle de leur production, progresser dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de réduction des inégalités et de la pauvreté, et relancer le processus d'intégration régionale.

217 L'avenir des femmes au travail: l'égalité entre femmes et hommes dans l'économie informelle du Ghana

Akua O. Britwum

Après un aperçu des débats sur la façon dont on rend compte de l'expérience du travail et de l'informalité que vivent les femmes dans les études sur le travail de demain, cet article souligne les leçons que l'on peut en tirer pour orienter le débat sur les implications sexospécifiques de l'informalité, en se référant tout particulièrement au Ghana. Il défend l'idée que les structures sociales qui ont évolué pour traiter de ces inégalités ne seront efficaces que si elles ciblent l'alliance que le patriarcat et le capitalisme ont mise en place pour bâtir le lieu de travail du futur.

239 L'impact du commerce et des investissements sur les normes du travail dans la région MENA

Ahmad M. Awad

Cet article évalue l'impact des questions de commerce et d'investissement, comme les changements technologiques, la libéralisation du commerce, les investissements étrangers et la transformation structurelle, sur les travailleurs et les conditions de travail dans la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA). Il vise à renforcer l'engagement des organisations syndicales dans les discussions sur l'avenir du travail et recommande des approches pour surmonter et gérer ces impacts en les utilisant pour modifier de façon positive les conditions de travail.

261 Réduire les inégalités grâce au travail décent en Asie du Sud

Pravin Sinha

La mondialisation a entraîné une croissance économique remarquable, mais elle a également provoqué une hausse du travail informel et des inégalités. L'écart entre les riches et les pauvres se creuse, la part du travail dans la production et l'industrie se réduit et la baisse du nombre de travailleurs permanents aboutit à une réduction de l'influence des syndicats dans le monde du travail. Cet article examine comment des instruments comme le dialogue social et le tripartisme pourraient garantir un travail décent et permettre d'atteindre les objectifs de développement durable dans les pays d'Asie du Sud.

281 L'avenir du travail que nous voulons

Résumé du colloque d'ACTRAV à Genève, 7-8 octobre 2019

Point d'orgue de près de trois années d'activités sur l'avenir du travail, ce colloque a fourni aux syndicats une plateforme pour discuter avec des chercheurs et des représentants des gouvernements et des employeurs sur la multitude de questions qui constituent l'initiative sur l'avenir du travail. Les tendances que nous observons actuellement posent de nombreux défis, mais elles présentent aussi potentiellement de grandes opportunités pour les travailleurs et les syndicats.

Préface

Maria Helena André

Directrice, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV),
Bureau international du Travail (BIT)

L'OIT a choisi d'utiliser la célébration de son centenaire pour discuter de la question de la transformation des syndicats dans le cadre de son initiative sur l'avenir du travail, lancée par le Directeur général du Bureau international du Travail, Guy Ryder, en 2015.

L'OIT, la principale agence des Nations Unies chargée des questions du travail dans le système multilatéral depuis la création de la Société des Nations en 1919, a reçu, à une époque où une grande partie du monde était en conflit, pour mandat de défendre la justice sociale et le travail décent pour atteindre une paix durable, ce qu'elle a toujours fait avec fermeté.

Ces dernières années, l'avenir du travail est devenu un sujet récurrent de discussion chez les décideurs politiques, les universitaires et les organisations internationales, ainsi que chez les représentants des employeurs et des travailleurs. Nous sommes confrontés à un monde dans lequel la mondialisation croissante et les progrès technologiques créent des inégalités qui atteignent des niveaux insoutenables. L'emploi formel, protégé et décent est en recul, et les décideurs se battent pour trouver des solutions pour lutter contre le changement climatique et la dégradation de l'environnement. Les organisations internationales et les États-nations dans le monde ont donc déplacé leur attention pour chercher comment renforcer les structures de gouvernance du monde du travail tout en les adaptant pour qu'elles répondent efficacement aux défis qui nous attendent.

L'initiative sur l'avenir du travail permet à l'OIT de revenir sur ce qu'elle a accompli ces cent dernières années, et d'observer les structures et les institutions qui lui ont servi de piliers pour réaliser son mandat, comme le tripartisme et le cadre normatif de l'OIT. Cette initiative est également une opportunité de sortir de sa routine pour réfléchir à la façon d'adapter et de renouveler ces structures pour qu'elles soient à l'avenir au service des travailleurs comme elles l'ont été par le passé.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2019, est le résultat de

cette évaluation et fixe à l'OIT et à ses mandants des objectifs prioritaires. Les questions essentielles liées à une transition juste, l'accès aux compétences et aux qualifications, l'accès universel à la protection sociale, ainsi que l'importance des droits au travail et du travail décent pour tous, quelle que soit la relation d'emploi, ont été réaffirmées et sont devenues les priorités principales de l'OIT pour les prochaines années. Au niveau multilatéral, cette déclaration a été approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies¹ et saluée par le Conseil de l'Union européenne².

L'importance de cette déclaration est évidente, car les défis qui nous attendent sont considérables. La mondialisation et les progrès technologiques transforment fondamentalement l'organisation du travail et de la production à un niveau sans précédent.

Même si l'amélioration de la connexion entre les pays a provoqué une augmentation de la croissance économique, notamment chez certaines économies émergentes, la pression de la concurrence qui accompagne la libéralisation progressive du commerce réduit considérablement l'efficacité des réglementations nationales. Dans de nombreux pays, cela se traduit par une réduction désespérante des droits des travailleurs comme la liberté syndicale et la qualité de l'emploi.

Le taylorisme numérique, une expression utilisée surtout dans les secteurs manufacturiers, gagne de plus en plus de terrain dans les industries de services dans le monde. Avec l'économie des plateformes et l'émergence de nouvelles formes de production et d'emploi, il est de plus en plus difficile d'organiser les travailleurs ou de définir l'employeur avec qui négocier. Ces évolutions menacent le modèle traditionnel des relations professionnelles et seront un défi de taille pour les syndicats.

Les nouvelles technologies ont relancé les peurs de voir l'automatisation et la robotisation remplacer les travailleurs humains, ce qui induirait un chômage de masse qui exacerberait les grandes inégalités entre ceux qui profitent des nouvelles technologies et ceux qui en sont les perdants. Ces peurs ne sont pas nouvelles, mais il est nécessaire de discuter de la façon dont ces nouvelles technologies seront utilisées pour qu'elles complètent les travailleurs au lieu de les remplacer dans le monde.

Dans les pays développés et dans les pays émergents, les syndicats ont de plus en plus de difficultés à protéger les droits des travailleurs et leurs conditions de travail, comme le montre la réduction du taux de syndicalisation, mais aussi la baisse de la part du travail dans le revenu de la plupart des pays.

1. L'Assemblée générale des Nations Unies approuve la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Voir https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_719228/lang-fr/index.htm.

2. Le Conseil de l'Union européenne salue la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Voir https://www.ilo.org/brussels/press/press-releases/WCMS_725027/lang-fr/index.htm.

La question se pose désormais: Dans quelle mesure les syndicats doivent-ils se transformer pour servir à l'avenir leurs membres avec autant d'efficacité qu'autrefois?

Comment les syndicats peuvent-ils renverser la tendance de la baisse du taux de syndicalisation, pour attirer des jeunes travailleurs et ceux qui n'ont pas de relation d'emploi formelle, tout en plaidant pour le progrès dans la société, en défendant la justice sociale, la paix, la démocratie, et les travailleurs dans des situations de vulnérabilité?

Dans quelle mesure les moteurs du changement, les progrès technologiques, la mondialisation, le changement climatique et les défis démographiques impactent-ils les conditions de travail dans le monde et, pour les syndicats, quelle est la façon la plus efficace d'y remédier?

Je suis donc ravie que cette édition du *Journal international de recherche syndicale* intitulée «L'avenir du travail: la transformation des syndicats» réunisse les réflexions d'éminents chercheurs sur ces sujets qui sont au cœur des discussions sur l'avenir du travail, et je voudrais les remercier tous de leurs contributions.

Nous espérons que cette publication, qui est l'aboutissement de deux années de discussions sur l'avenir du travail à ACTRAV, serve de tremplin pour le mouvement syndical et pour ses propres discussions sur la façon dont les organisations syndicales peuvent réagir aux mutations profondes du monde du travail, et qu'elle alimentera les réflexions sur la transformation des syndicats que ces changements pourraient induire.

Je souhaiterais enfin remercier tous les auteurs et contributeurs à cette édition. Mes remerciements s'adressent tout particulièrement aux collègues d'ACTRAV qui ont apporté une contribution précieuse à cette édition du *Journal*.

Bonne lecture!

Réflexions sur le monde du travail

José Mujica

Ancien président de l'Uruguay

ACTRAV a eu le privilège, durant sa première conférence régionale sur l'avenir du travail en mai 2017, d'assister au discours de José Mujica, ancien président de l'Uruguay, sur l'état du monde, la mondialisation et sa vision pour un avenir plus durable et plus équitable. Les extraits suivants portent sur les questions relatives à la mondialisation et l'identité culturelle des travailleurs, les organisations syndicales et leur rôle pour façonner activement les sociétés.

Le capitalisme et ses effets sur les États-nations et l'autonomie politique

L'État-nation est en difficulté en raison d'une forme de civilisation toujours plus mondiale qui ne dispose pas d'institutions pour l'organiser. Nous avons créé une civilisation dont nous sommes prisonniers. Personne ne la gère. Elle est régie par le marché, les entreprises, sans gestion politique. C'est à mon avis la plus grande tragédie de notre temps. Nous devrions discuter de projets de portée mondiale pouvant inverser le changement climatique. Les gouvernements ont perdu tout pouvoir, et renoncent dans la pratique à leur souveraineté au profit d'un conglomérat de multinationales. Et ils n'osent pas écouter les scientifiques. Nous avons eu une réunion à Kyoto il y a un peu plus de trente ans, où les scientifiques nous ont dit ce qui allait se produire et ce qu'il fallait faire pour remédier à la situation. Nous savons ce qu'il faut faire, mais on ne le fait pas, et on ne le fait pas parce qu'on est impuissant politiquement.

[...]

Nous devons comprendre que dans cette civilisation mondiale il existe des contradictions terribles qui sont aussi de portée mondiale. Nous avons la puissance et les ressources pour éliminer la faim et la pauvreté. On dépense plus de 20 millions de dollars par minute pour les militaires, tous les pays du monde rassemblés, donc on ne peut pas dire que c'est impossible. Dire que nous n'avons pas les ressources nécessaires, c'est refuser d'admettre notre impuissance politique.

Ce n'est pas la première fois que le monde fait l'expérience d'une mondialisation. Il y a eu plusieurs exemples de mondialisation: l'Empire chinois en était une, l'Empire romain une autre. Ces empires avaient toujours une mission politique, quand ils faisaient de bons choix et quand ils en faisaient de mauvais. Si Rome a duré si longtemps, c'est parce qu'à la fin il valait mieux faire partie de son empire que d'être dehors, parce qu'il y avait une gestion politique. L'octroi de la citoyenneté, progressivement, s'est produit parce qu'il y avait eu des décisions de nature politique. L'Empire romain a eu le courage d'avoir environ dix-sept empereurs nés en dehors de Rome ou d'Italie; c'était une décision politique.

Nous, par contre, nous avons développé la civilisation la plus spectaculaire sur terre, mais elle dérive sans personne à la barre, même pas à des fins diaboliques. Si nous avons un gouvernement extrêmement mauvais, nous nous soulèverions contre lui. Mais en fait nous n'avons rien, et c'est bien pire. Nous dérivons dans les limbes, sans savoir où nous allons. Et ne pas savoir où nous allons peut mettre en danger la perpétuation de notre espèce.

Ne pensons pas que nous sommes capables d'exister pour toujours. Notre ancêtre l'homo erectus a vécu un peu plus de deux millions d'années avant que nous ne l'anéantissions ou que nous croisions avec lui – on ne sait pas très bien quelle option est la bonne. Si nous continuons comme nous le faisons maintenant, je ne pense pas que l'homo sapiens durera deux millions d'années.

Voilà donc le cadre dans lequel nous devons resituer le travail et le capital, puisque, en fin de compte, le capital est une accumulation de travail. Le travail est la conséquence de ce que la nature nous a légué; c'est l'outil le plus parfait de la nature, y compris dans notre conscience. Celui qui a la capacité de travailler est responsable de tout ce qu'il produit. Mais, en tant que gouverneur, il est aussi responsable d'une contradiction: l'attente d'une concurrence, sans fixer les conditions de cette concurrence.

Ce monde est en train de mettre en péril les besoins les plus importants de ceux qui sont en bas de l'échelle. Le capitalisme exige une gestion politique; il a tendance à être prédateur par nature, donc il faut prendre en compte les intérêts de la société qui exigent que les biens publics et sociaux soient redistribués et créés de façon à couvrir les coûts dérivés des contradictions qu'engendre le capitalisme. Le capitalisme ne peut pas le faire tout seul; il ne se concentre que sur le court terme. Le capitalisme doit susciter la reproduction et la multiplication des biens, ou plutôt de la valeur. C'est là que doit intervenir la politique. Ce que je suggère pourrait faire partie d'une idée de confrontation. La confrontation que nous avons actuellement n'est pas ouverte car nous n'affrontons pas la réalité.

[...]

Les Nations Unies ne peuvent résoudre aucun de nos problèmes. L'ONU devient de plus en plus bureaucratique, et a de plus en plus de problèmes. Nous créons des choses gigantesques. Mais elles ne sont finalement que l'expression de notre impuissance politique. Nous continuons de penser en tant qu'individu et nous sommes très loin de penser en tant qu'espèce à ce que la civilisation que nous avons créée exige de nous, c'est-à-dire de penser aux hommes, de penser aux femmes, et de penser à la vie au-delà de notre planète. Nous avons créé une civilisation de caractère mondial, mais nous ne la prenons pas en main.

[...]

Dans un monde idéal, nous ne pouvons pas oublier le monde du travail et nous devons dire au capital: «Bon, je dois vous prendre de l'argent parce qu'il y a des problèmes à régler». Et, comme l'a dit Soros il n'y a pas si longtemps, «Quelqu'un doit appuyer sur le frein, parce que nous sommes très prédateurs». Voilà pourquoi je pense que le centenaire de l'OIT doit comprendre à la fois des festivités et des regrets, et aussi des défis. Nous avons besoin d'institutions de portée mondiale qui ont du pouvoir. Les États-nations perdent progressivement leur pouvoir au profit des multinationales, sans comprendre qu'ils doivent créer des institutions de caractère mondial, afin de déléguer certaines décisions.

Dans le domaine du travail, il y avait autrefois une perspective qui reconnaissait l'importance du rôle du travail et qui mettait en avant les droits des travailleurs. Les syndicats faisaient l'objet d'une reconnaissance, mais aussi d'une résistance, et ils étaient décrits comme les avocats du bien public. Est-ce que cela a eu une incidence sur le capitalisme? Non, cela a permis de créer une société avec beaucoup de biens publics, cela a permis de créer une politique

sociale, qui est la mère de toutes les politiques, qui devait ouvrir la voie – et elle le fait – vers un monde plus égalitaire dans lequel il y a plus de justice sociale et moins d'inégalités.

En ce qui concerne le monde du travail, je crois que nous allons droit à la catastrophe. Les chiffres sont terrifiants. Pour moi, nous devons nous battre pour raccourcir la durée du travail, c'est inévitable. Il est même probable que nous allons devoir nous battre pour un revenu universel de base. Au bout du compte, c'est le capitalisme lui-même qui devra le mettre en place, parce que les robots peuvent remplacer les travailleurs mais pas les consommateurs. On retrouve ici la vieille contradiction historique. Si on ne vous donne pas de travail, il faudra vous donner de l'argent pour vivre parce qu'ils ont besoin que vous restiez en vie, non par humanité, mais pour que vous achetiez des produits. Ce sera une option, comme l'était l'esclavage, qui n'a pas disparu à cause des droits de l'homme, mais plutôt parce que ce n'était plus lucratif. Il valait mieux avoir des «travailleurs libres».

Mais nos progrès sur cette route ne se feront pas sans heurts. Il faudra réfléchir pour savoir où trouver les ressources nécessaires pour faire advenir ces changements. Ce qui nous ramène aux mesures qu'il faudra prendre au niveau mondial. Aurons-nous le courage de taxer les transactions financières? Serons-nous capables d'aboutir à un consensus, une fois pour toutes, sur la question de l'application de la taxe Tobin?

La culture et les choix individuels: façonner les sociétés dans lesquelles nous vivons

Nous ne pouvons pas changer ce que nous sommes, ni la manière dont nous fonctionnons: nous sommes des créatures grégaires. Nous ne pouvons pas vivre seuls; nous ne sommes pas des félins, et c'est pour cette raison que je crois qu'Aristote avait raison quand il décrivait l'homme comme un animal politique. Car si les gens ont besoin d'une société, et si la société par sa nature même engendre les conflits, le rôle des politiques est de rendre la vie en société viable.

Certains croient que les conflits proviennent des différences de classe mais, même si on imaginait l'absence de classes sociales, il y aurait quand même des conflits. Je pense que, tant que la société humaine existera, il y aura des conflits. Par conséquent, la politique est un élément intrinsèque de ce qu'est le fait d'être humain. Même ceux qui disent qu'ils renoncent à la politique font là un acte politique.

Les êtres humains possèdent une dose d'égoïsme, comme tous les êtres vivants, parce qu'ils luttent pour survivre et pour assurer la survie de ce qui les entoure. Mais parce qu'ils sont grégaires et qu'ils ont besoin d'une société, ils ont aussi besoin du soutien de la solidarité. C'est cela qui crée la civilisation: la solidarité intergénérationnelle dont on a hérité, qui nous est transmise à notre

naissance, ni plus et ni moins. C'est ce qui nous différencie d'autres espèces. Nous ne sommes pas des créatures sans défauts, mais nous possédons la capacité de progresser vers des niveaux plus élevés de civilisation. C'est le plus grand atout dont nous avons hérité. Mais, en raison des contradictions qui existent, nous avons besoin de la politique.

Cela dit, les êtres humains ne peuvent pas échapper à la période dans laquelle ils vivent. Nous vivons dans un système capitaliste qui a développé des forces de production avec un niveau de créativité qui a infléchi le cours de l'histoire d'une façon inconnue jusqu'à présent. Le capitalisme a créé ce monde incroyable et puissant, dans lequel notre fière espèce est plus puissante qu'elle ne l'a jamais été; elle a même tellement de pouvoir, qu'elle peut se détruire elle-même. Mais ce système, à son stade actuel de développement, a engendré la culture dans laquelle nous sommes immergés. Je ne parle pas de la culture des livres, du cinéma ou du théâtre; je parle de la culture moins apparente qui existe dans nos maisons et se traduit par la façon dont nous vivons au quotidien.

Cette culture est nécessaire au fonctionnement du système à cette étape du triomphe de la finance et de la mondialisation. Elle a œuvré contre la politique, car les êtres humains veulent toujours triompher, même s'ils ne savent pas vraiment ce que signifie réellement ce triomphe. Dans le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui, triompher signifie avoir de l'argent, une voiture, être célèbre. Nous ne devons pas laisser la politique être menée de façon à favoriser ceux qui ont de l'argent, parce que sinon nous sommes condamnés.

Je reviens sur l'importance de la culture. La publicité nous impose le désir de consommer. Nous ne devrions pas faire de reproches aux pauvres gens qui souffrent terriblement à la fin du mois pour payer leurs factures, et cherchent un autre travail parce qu'ils ont encore plus de factures à payer. Ils ont à payer plus de factures car ils doivent acheter plus de choses, et ils doivent acheter plus de choses à cause de l'idée: «Plus on achète, plus on est heureux». Et parce que nous devons acheter plus de choses, nous n'avons pas de temps dans notre vie. Nous n'avons pas le temps d'être libres. Ça n'est pas arrivé par hasard. Cette culture sert les intérêts des entreprises. Elle nous transforme en consommateurs gigantesques, toujours avides de consommer plus. Elle fait de nous tous des acheteurs potentiels, et dévore notre temps. Comment pourrais-je avoir le temps de faire de la politique si je n'ai même pas de temps à consacrer à mes enfants? Je pars de chez moi à 6 heures du matin et je rentre à 10 heures du soir car je ne veux pas qu'il y ait de choses que mes enfants ne peuvent pas avoir. Mais je finis par ne plus être là pour eux.

Les Mayas contrôlaient leurs terres. Les Grecs avaient 150 petites villes et, quand leur population augmentait, ils fondaient une nouvelle colonie; voilà comment ils ont peuplé l'ensemble du bassin méditerranéen. Ce sont eux qui ont fondé la démocratie. Les villes qui ont vu émerger la Renaissance étaient de petites villes. Nos mégalofoles d'aujourd'hui ne peuvent produire que des sociétés qui rendent les gens malades, car les êtres humains sont limités par certaines dimensions.

Pour être libre, il faut avoir le temps d'être libre. Qu'est-ce qu'être libre? Passer le temps que vous avez à faire ce qui vous plaît, aussi longtemps que cela ne porte préjudice à personne. Pour certains, ça peut vouloir dire aller à la pêche, pour d'autres, ça peut être n'importe quoi. Mais pour ça il faut avoir du temps – les fameux «loisirs» de la Grèce antique. Cette notion plonge ses racines dans l'anthropologie. Les loisirs sont très fertiles.

Donc les gens ne veulent pas entendre parler des syndicats, ils ne veulent pas entendre parler de politique, ils ne veulent pas entendre parler de quoi que ce soit d'autre non plus, car ce sont des acheteurs compulsifs. Ce ne sont pas les individus qui sont en cause, c'est la civilisation. Voilà pourquoi c'est si compliqué. Et c'est pourquoi nous devons nous en tenir aux idées pour comprendre que la vérité est toute simple. Si vous ne pouvez pas changer le monde, vous pouvez peut-être changer votre comportement dans le monde et la façon dont vous faites face aux défis de la vie. Quelqu'un a dit autrefois qu'écrire de la poésie, c'est remplacer une chose par une autre, mais c'est aussi vrai pour les entreprises. Les entreprises ont un rapport très proche avec les contes chinois, avec les rêves, avec la création de l'illusion que tous nos problèmes seront résolus. Cela implique qu'il faut que les gens fassent preuve d'indépendance d'esprit. Si on se fixe ses propres limites, je pense qu'il est possible d'atteindre le bonheur dans ce monde.

Ça ne coûte pas grand-chose d'être heureux. On doit protéger l'amour de la vie, c'est la seule chose importante que nous ayons: l'opportunité d'être vivants, qui nous échappe. Donc je pense qu'il faut remettre tous ces combats dans le contexte des idées, de la philosophie et des valeurs. Depuis l'époque d'Adam Smith, plus ou moins, la philosophie et l'économie étaient une même chose. Avec la découverte du marché, ces deux disciplines ont commencé à se séparer et, actuellement, on a l'impression que le monde est de la macroéconomie. Ce n'est plus de la politique, ni de la philosophie, ni rien d'autre.

Nous ne pouvons pas renoncer à une vision spécifique de la vie. Alors je pense que dans la lutte des syndicats, et dans le combat politique, il faut se battre pour la valeur des idées et des sentiments de la vie humaine, organiser les luttes pour organiser et planifier la vie humaine pour qu'elle vaille la peine d'être vécue avec intensité. Je suis convaincu que nous devons mettre l'accent sur la vie. Car la différence entre nous et les animaux, c'est que nous pouvons attribuer un sens aux choses. Je ne sais pas si nous allons gagner, mais je sais que les batailles perdues seront moins douloureuses. Le triomphe doit se comprendre au sens apocalyptique de «ça ne s'est pas avéré impossible», car nous allons tous mourir à la fin. Mais le fait que nous mourions tous est un grand acte de justice, car cela donne une valeur à chaque minute de notre vie.

Donc je pense que nos camarades du mouvement syndical, dans les entreprises privées et dans les partis politiques, ont une vraie cause axée sur une vie qui vaut la peine d'être vécue pour justifier leurs luttes. Il est possible de vivre pour son travail parce qu'on a besoin d'argent pour mettre de quoi manger dans son assiette, pour vivre, comme disent certains. Mais il est possible d'agir

en pensant à d'autres choses, au-delà de son travail, et avec passion, parce que vous vous engagez pour ce que vous êtes. C'est cela que signifie pour moi aimer la vie. Voilà pourquoi, en dépit de l'amertume que je ressens, je suis optimiste.

Et j'aimerais qu'il soit possible, une fois que quelqu'un a choisi sa voie, de dire «j'exige d'avoir du travail». Mais, comme ce n'est pas possible, je préférerais que les choses ne soient pas laissées au hasard. Ce serait une bonne chose si les générations futures pouvaient avoir une vie meilleure ou vivre dans un monde un peu plus en paix. C'est la seule chose digne d'être recherchée. Les monuments, les noms, les places dans les villes: tout ça c'est accessoire, inutile. Pourquoi devrions-nous penser que la vie d'un être humain est plus importante que celle d'un cafard, par rapport à l'immensité de l'univers? Je ne pense pas que nous soyons si importants. Ceux qui ont une vocation religieuse et une certaine perspective ont le droit de voir les choses différemment, mais je ne serais pas honnête si je ne disais pas ce que je pense.

Les syndicats peuvent-ils se régénérer?

Jelle Visser

Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies (AIAS)
Bremen International Graduate School for the Social Sciences (BIGSSS)

Introduction

Le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, intitulé *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* (BIT, 2019a), énumère les différents défis qui, si on n'y remédie pas, menacent le bien-être, les perspectives d'emploi et la sécurité de populations entières, et donc les fondements socio-économiques de la croissance, la liberté et la démocratie. La fracture sociale et régionale liée à la numérisation; les déficits et l'inadéquation des compétences associées à l'intelligence artificielle, l'automatisation et la robotique; le retour à des relations d'emplois du XIX^e siècle dans l'économie numérique et le travail participatif; et les bouleversements dus aux changements climatiques et aux déplacements de population invitent plus que jamais à la forme de solidarité que les syndicats défendent. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a récemment lancé un appel similaire. Dans son avant-propos aux *Perspectives de l'emploi 2019*, son secrétaire général Angel Gurría écrit qu'«[u]n grand nombre d'individus et de communautés sont laissés pour compte par la mondialisation. Couplée à la persistance d'une fracture numérique dans l'accès aux nouvelles technologies, cette situation génère des inégalités en fonction de l'âge, du sexe et de la situation socio-économique [...]. Il faut également mettre davantage l'accent sur la négociation collective et le dialogue social, qui peuvent tous deux compléter les efforts des gouvernements pour rendre les marchés du travail plus adaptables, plus sûrs et plus inclusifs» (OCDE, 2019). La question qui se pose est: Les syndicats sont-ils en mesure de le faire? Peuvent-ils renverser la tendance du déclin de leurs membres et de la couverture conventionnelle de ces dernières décennies dans le monde analogique, renforcer leur légitimité représentative et être innovants pour attirer les travailleurs de l'économie numérique?

Il ne fait aucun doute que pour rester pertinents les syndicats ont besoin de se régénérer et d'élargir leurs activités au-delà de leurs adhérents actuels. Dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement, les syndicats se battent pour élargir leur influence au-delà d'une petite minorité de travailleurs dans les industries en déclin, les grandes entreprises et le secteur public. Dans les pays industrialisés, les membres des syndicats vieillissent; dans les pays à faible revenu et les pays en développement, les syndicats se sont contractés avec le déclin de l'emploi formel. La représentation maigre ou inexistante des jeunes, des travailleurs en contrat temporaire, des femmes dans certains pays et des travailleurs indépendants ou à leur propre compte, qu'ils soient correctement ou faussement classés dans cette catégorie comme ceux de l'économie numérique, affaiblit la croissance future des syndicats, réduit leur agenda et érode leur légitimité dans la négociation collective et le dialogue social.

Dans la première partie de cet article, je vais brièvement esquisser les tendances de l'affiliation syndicale dans les différentes régions du monde, avant d'analyser dans quelle mesure leur déclin actuel est la résultante des mutations de l'industrie, des changements sociétaux (éducation, progrès des femmes sur

le marché du travail, modification des structures du travail et de la famille) et des transformations des relations d'emploi (la hausse du travail temporaire, indépendant, occasionnel et informel). La deuxième partie est consacrée à la régénération des syndicats. Pour comprendre ce que cela veut dire, il nous faut envisager les alternatives, ce qui se produira si les syndicats ne se rénovent pas. Il y a d'après moi quatre possibilités (Visser, 2019a). La première est la *marginalisation*, qui est le prolongement des tendances actuelles à la réduction, aggravées par le départ de la grande cohorte des membres âgés et le taux de recrutement historiquement faible des jeunes. La deuxième est la *dualisation*, les syndicats utilisant leurs ressources décroissantes pour défendre leurs membres actuels et ceux qui en sont les plus proches, dans les grandes entreprises avec des emplois stables. La troisième est la *substitution* progressive des syndicats par d'autres formes d'organisation sociale et de représentation des intérêts, comme les mouvements sociaux, les communautés sur Internet, les coopératives, les corporations, les comités d'entreprise et les campagnes pour demander un salaire permettant de vivre.

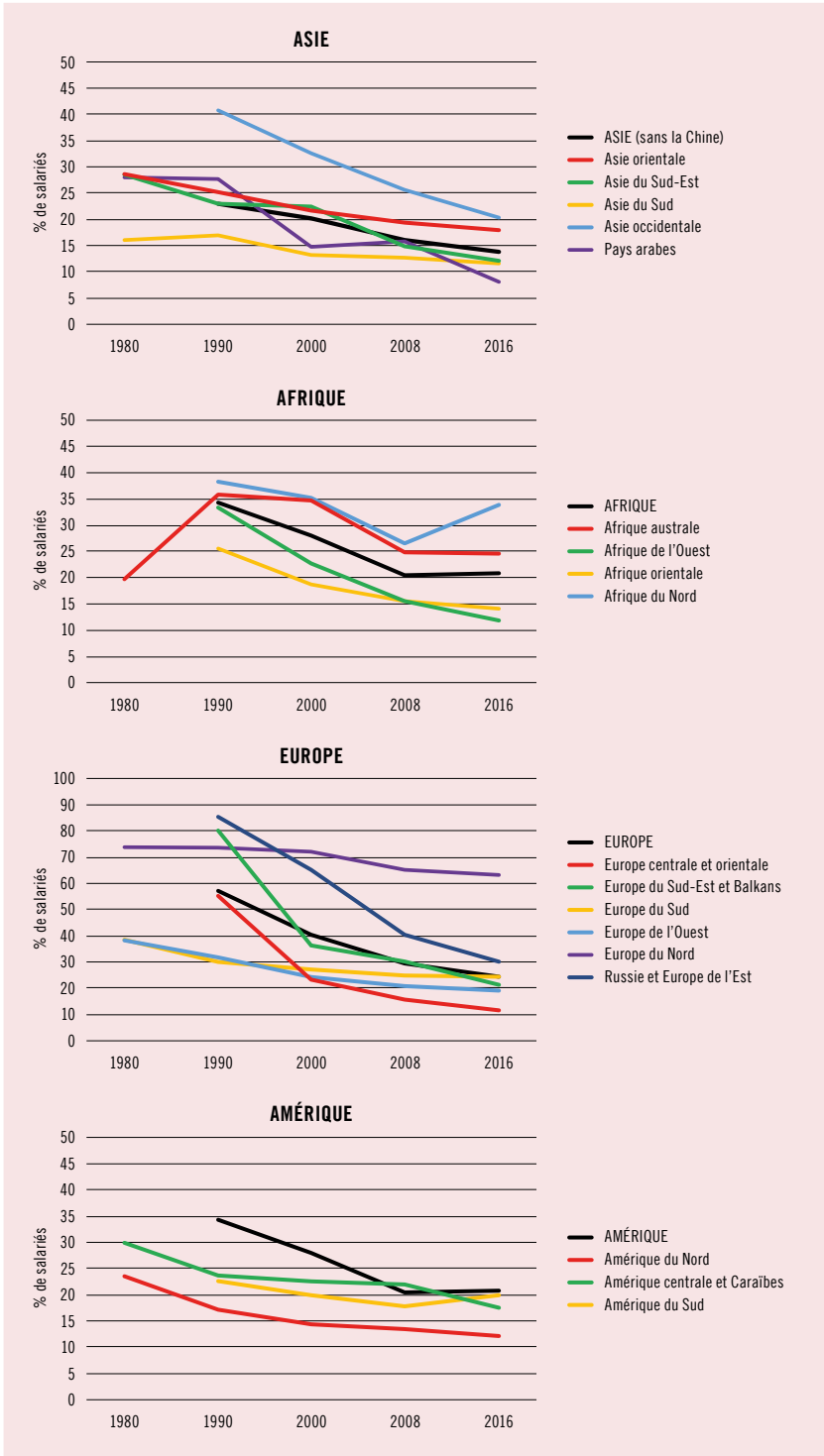
La *régénération* des syndicats, le quatrième scénario, doit trouver une réponse ou une alternative à chacun des autres scénarios. Pour qu'elle se produise et que les syndicats évitent la marginalisation, ils doivent avant tout donner la priorité à l'organisation et la représentation des jeunes, en leur offrant plus de postes de leaders et en adoptant des agendas et des formes de communication et d'association qui les séduisent. Ensuite, pour ne pas tomber dans la dualisation, les syndicats doivent adopter une approche inclusive, en rassemblant dans leurs rangs plus de travailleurs des petites entreprises, en emploi temporaire ou précaire, pour dépasser les intérêts souvent divergents des travailleurs des grandes entreprises et ceux des petites, entre ceux qui ont un emploi stable et ceux qui ont un emploi temporaire. Troisièmement, la revitalisation doit passer par le courage d'innover et de tenter de nouvelles formes d'association, utiliser les outils numériques et élargir la portée des syndicats en créant des coalitions avec d'autres groupes.

Les changements de l'affiliation syndicale

Le déclin des taux de syndicalisation dans le monde

Depuis les années 1980 s'est produit un déclin des relations d'emploi traditionnelles qui étaient la norme dans les grandes organisations, chez les cols bleus des industries syndicalisées et les cols blancs qui occupaient des postes de cadre ou d'employés de bureau dans les pays développés (Stone et Arthurs, 2013). Parallèlement, on a assisté au déclin du secteur formel en Afrique, en Asie et en Amérique latine, après l'abandon des politiques d'industrialisation destinées à remplacer les importations dans les années 1980 et 1990. Ces évolutions sont à la base de la baisse du taux de syndicalisation dans le monde – le pourcentage

Figure 1. Taux de syndicalisation dans les régions du monde, 1980-2016



de membres des syndicats parmi les travailleurs salariés. Le taux mondial de syndicalisation a baissé de moitié, en passant de 36 pour cent en 1990 à 18 pour cent en 2016. La figure 1 montre que les syndicats ont vu leurs effectifs baisser dans quatre régions; l'Afrique, les Amériques, l'Asie et l'Europe¹.

Les taux de syndicalisation varient d'une région à l'autre et au sein des régions, mais ces variations se sont réduites, au fur et à mesure de la convergence des pays vers un déclin commun. La bonne nouvelle, c'est que le déclin des syndicats a ralenti depuis la crise financière mondiale et la récession de 2008, et qu'il existe des endroits qui résistent: les syndicats en Afrique du Nord (Algérie, Égypte, Maroc, Tunisie) ont obtenu un soutien massif durant et après le Printemps arabe, même si les politiques et les structures de ces syndicats n'ont pas vraiment changé et qu'ils restent très dépendants du clientélisme politique; un phénomène similaire s'est produit en Amérique du Sud (Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Pérou et Uruguay) au milieu des années 2000, mais la montée actuelle de la droite n'augure rien de bon pour les syndicats.

On ne peut pas trouver de cause unique à cette tendance assez générale au déclin des syndicats. Pour l'expliquer complètement, il faut considérer: les changements de la structure de l'économie et le déplacement des emplois de l'industrie vers les services; le déclin des relations d'emploi typiques reposant sur le travail réalisé sur le lieu de travail de l'employeur avec l'attente partagée d'un emploi durable; les transformations des modes de travail avec l'arrivée des femmes sur le marché du travail; la hausse du travail à temps partiel; l'éducation de plus en plus longue et les modifications de la transition de l'éducation vers l'emploi; la résistance de la direction des entreprises à la syndicalisation et la décentralisation des négociations liée aux stratégies de gestion des ressources humaines et à la recherche de flexibilité dans un environnement international plus concurrentiel; ainsi que les changements de comportement des travailleurs, et notamment des jeunes. Il serait trop long d'analyser tous ces facteurs, mais les plus importants seront examinés dans les sections suivantes.

La désindustrialisation et l'expansion de l'économie de services

Actuellement, près de 70 pour cent des emplois dans les pays en développement, 40 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, 16 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et seulement 3 pour cent dans les pays développés sont dans l'agriculture,

1. Les taux de syndicalisation sont calculés à partir du pourcentage de travailleurs syndiqués, en excluant les retraités et les travailleurs au chômage, dans la main-d'œuvre salariée. Dans cet article, les données sur l'appartenance à un syndicat et le taux de syndicalisation proviennent de deux sources: la base de données ICTWSS version 6.0, actuellement hébergée par l'Université d'Amsterdam (<http://uva-aias.net/en/icrwss>) (Visser, 2019b), et la base de données ILOSTAT (<https://ilostat.ilo.org/>).

et on prévoit encore une baisse de ces taux (BIT, 2019b). La part de l'emploi manufacturier devrait aussi poursuivre son déclin. À ce jour, le secteur manufacturier représente 13 pour cent de l'emploi total dans les pays développés, 16 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, 12 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et seulement 6 pour cent dans les pays en développement. En 2017, le secteur des services employait partout la plus grande partie de la main-d'œuvre, à l'exception des pays en développement à faible revenu, où la part de l'emploi dans les services (21 pour cent) est plus de trois fois plus petite que celle de l'agriculture (70 pour cent). Aujourd'hui, dans les pays développés, trois travailleurs sur quatre ont un emploi dans les services.

La désindustrialisation progresse depuis quelque temps et a transformé les syndicats. Il y a une ou deux générations, la grande part de leurs membres travaillaient dans l'industrie. Maintenant, la majorité de leurs membres travaillent dans les services. À quelques exceptions près (l'Allemagne, la République de Corée, le Japon, la Slovaquie et la République tchèque), les plus grands syndicats représentent les travailleurs des services, souvent ceux du secteur public. Dans les 18 pays industrialisés avancés de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord, la part des membres syndiqués de l'industrie est passée en moyenne de 43 pour cent en 1980 à 22 pour cent en 2016.

On serait tenté de penser que la réduction de la part de l'emploi industriel «explique» la totalité du déclin des syndicats. En réalité, elle n'en explique qu'une toute petite partie. Dans les années 1980, près d'un tiers des travailleurs des pays de l'OCDE avaient un emploi dans l'industrie (l'industrie manufacturière, les mines, le bâtiment, les services collectifs) et près de 40 pour cent de ces travailleurs étaient membres d'un syndicat². Si c'était encore le cas en 2016-17, les syndicats auraient 22 millions de membres supplémentaires par rapport à leur nombre actuel de 58 millions, et le taux de syndicalisation serait de 22,1 pour cent au lieu des 17,7 pour cent actuels. Mais le taux de syndicalisation dans l'industrie a baissé autant qu'ailleurs, en passant de près de 40 pour cent en 1980 à moins de 20 pour cent aujourd'hui.

La grande question est de comprendre pourquoi le nombre de travailleurs syndiqués dans l'industrie a autant décliné – de 28 millions à 13 millions en moins de quarante ans –, alors que le nombre absolu de travailleurs dans l'industrie est resté à peu près stable – un peu moins de 70 millions (ce qui bien sûr représente un pourcentage beaucoup moins grand de l'emploi total en 2016-17 qu'en 1980). Plusieurs évolutions ont été négatives pour les syndicats: la fermeture ou la réduction des effectifs des industries fortement syndicalisées comme les mines de charbon, les aciéries et les chantiers navals; l'augmentation du

2. Ces statistiques font référence à 19 des 24 pays membres de l'OCDE en 1980 pour lesquels on dispose des données longitudinales nécessaires: Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

recours à la sous-traitance, avec un taux de syndicalisation très inférieur dans les petites entreprises; l'augmentation de la part de l'emploi temporaire et du travail intérimaire, où les taux de syndicalisation sont souvent très faibles; le passage du travail manuel au travail non manuel; et le remplacement des travailleurs qualifiés et spécialisés fortement syndicalisés par des robots et des programmes numériques (Autor, Levy et Murnane, 2003).

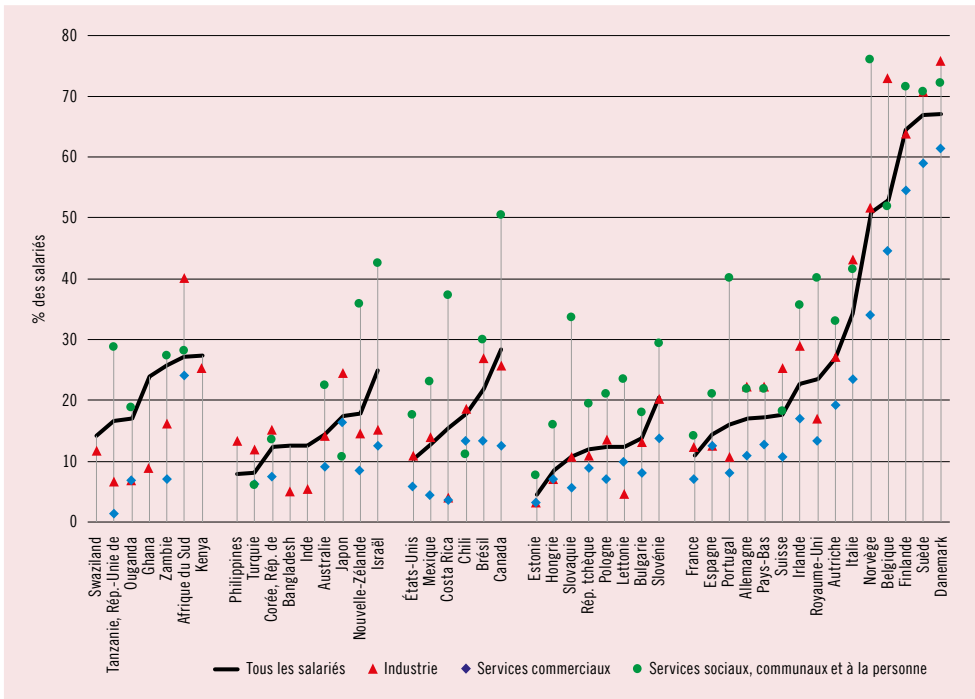
En Australie, au Canada, aux États-Unis, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, les premiers pays où cette tendance s'est manifestée, et dans un contexte de politiques gouvernementales hostiles aux syndicats et à la négociation collective, le taux moyen de syndicalisation dans l'industrie manufacturière est passé de 47 pour cent en 1980 à 17 pour cent en 2017. Les baisses les plus prononcées se sont produites chez les travailleurs manuels qualifiés et semi-qualifiés. Cependant, les syndicats des pays où les politiques néolibérales étaient moins prononcées ont également été touchés. De 1980 à 2017, le taux moyen de syndicalisation dans l'industrie manufacturière des quatre pays nordiques (Danemark, Finlande, Norvège et Suède) est passé de 90 à 68 pour cent; en Europe occidentale continentale (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Portugal et Suisse), il est passé de 43 à 24 pour cent. Je n'ai pas de données *historiques* fiables pour les pays en développement, mais il existe des preuves que les syndicats en Afrique du Sud, en Inde et au Kenya, par exemple, ont perdu des membres en raison de l'augmentation du travail occasionnel. Dans les nouveaux pays industrialisés du Sud-Est asiatique, le taux de syndicalisation des travailleurs des industries manufacturières a toujours été faible.

La figure 2 montre les trois composantes de l'économie: l'industrie (l'industrie manufacturière, le bâtiment, les mines et les services collectifs), les services commerciaux (le commerce, le tourisme, le transport et la communication, la finance et les services aux entreprises) et les services sociaux, communaux et à la personne (administrations publiques, sécurité et assurances sociales, éducation, santé, services sociaux, arts et services à la personne, y compris le travail domestique). De façon générale, dans tous les pays et toutes les régions, le plus haut taux de syndicalisation se situe dans les services sociaux et communaux, et le plus faible taux dans les services commerciaux (notamment dans le commerce, le tourisme et les services aux entreprises, secteurs qui se sont beaucoup développés depuis 1980). Le taux de syndicalisation dans l'industrie est souvent proche de la moyenne (la ligne noire de la figure 2). Dans certains pays, comme l'Afrique du Sud, l'Allemagne, la Belgique, la République de Corée, l'Italie et le Japon, le taux de syndicalisation parmi les travailleurs de l'industrie reste encore très au-dessus de la moyenne, mais le revers de la médaille est que les syndicats sont faibles dans les services privés de ces pays. Dans la plupart des pays africains, mais aussi au Bangladesh, en Inde, en Israël, en Lettonie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, le taux de syndicalisation dans l'industrie est inférieur à la moyenne et la force des syndicats dépend des services publics.

Dans la plupart des pays, la menace de déclin des syndicats vient maintenant de l'augmentation de l'emploi dans les services commerciaux, qui s'accompagne de la privatisation et de la commercialisation des services publics et des services généraux. En moyenne dans les 45 pays de la figure 2, le niveau de syndicalisation est trois fois plus élevé dans les services sociaux et communaux que dans les services commerciaux. Les fonctionnaires, les administrateurs et les travailleurs des gouvernements locaux et centraux, les professeurs et, lorsque c'est autorisé, la police et les militaires sont les plus syndicalisés dans tous les pays, sauf s'ils n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat (par exemple au Chili ou, partiellement, en Turquie). Les raisons en sont multiples, comme les autorités publiques qui facilitent l'adhésion aux syndicats, le professionnalisme et l'esprit de corps (pour les professeurs, les infirmières et les officiers de police), une plus grande sécurité de l'emploi, même si les contrats à court terme et le travail intérimaire se banalisent, notamment dans l'éducation, les soins de santé et les services publics subsidiaires.

En raison des contraintes financières qui entravent le développement des services publics et sociaux, c'est dans les services commerciaux en expansion plutôt que dans le secteur manufacturier qui se réduit que les nouveaux arrivants sur le marché du travail et ceux qui perdent leur emploi manufacturier doivent trouver un emploi. C'est là aussi que se situe l'économie des plateformes, dans la vente au détail en ligne, la livraison de produits alimentaires,

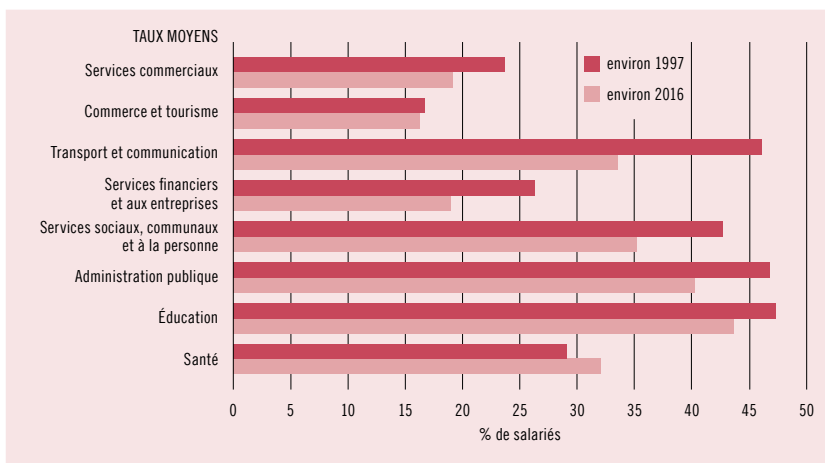
Figure 2. Taux de syndicalisation par grands secteurs, 45 pays, en ou proche de 2016



la location de chambres, les services aux entreprises, les agences de travail, la communication, la sécurité et les services aux ménages. Dans ces activités, le travail temporaire, à temps partiel, le vrai ou le faux travail indépendant se développent et, même chez les travailleurs qui ont des contrats d'emplois normaux, le taux de syndicalisation est faible. Dans les services commerciaux, qui comprennent également les transports publics, les services postaux, les banques et les assurances, uniquement les grandes entreprises (les grands magasins, les chemins de fer et les compagnies aériennes nationales, le transport routier municipal, les entreprises de services postaux, les grandes banques et les compagnies d'assurance, notamment celles qui ont une participation publique) sont syndicalisées. La plupart des emplois sont situés dans des petites entreprises ou des microentreprises, ou, dans le cas du travail informel ou sur les plateformes, n'ont aucun lien avec des unités d'emploi stable et responsable, où les employeurs assument la responsabilité de mettre en place des conditions de travail décentes.

La figure 3 compare les changements des taux de syndicalisation au sein des services commerciaux et sociaux pour 25 pays industrialisés avancés et émergents, dont l'Afrique du Sud, le Brésil et le Mexique, depuis la fin des années 1990 jusqu'en 2016 environ (ou l'année la plus récente). Nous voyons que dans tous les secteurs, à l'exception des services de santé, les taux de syndicalisation ont baissé. Les baisses les plus importantes ont eu lieu dans le transport et la communication, les services financiers et les services aux entreprises, suivis par l'administrations publique; le taux de syndicalisation le plus bas se trouve dans le commerce et le tourisme, où il est d'environ 11 pour cent et légèrement inférieur à celui de 1997. Alors que le tourisme est en expansion à peu près partout, les syndicats ont perdu des membres, surtout aux États-Unis où le taux de syndicalisation dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration est

Figure 3. Modification des taux de syndicalisation dans les services commerciaux et sociaux, 1997-2016 (moyennes des 25 pays industrialisés avancés)



passé de 11 pour cent en 2000 à 2,5 pour cent en 2016. Ces taux très faibles ne sont pas inhabituels, par exemple en Australie et en Nouvelle-Zélande, ou en Afrique, et, devant l'expansion du tourisme dans les pays à faible revenu d'Asie et d'Afrique, ces chiffres sont dramatiques.

Du côté positif, dans un autre secteur en expansion, la santé et les services de soins, le taux de syndicalisation a progressé dans la plupart des pays. Il y a des exceptions notables comme en Australie, où le taux de syndicalisation des services de santé est passé de 45 à 22 pour cent en une génération, et au Royaume-Uni, qui a vu son taux passer de 48 à 38 pour cent. Les États-Unis font figure d'exception internationale avec un taux de syndicalisation dans les services de santé et de soins à 9 pour cent. L'éducation demeure le secteur le plus syndicalisé, avec un taux moyen de syndicalisation de 39 pour cent. Dans les pays en développement, surtout en Afrique, les syndicats de professeurs sont souvent les plus organisés du mouvement syndical.

L'évolution de la société, l'éducation et la promotion des femmes

L'évolution sociale et culturelle comme l'allongement et l'amélioration de l'éducation, la participation plus élevée des femmes à la main-d'œuvre, et les nouveaux modèles de répartition du travail et de la famille ont modifié l'environnement et la composition des syndicats. Au cours des quarante dernières années, la part des femmes mariées dans l'emploi rémunéré et des femmes qui travaillent à temps partiel a doublé dans les économies industrialisées. L'augmentation de l'emploi rémunéré des femmes a coïncidé avec de profonds changements sur le lieu de travail et dans la famille. Alors que les employeurs exigent plus de flexibilité et d'engagement vis-à-vis du travail de la part des femmes et des hommes, et qu'un plus petit nombre d'entre eux vit dans un ménage avec deux parents, les exigences en matière d'éducation nécessaire pour préparer les enfants à des marchés du travail de plus en plus compétitifs ont augmenté. Cela a mis les questions du temps de travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale en haut de l'agenda des syndicats. L'augmentation du travail partiel fait partie de cette évolution.

Il y a plus de femmes que jamais dans les syndicats et les différences de taux de syndicalisation entre les hommes et les femmes se sont réduites. Il y a plus de femmes que d'hommes syndiqués dans les syndicats d'Europe centrale et orientale, d'Europe du Nord, du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, d'Irlande, d'Israël et du Royaume-Uni, et dans des pays aussi différents que le Cambodge, le Nicaragua et la Tunisie. Le taux de syndicalisation est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans la moitié des 56 pays de la figure 4.

On observe les plus faibles taux de syndicalisation des femmes et le plus grand écart entre les taux de syndicalisation des hommes et des femmes dans

les pays suivants: Allemagne, Argentine, Autriche, Bangladesh, Chypre, République de Corée, Grèce, Japon, Malte, Pakistan et Turquie. On ne sait pas très bien pourquoi les syndicats de ces pays n'ont pas réussi à recruter plus de femmes. Dans certains pays comme l'Allemagne, la République de Corée et le Japon, les syndicats de l'industrie lourde sont traditionnellement forts et gagnants, ce qui a peut-être retardé le ciblage et la syndicalisation des femmes que l'on retrouve dans les services publics et privés (Hassel, 2007). Des facteurs religieux et culturels (le confucianisme au Japon, l'influence de l'islam au Pakistan, la culture syndicale masculine en République de Corée, le machisme en Argentine et le paternalisme en Afrique, ainsi que la persistance du modèle de l'homme qui gagne le pain pour la famille dans certains pays d'Europe continentale) peuvent également expliquer ces situations. Cependant, les différences au sein des régions, des cultures et même des religions et, dans certains cas, des changements rapides (par exemple en Irlande et aux Pays-Bas) suggèrent que les syndicats peuvent sortir de ces contraintes s'ils le veulent.

Avec la progression des femmes, les syndicats ont ouvert leurs rangs aux travailleurs à temps partiel. L'OCDE (2017) estime que, dans les économies développées, 16,7 pour cent des salariés travaillent à temps partiel, dont 70 pour cent de femmes. La part des travailleurs à temps partiel dans les syndicats a augmenté lentement, pour atteindre actuellement 13 pour cent en moyenne, en variant de 2 pour cent en Grèce à 33 pour cent aux Pays-Bas. L'écart entre les taux de syndicalisation des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à plein temps s'est amenuisé dans la plupart des pays. En moyenne,

Figure 4. Taux de syndicalisation des femmes et des hommes dans 56 pays, 2016

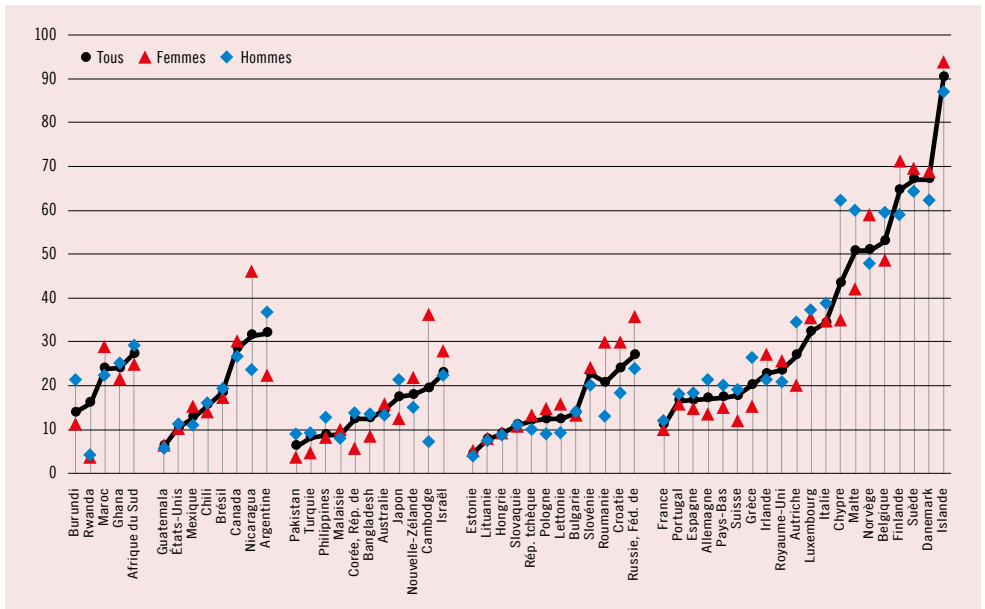


Figure 5. Taux de syndicalisation des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel, 21 pays, 2015-16

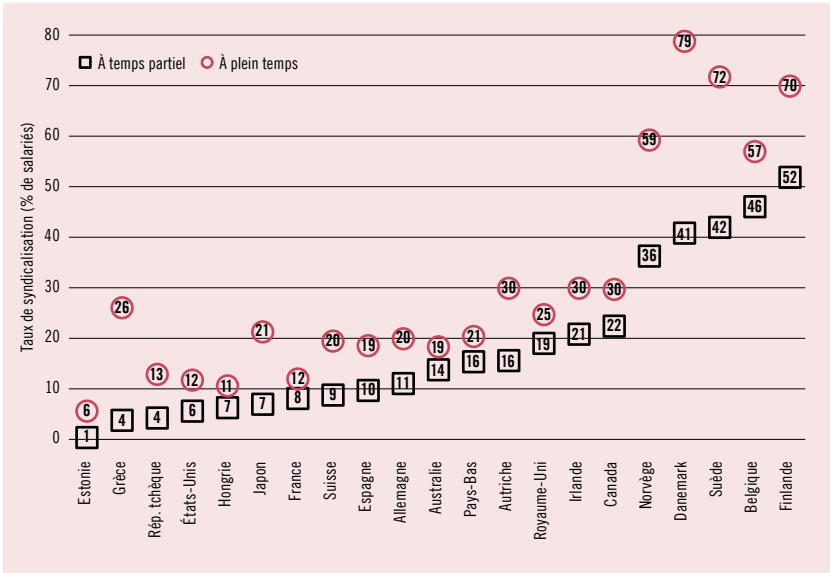
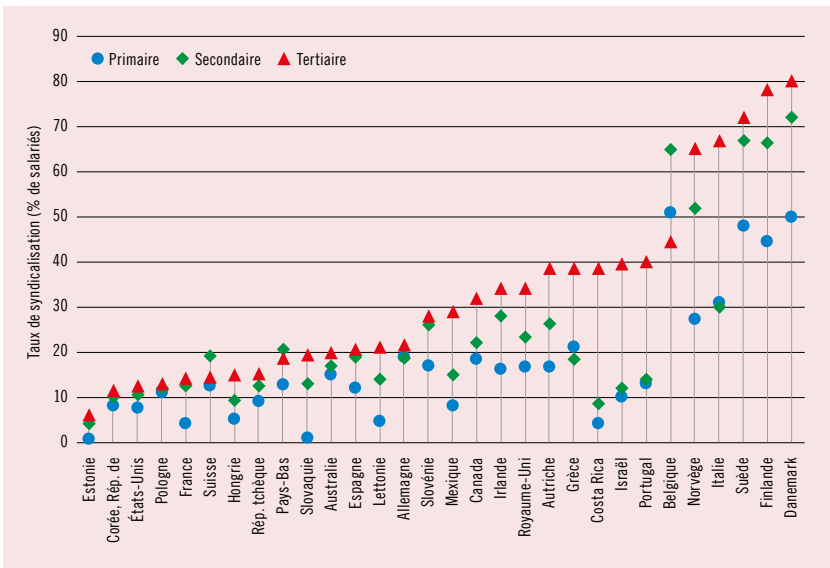


Figure 6. Taux de syndicalisation en fonction du niveau d'éducation, 30 pays, 2015-16



un travailleur à plein temps a deux fois plus de probabilités d'adhérer à un syndicat qu'un travailleur à temps partiel (figure 5). Cette différence se réduit si on écarte les personnes qui ne travaillent que quelques heures et les contrats temporaires. On ne sait pas très bien pour quelles raisons les travailleurs à temps partiel dans des emplois à durée indéterminée de vingt à trente heures

et dans des professions et des industries similaires sont encore sous-représentés dans les syndicats; peut-être que pour un grand nombre d'entre eux la cotisation syndicale est trop élevée, sauf si les syndicats appliquent un taux spécial.

L'éducation est un autre domaine qui a changé et, à première vue, les syndicats semblent y avoir fait du bon travail en prenant du grade. Dans l'OCDE, les deux cinquièmes de l'ensemble des syndicalistes ont une éducation tertiaire, deux cinquièmes ont une éducation secondaire et un cinquième n'ont qu'une éducation primaire. En fait, dans la plupart des pays, ce sont les gens qui ont une éducation élevée qui sont les plus syndiqués – cela reflète la solide position des syndicats chez les travailleurs qualifiés et hautement qualifiés et dans les services publics (éducation, santé, sécurité sociale). Il est impossible de dire si c'est aussi vrai pour les syndicats des pays en développement et des économies émergentes, en raison de l'absence de données, mais la position forte des syndicats de professeurs dans de nombreux pays peut indiquer que les travailleurs les plus éduqués ont toujours joué un rôle important. Les données de la figure 6 suggèrent que, dans de nombreux pays, les travailleurs n'ayant que peu d'éducation sont sous-représentés. Ils ont plus de probabilités d'avoir des emplois instables et précaires.

Les relations d'emploi atypiques

La nature de la relation d'emploi s'est modifiée. L'intensification de la concurrence à l'échelle mondiale a rendu les entreprises très conscientes des coûts et de la productivité. La solution que beaucoup d'employeurs ont adoptée est de réorganiser le travail autour d'une gestion décentralisée des ressources humaines, des produits et des horaires de travail personnalisés, et de réorganiser les tâches de façon à les diviser en modules. Cela facilite la sous-traitance des tâches, l'emploi de travailleurs à temps partiel, et l'embauche de personnel temporaire pour certaines tâches, alors que le travail principal est pluridisciplinaire et effectué par des équipes. La sécurité de l'emploi et la rémunération sont moins définies par l'ancienneté et le statut des travailleurs vis-à-vis de l'emploi que par les connaissances ou les compétences qu'ils apportent dans leur travail ou qu'ils acquièrent en travaillant. La conséquence de cette différenciation et de cette individualisation est qu'un plus grand nombre de travailleurs sont écartés de l'emploi permanent à plein temps sur des marchés du travail internes stables qui caractérisait le développement de l'Europe de l'Ouest, du Japon et des États-Unis après la seconde guerre mondiale.

Il en résulte une plus grande diversité du travail et des relations d'emploi, qui vont de l'emploi formel stable ou permanent à une pluralité de formes de travail atypiques, notamment le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire, le travail à la demande, et plusieurs formes de travail indépendant et de travail informel. On peut observer une augmentation de la flexibilité et de la diversité au niveau du temps de travail, des modes de travail

mobiles et du travail à domicile. Certaines de ces nouvelles modalités de travail obligent les travailleurs à devenir autonomes, indépendants ou autoentrepreneurs, à être détachés par des agences d'intérim, à avoir un poste dans d'autres pays avec un contrat temporaire ou à être redéployés chez des petits fournisseurs moins stables au lieu de faire partie de la main-d'œuvre de grandes entreprises.

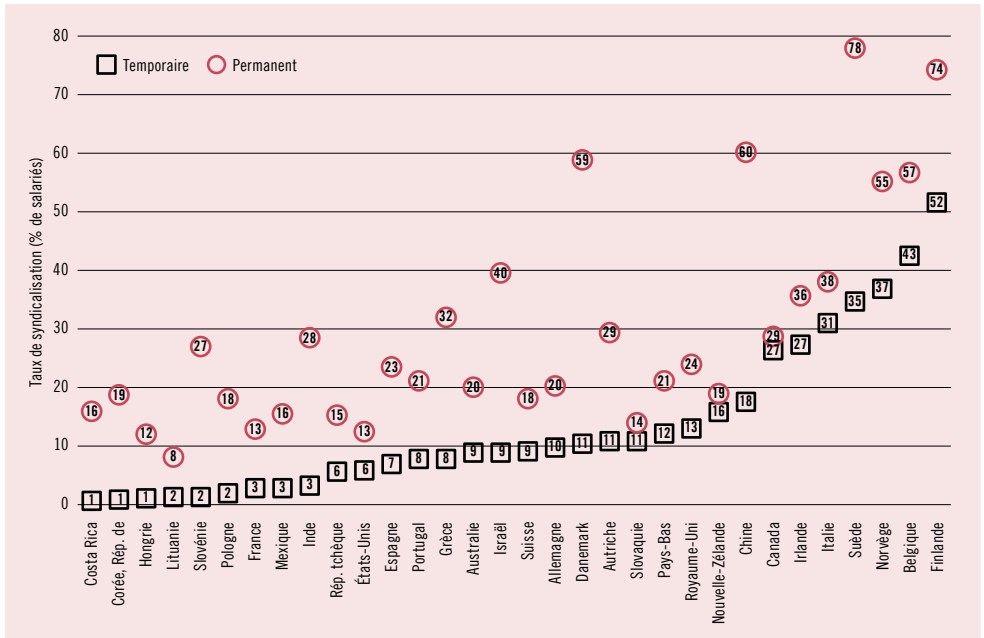
L'OCDE (2017) estime que le travail atypique, qui comprend les travailleurs indépendants, temporaires ou à temps partiel avec des contrats temporaires, représente plus du quart de l'emploi total dans les pays riches. Le travail à temps partiel est particulièrement répandu chez les femmes, alors que les emplois temporaires représentent l'expérience professionnelle dominante des jeunes. Dans les pays en développement, ce sont les femmes, plutôt que les hommes, qui sont mises de côté et maintenues dans les emplois informels, alors que l'emploi indépendant dans les pays à revenu élevé est plutôt le domaine des hommes. L'OIT, en faisant la moyenne de 150 pays, estime que le recours moyen à des salariés temporaires par les entreprises privées du secteur formel est de 11 pour cent, et environ un tiers des pays sont autour de cette moyenne. Il existe de fortes divergences qui vont de 5 pour cent en Jordanie, Lettonie, Norvège et Sierra Leone, à plus de 25 pour cent en Espagne, en Mongolie et au Pérou. L'emploi occasionnel est une caractéristique très importante dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, et son importance a augmenté dans les pays industrialisés. Au Bangladesh, près des deux tiers de l'emploi salarié est occasionnel; au Mali et au Zimbabwe, un employé sur trois travaille de façon occasionnelle. Dans l'industrie manufacturière de l'Inde, la sous-traitance a atteint 34,7 pour cent en 2012, alors que ce type d'emploi était négligeable au début des années 1970 (BIT, 2016a). Dans les pays industrialisés, la répartition du travail à temps partiel en contrats «de très peu d'heures», «à la demande» et «de zéro heure» (sans horaire minimal garanti) s'apparente au travail occasionnel dans les pays en développement. L'OIT estime que jusqu'à 10 pour cent de la main-d'œuvre aux États-Unis est concernée par ces contrats, dont l'incidence est la plus élevée parmi les travailleurs à faible revenu.

Le taux moyen de syndicalisation pour les pays de la figure 7 est de 30 pour cent pour les travailleurs en contrat à durée indéterminée et de 14 pour cent pour les travailleurs temporaires. Dans ces pays, il y a deux à quatre fois plus de probabilité que les travailleurs permanents soient syndiqués, et les plus grands déficits de syndicalisation chez les travailleurs temporaires se retrouvent dans les pays suivants: Danemark, Espagne, Grèce, Hongrie, Inde, Lituanie, Mexique, Pologne et Slovaquie. Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi les syndicats ont tant de difficultés à organiser les travailleurs temporaires – la concentration de l'emploi temporaire dans des secteurs spécifiques, dans des petites entreprises difficiles à syndicaliser et parmi les migrants; les législations du travail qui entravent le recrutement; et des politiques syndicales qui traitent les travailleurs temporaires et ceux qui travaillent dans de petites entreprises comme un régulateur pour défendre leurs principaux membres qui ont des emplois à durée indéterminée dans de grandes entreprises. Au Danemark,

les syndicats semblent avoir perdu le soutien des travailleurs temporaires et à temps partiel et des migrants en raison du changement de l'assurance-chômage liée à l'appartenance à un syndicat; les syndicats finnois et suédois ont connu des pertes, moins sévères, pour des raisons similaires (Kjellberg et Ibsen, 2016).

Le travail à son propre compte est largement répandu dans l'économie informelle et n'est souvent pas reconnu ni protégé par les lois qui tendent à ne couvrir que les travailleurs qui ont le statut de salarié. En 2002, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution sur le travail décent et l'économie informelle plaidant pour l'extension de la couverture de la législation du travail et de l'assurance sociale et reconnaissant aux travailleurs à leur propre compte le droit de s'affilier à un syndicat ou de fonder leur propre organisation et de négocier collectivement (BIT, 2002). Cette résolution s'est transformée en 2015 en recommandation appelant les États Membres de l'OIT à promouvoir la transition des travailleurs et des entreprises informels vers l'économie formelle et à prévenir l'informalisation des emplois (BIT, 2015). Dans la zone de l'OCDE, l'emploi indépendant a augmenté modestement pour atteindre en moyenne environ 10 pour cent de l'emploi total, mais dans certains pays il a augmenté de façon spectaculaire, par exemple au Chili, en Israël, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Il s'agit d'emplois dans le bâtiment, le transport routier, l'alimentation et le tourisme, les services financiers, les services de conseils en matière fiscale et pour les entreprises, les technologies de l'information, les médias et les arts, et certains se font par le biais de plateformes en ligne. Dans

Figure 7. Taux de syndicalisation des travailleurs dans des emplois «permanents» et dans des emplois «à durée déterminée», 32 pays, 2015-16

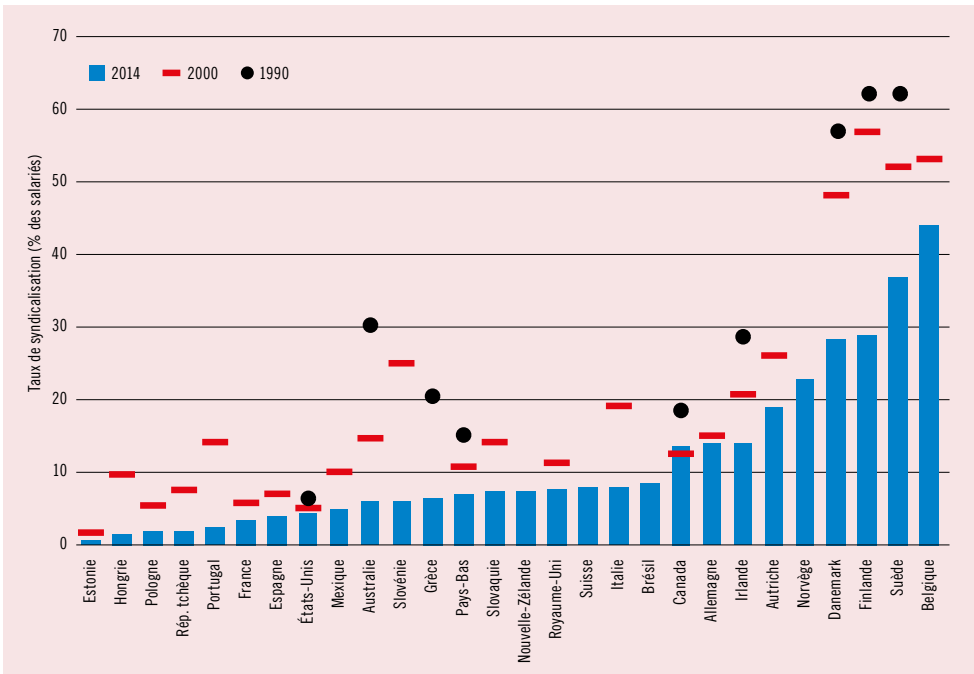


de nombreux pays, la loi exclut les travailleurs en sous-traitance des négociations collectives sur les salaires, car c'est considéré comme une fixation des prix et une infraction à la loi sur la concurrence existante. Toutefois, dans les cas d'emploi déguisé ou d'emploi faussement classé indépendant, les tribunaux ont accordé les droits à la négociation collective et autorisé les syndicats à étendre la couverture de la négociation aux travailleurs indépendants (OCDE, 2019). Les travailleurs indépendants ont non seulement plus d'insécurité de l'emploi et des revenus, mais ils ont davantage de probabilités de recevoir moins de prestations liées au travail que la plupart des salariés. C'est notamment le cas pour les indemnités de chômage, l'éligibilité aux accidents du travail, aux prestations de maladie et de maternité (BIT, 2016a).

Les jeunes tournent-ils le dos aux syndicats?

Il y a eu une forte baisse du taux de syndicalisation des jeunes de moins de 25 ans dans la dernière génération ou celle d'avant. Actuellement, le taux de syndicalisation de ce groupe d'âge varie de 1 pour cent en Estonie (et quasiment zéro en Lettonie et en Lituanie), 2 pour cent en Pologne, de 3 à 5 pour cent en France et aux États-Unis et, à l'autre bout, de 29 pour cent au Danemark, 37 pour cent en Suède et 44 pour cent en Belgique. Pour ce groupe

Figure 8. Taux de syndicalisation des jeunes travailleurs (16-25 ans), 28 pays, 1990, 2000 et 2014



de 28 pays, la moyenne a été divisée par deux en une génération, passant de 21 à 11 pour cent, et dans la moitié de ces pays moins de 7 pour cent des jeunes sont syndiqués. Le corollaire est que l'âge moyen des travailleurs syndiqués a dépassé la barre des 45 ans, et qu'en moyenne un cinquième des membres des syndicats sont proches de la retraite, soit quatre fois plus que le nombre de travailleurs qui se sont inscrits dans les syndicats ces cinq ou dix dernières années.

Le chômage des jeunes et l'instabilité des emplois pour les jeunes durent depuis quelque temps, mais cela n'explique pas la chute continue des taux de syndicalisation des jeunes depuis trente ans. L'éducation des jeunes dure plus longtemps et la difficulté pour trouver un emploi stable a augmenté pour beaucoup d'entre eux mais, si l'on compare les groupes d'âge plus élevé, de 25 à 35 ans ou de 35 à 45 ans, on constate un déclin similaire (même s'il est un peu moins spectaculaire). Pour chaque cohorte d'âge (de dix ans) de travailleurs qui arrivent sur le marché du travail depuis la fin des années 1970, le taux de syndicalisation des jeunes décline, et reste faible durant toute leur vie. Les recherches montrent que les travailleurs se syndiquent quand ils sont jeunes, le plus souvent quand ils finissent par trouver leur premier emploi stable et qu'ils fondent une famille (Visser, 2002). Les travailleurs qui ne rejoignent pas un syndicat avant l'âge de 30 ou 35 ans n'adhéreront probablement jamais à un syndicat. Avec le déclin des membres jeunes de ces trente dernières années, la proportion de travailleurs qui n'ont jamais été syndiqués a également augmenté (Booth, Budd et Munday, 2010; Bryson et Gomez, 2005).

Le travail informel, les migrants et le travail dans la «gig economy»

Dans ses dernières statistiques, le BIT estime que dans le monde 61 pour cent des emplois sont situés dans l'économie informelle, ce chiffre variant de 86 pour cent en Afrique à 25 pour cent en Europe et en Asie centrale. Les tendances récentes à la précarisation du travail et à des relations d'emploi atypiques ont étendu l'économie informelle au-delà du monde en développement, et plus de salariés ont un travail informel qu'avant – 40 pour cent au niveau mondial, près de 10 pour cent dans les économies riches d'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord. Travail formel et travail informel ne sont pas dans deux mondes séparés, mais sont souvent interconnectés (BIT, 2018 et 2019b).

Il n'a jamais été facile d'organiser les travailleurs informels (Bonner et Spooner, 2011) et le nombre d'entre eux qui restent durablement syndiqués ou travaillent dans des coopératives est très faible, en dépit de quelques initiatives remarquables dans certains pays et certaines régions (comme en Inde, en Afrique de l'Ouest et en Afrique orientale, en Amérique latine et en Amérique centrale) et pour quelques groupes (les travailleurs à domicile de l'industrie du prêt-à-porter, les motos-taxis ou les livreurs à bicyclette, les ramasseurs de déchets). Beaucoup de travailleurs informels, qui n'ont pas de lieu de travail

commun pour se rassembler, travaillent dans des lieux éparpillés, individuels ou chez eux, ou se déplacent. En l'absence de relation d'emploi, la plupart de ces travailleurs échappent au cadre légal des droits au travail et de la protection sociale. Lorsqu'il existe une relation d'emploi, par exemple pour les journaliers dans l'agriculture et le bâtiment ou les travailleurs du secteur de l'habillement qui œuvrent chez eux, leurs lieux de travail sont souvent si éparpillés, petits ou cachés dans des logements individuels que les travailleurs n'ont pas le pouvoir d'affronter leur employeur ou leur intermédiaire. Les travailleurs migrants forment un autre grand groupe de travailleurs informels. Souvent sans papiers, ils souhaitent ne pas être repérés, et sont particulièrement précaires et vulnérables à l'exploitation et au harcèlement.

Il existe de nombreux parallèles avec le travail dans l'économie des plateformes. Des intermédiaires numériques comme Uber, Deliveroo, TaskRabbit, Clickworker ou Fiverr transforment fondamentalement les relations d'emploi. Certains se spécialisent dans des tâches qui peuvent être exécutées n'importe où dans le monde et en ligne (par exemple l'édition ou la conception graphique), d'autres sont locales ou exigent une présence physique (la livraison de nourriture, le ménage, chauffeur de taxi). Toutes ces formes de travail ont en commun le fait de permettre à ces personnes de travailler dans une autonomie relative, en dehors des structures traditionnelles définies par les lois et les conventions collectives qui limitent le nombre d'heures de travail, établissent un salaire minimum obligatoire et définissent les responsabilités (OCDE, 2016). Les plateformes numériques qui se spécialisent dans des tâches qui peuvent être faites à distance et permettent de tronçonner les emplois en une série de missions sont potentiellement une révolution dans la mise en place d'un marché du travail vraiment mondial et «une nouvelle forme de mondialisation de la pire espèce» (O'Connor, 2018). La production collaborative en ligne d'activités qui peuvent être exécutées partout peut tirer parti d'un vivier mondial de travailleurs, et a la possibilité de mettre à l'encan le droit du travail national et de placer les participants des économies où les salaires sont élevés en concurrence directe avec ceux qui sont habitués à des salaires et à des conditions de travail inacceptables dans les relations d'emploi nationales (Finkin, 2016; Todolí-Signes, 2017). Une étude récente du BIT (Berg et coll., 2019), à partir d'une enquête réalisée en 2015 et 2017 auprès de 3 500 travailleurs des plateformes dans 75 pays, a constaté que les plateformes considèrent habituellement les travailleurs comme des indépendants, ce qui a pour conséquence de les priver de leurs protections au travail et de la législation sur la sécurité sociale.

Le redressement des syndicats

Rajeunir les syndicats

Les syndicats
peuvent-ils
se régénérer?

Toute stratégie de renouvellement des syndicats doit passer par leur rajeunissement. Le fossé entre la syndicalisation des jeunes qui arrivent sur le marché du travail et celle des vieux travailleurs proches de la retraite est plus grand que jamais. Actuellement, dans les pays industrialisés avancés, la cohorte d'âge des travailleurs plus âgés, ceux qui sont entrés sur le marché du travail dans les années 1970, est en moyenne quatre fois plus syndicalisée que la cohorte d'âge qui a rejoint le marché du travail au cours des dix dernières années. Pour se régénérer, les syndicats doivent avoir pour objectif, au minimum, de doubler leur taux de syndicalisation des jeunes de moins de 30 ans, pour qu'il passe de la moyenne actuelle de 11 à 22 pour cent. Il peut y avoir différentes méthodes pour y arriver. Le taux de syndicalisation élevé de la Belgique chez les jeunes – 44 pour cent en 2013, comparé à 53 pour cent en 2002 – suggère qu'une réduction radicale des cotisations pour les jeunes peut aider, même si cela ne résout pas le problème de l'absence de participation active des jeunes dans les syndicats (Pulignano et Doerflinger, 2014). L'exemple belge perd un peu de son éclat si on considère le taux d'emploi assez faible des jeunes de 16 à 24 ans, qui est de 23 pour cent, soit la moitié du taux d'emploi des jeunes de cette tranche d'âge en Allemagne et seulement un tiers du taux d'emploi de 60 pour cent du Danemark et des Pays-Bas par exemple (CE, 2018). Des taux d'emploi aussi élevés pour les jeunes signifient que beaucoup d'étudiants, voire la plupart d'entre eux, doivent travailler pour gagner de l'argent dans des emplois probablement à temps partiel, temporaires et par le biais d'agences d'emploi temporaire ou sont en apprentissage en alternance.

Pour recruter plus tôt, dans les écoles professionnelles et les universités, et durant la transition de l'école à la vie professionnelle, les syndicats doivent mettre en place des programmes spécifiques pour proposer à ces nouveaux membres des cotisations réduites et des avantages ciblés pour aider les jeunes dans cette étape de leur vie. Cela nécessite inévitablement de déplacer vers les jeunes travailleurs certaines des ressources, des avantages et des politiques destinées aux membres plus âgés. Le changement de leadership fait partie de ce processus, et il est certain que ce serait plus facile si on voyait plus de jeunes à des postes de direction dans les syndicats et les confédérations. La confédération syndicale italienne, Confederazione generale italiana del lavoro – CGIL, a commencé ce processus en fixant un quota de 20 pour cent de travailleurs de moins de 30 ans parmi les dirigeants syndicaux élus. Des quotas similaires, mais beaucoup plus élevés, pour les femmes ont permis à plus de femmes d'accéder à des postes de direction des syndicats, et il est plausible que, avec ce changement de politique, ces syndicats ont été plus attirants pour les femmes.

L'inclusion

L'émigration a tendance à accroître le déficit de jeunes dans les syndicats. En Europe centrale et orientale, le chômage, les bas salaires et l'émigration ont fait partir les jeunes des syndicats. Dans des pays comme la Bulgarie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne et la Roumanie, il ne reste presque plus de jeunes dans les syndicats. Korkut et ses coauteurs (2017) soulignent que, au lieu d'accroître le pouvoir de négociation des syndicats en raison de l'offre de main-d'œuvre limitée, le départ des jeunes les plus entreprenants a donné un coup d'arrêt au renouvellement des syndicats et menace la continuité intergénérationnelle des activités syndicales dans de nombreux secteurs. Une étude conjointe de la Friedrich-Ebert-Stiftung et du BIT fait les mêmes constatations sur les conséquences négatives de l'émigration pour les syndicats au Liban (CRI, 2016). Le départ des jeunes est également une menace pour les syndicats dans de nombreux pays africains. Dans les pays de destination – en Europe du Nord ou de l'Ouest, en Afrique du Sud, en Amérique du Nord ou dans les États arabes –, les migrants sont généralement sous-représentés dans les syndicats, et c'est donc une perte des deux côtés, sauf si ces migrants souvent jeunes se syndicalisent et sont acceptés à des postes de direction, ce qui leur permettrait de repartir avec des compétences professionnelles, mais aussi des compétences syndicales, dans leur pays d'origine. Aider les migrants à retourner chez eux et à réussir pourrait faire partie d'un programme de régénération des syndicats.

Depuis 2000, les syndicats d'Amérique du Nord, d'Europe occidentale et d'Asie du Sud-Est sont devenus plus inclusifs envers les migrants (Caspersz, 2013). En Europe de l'Ouest et en Amérique du Nord, les syndicats ont commencé à considérer que le respect des normes d'emploi était un moyen plus efficace de protéger le marché du travail que le contrôle des migrations (Krings, 2010). En 2000, aux États-Unis, l'American Federation of Labour – Congress of Industrial Organisations (AFL-CIO) a adopté une position politique favorable aux immigrants, abandonnant ainsi son soutien antérieur aux mesures de restrictions, pour soutenir la cause des droits des immigrants et une voie pour légaliser les travailleurs sans papiers venus d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud (Milkman, 2013). Dans certains pays européens, comme la Belgique, la France, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, les syndicats se sont mis à soutenir les droits des immigrants (Marino, Roosblad et Penninx, 2017; Jacobson et Geron, 2011; Tapia et Turner, 2013). En Jordanie, des changements de législation ont mis fin en 2010-11 à l'interdiction pour les migrants d'adhérer à un syndicat et les migrants représentent maintenant 12 pour cent du total des membres. En 2015, le premier réseau de travailleurs domestiques migrants a été créé, avec pour base principale l'industrie du prêt-à-porter, et près de la moitié de femmes parmi ses membres, pour défendre l'ensemble des droits des travailleurs à domicile. Au Liban, les travailleurs domestiques, libanais ou migrants, ne sont pas couverts par la législation du travail et sont

vulnérables aux violations de leurs droits. La confédération nationale des syndicats, avec l'assistance d'organisations non gouvernementales (ONG) et de la Confédération syndicale internationale (CSI), a créé après des années de campagne un syndicat des travailleurs domestiques décrit par le Bureau des activités des travailleurs du BIT (ACTRAV) comme «un excellent exemple de rassemblement de travailleurs de différentes nationalités dans un contexte de législation restrictive» (CRI, 2016).

Que pouvons-nous apprendre du cas inverse, par exemple en Espagne, où les différences de taux de syndicalisation entre les jeunes et les vieux, les migrants et les Espagnols, sont particulièrement importantes et se sont accrues au cours de la dernière décennie? En Espagne, les travailleurs espagnols sont trois fois plus syndicalisés que les migrants, la plus grande différence en Europe (Kranendonk et de Beer, 2016). La différence du taux de syndicalisation entre les travailleurs âgés et les jeunes, en termes de ratio, est passée de 2,4 au début des années 2000 à 3,2 en 2008 et à 7,5 en 2014. La croissance des syndicats des décennies précédentes s'est arrêtée et, au niveau agrégé, les syndicats espagnols ont perdu près d'un quart de leurs membres depuis 2008. Pulignano, Gervasi et de Franceschi (2016) attribuent les mauvaises performances des syndicats espagnols auprès des jeunes et des migrants au fait que la plupart de ces derniers sont piégés dans des emplois temporaires et précaires, et que les syndicats espagnols sont surtout présents pour les travailleurs permanents. Ce dualisme a toujours existé, mais il s'est renforcé durant la crise de 2008 et les politiques d'austérité qui ont suivi, avec une augmentation massive du chômage et de l'emploi précaire pour les jeunes (Kornelakis et Voskeritsian, 2016). C'est sans doute la raison pour laquelle le mouvement Juventud sin Futuro (Jeunesse sans avenir) qui dénonçait la précarité des jeunes a émergé en même temps que le mouvement des Indignados (Indignés) en 2011 (Antentas, 2015), qui rejetait explicitement tout lien avec les syndicats (et les partis politiques établis). Un de leurs slogans était «Ils ne nous représentent pas» (Hyman et Gumbrell-McCormick, 2017). Piéger les jeunes dans des emplois précaires risque de marginaliser les syndicats.

Même si les syndicats en Europe ont répondu au défi du travail précaire de différentes façons, leur approche comporte un point commun (Gumbrell-McCormick, 2011). Initialement, ils ne se préoccupaient pas de défendre ceux qui le subissaient, mais s'opposaient à ce type de travail et demandaient son interdiction. Lorsque cette tactique a échoué et que les syndicats ont compris que le travail précaire était là pour durer, ils ont changé leur réponse, et sont passés de l'exclusion à l'engagement et de l'abandon à la représentation. Le syndicat allemand IG Metall, par exemple, refusait traditionnellement de représenter les travailleurs intérimaires au motif que cela aurait donné une légitimité aux agences d'intérim. Lorsque ce syndicat a compris que le travail intérimaire était devenu une caractéristique permanente de l'industrie mécanique et métallurgique, et affaiblissait sa position de négociation, il a adopté une campagne en faveur de «À travail égal, salaire égal» durant laquelle un grand nombre de travailleurs intérimaires ont rejoint le syndicat (Benassi et Dorigatti, 2015). Il

s'agit d'un des changements de politique qui ont permis au syndicat d'améliorer son image et de gagner des membres (Schmalz et Thiel, 2017). Vers 2014, les syndicats de l'industrie automobile de la République tchèque et de la Slovaquie, formée de filiales des constructeurs automobiles allemands, ont tenté une manœuvre similaire mais, comme ils manquaient de ressources et de détermination, les résultats ont été moins convaincants (Bernaciak et Kahancová, 2017). De nombreux syndicats européens, plus explicitement inspirés du « modèle d'organisation » des États-Unis, se sont mis à organiser des campagnes auprès des travailleurs temporaires et dans des postes précaires, dont certaines ont connu un grand succès: les agents de sécurité à Hambourg, les travailleurs des centres d'appel en Autriche, les agents de nettoyage et les conditionneurs de viande aux Pays-Bas, les travailleurs des fast-food et des centres commerciaux en France, les employés des magasins de vente au détail en Pologne, les vendeurs en Suède, les travailleurs de l'hôtellerie en Irlande, les conditionneurs de viande en Grande-Bretagne (Berntsen, 2015; Connolly, Marino et Martinez Lucio, 2017; Czarzasty, Gajewska et Mrozowicki, 2014; Holtgrewe et Doellgast, 2012; Murphy et Turner, 2016). Certaines de ces campagnes reproduisaient la campagne « Justice for Janitors » (Justice pour les concierges) qui avait été couronnée de succès aux États-Unis (Erickson et coll., 2002).

Le fait que le travail intérimaire et temporaire soit devenu la réalité que vivent de nombreux jeunes est une autre raison puissante qui les a amenés à adapter leurs politiques. C'est l'une des raisons pour lesquelles les syndicats japonais, par exemple, ont changé d'attitude vis-à-vis des travailleurs à temps partiel, qui sont des jeunes femmes pour la plupart, bénéficiant d'une protection limitée de leur emploi. Leur campagne de recrutement auprès des travailleurs à temps partiel a connu un modeste succès, mais aussi rencontré beaucoup d'obstacles internes en raison de la structure des syndicats, implantés dans les entreprises, un problème que rencontrent également les syndicats coréens. Les syndicats dans les entreprises limitent souvent leur recrutement aux travailleurs réguliers et ne contribuent pas à aux campagnes en faveur d'une politique de recrutement plus inclusive, organisées par les fédérations syndicales au niveau des secteurs, dont ils font partie (Jeong, 2001; Durazzi, Fleckenstein et Lee, 2018).

Dépasser la dualité

Même si les mouvements de travailleurs défendent généralement une idéologie d'égalité des droits, ils acceptent parfois des politiques et négocient des accords de productivité ou de préservation des emplois pour défendre leurs effectifs de base et considèrent les travailleurs temporaires et les petites entreprises comme des boucliers contre l'incertitude (Emmenegger, 2014; Hassel, 2014). Lee (2010) décrit le double dualisme des syndicats d'entreprise japonais et coréens qui, en excluant les petites entreprises, excluent aussi les travailleurs temporaires et les étrangers.

On peut considérer les entreprises de moins de 10 salariés comme des microentreprises, celles de moins de 100 salariés comme des petites entreprises. Ces entreprises ont acquis de l'importance pour la création d'emplois, en partie grâce à l'externalisation et aux réseaux. Dans beaucoup des nouvelles industries de services, les microentreprises et les petites entreprises prédominent aux côtés de géants comme Amazon, Google, Microsoft et Apple. Les microentreprises et les travailleurs indépendants sont des piliers de l'économie informelle et de l'économie sur Internet. Les syndicats sont rarement présents dans les microentreprises et sont encore des nouveaux venus pour organiser les travailleurs indépendants. (Il y a une longue tradition d'associations professionnelles qui établissent et supervisent les règles d'accréditation et de licence dans nombre de professions traditionnelles.) Dans l'OCDE, en moyenne, 62 pour cent des membres des syndicats travaillent dans de grandes entreprises de plus de 100 salariés, 27 pour cent dans de petites entreprises (de 10 à 100 salariés) et 11 pour cent dans des microentreprises. En République de Corée et au Japon, près de la totalité des membres des syndicats travaillent dans de grandes entreprises; en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, ce chiffre est bien au-dessus de 70 pour cent; au Canada, la part des grandes entreprises est de plus de 50 pour cent. (Je n'ai pas de chiffres pour les États-Unis, mais il est peu probable qu'ils soient très différents.)

Dans de nombreux pays – de l'Australie, de la République de Corée, du Japon et du Mexique à l'Allemagne, l'Espagne, la France, la Grèce, la Pologne et la République tchèque –, les syndicats ne sont quasiment pas présents dans les microentreprises, où moins de 4 travailleurs sur 100 adhèrent à un syndicat. Les travailleurs des grandes entreprises ont 7 fois plus de probabilités de s'affilier à un syndicat que les travailleurs des microentreprises et 2 fois plus de probabilités que les travailleurs des petites entreprises. Dans des pays comme la Belgique, le Danemark, l'Italie, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse, ces différences sont beaucoup plus réduites, d'environ 1,5 fois pour les microentreprises et 1,2 fois pour les petites entreprises. Cela montre des différences au niveau de la politique des syndicats et au niveau de la présence d'institutions sectorielles (conventions collectives, formation, sécurité sociale et avantages sociaux) qui réduisent ou annulent les différences entre l'emploi dans une grande entreprise et celui dans une micro ou une petite entreprise.

Les structures sectorielles et régionales au-dessus du niveau des entreprises et des lieux de travail sont essentielles. Mettre en place et faire perdurer un syndicat dans une micro ou une petite entreprise est coûteux. Il existe des obstacles juridiques dans de nombreux pays. En Pologne, par exemple, il faut 10 membres pour lancer un syndicat. Ces lois, destinées à limiter la fragmentation des syndicats, excluent de nombreux travailleurs de la représentation syndicale. En Thaïlande, le seuil est de 10 salariés, en Roumanie de 15, au Honduras et au Pérou de 20, pour citer quelques exemples. Ces seuils d'exclusion peuvent avoir un énorme impact. En Pologne, on estime que 30 pour cent de l'ensemble des salariés, y compris certaines catégories du secteur public, sont

juridiquement exclus de la possibilité de s'affilier à un syndicat ou d'en créer un. En Thaïlande, c'est environ 15 pour cent des travailleurs, salariés dans plus de 250 000 entreprises industrielles, soit près des trois quarts des entreprises enregistrées, qui ont l'interdiction d'être représentés par des syndicats (Brown, 2016). Milkman (2013) cite des chiffres pour les États-Unis indiquant que, dans les années 1990, 22 pour cent des travailleurs du secteur privé ne bénéficiaient pas de la protection de la loi nationale sur les relations du travail («New Deal»). On trouvait parmi ces travailleurs les cadres, les entrepreneurs indépendants, les microentreprises, les travailleurs de l'agriculture et les travailleurs domestiques, et les travailleurs des agences d'intérim. Les seuils pour obtenir un mandat de représentation des travailleurs comme les comités d'entreprise sont aussi pertinents, car beaucoup de recherches montrent que ces institutions sur le lieu de travail aident les syndicats à recruter et à garder leurs membres. Les comités d'entreprise sont rares dans les micro et les petites entreprises, même lorsque la loi le permet ou leur en donne le mandat.

Doellgast, Lillie et Pulignano (2018) présentent 9 études de cas comparatives dans des industries et des professions comme la métallurgie, la chimie, la vente au détail, le nettoyage, les gouvernements locaux, les musiciens indépendants, la logistique et les abattoirs dans 14 pays (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Pologne, Royaume-Uni, Slovaquie et Suède) et observent l'existence de stratégies d'inclusion et d'exclusion à la fois (dualistes). Dans leurs études, la dualité n'est pas la réponse dominante face à la montée de l'instabilité de l'emploi. Pour réussir leurs politiques d'inclusion, les syndicats ont cependant besoin du soutien des institutions au-dessus du niveau des entreprises, «en obtenant d'une combinaison de l'État et du syndicat le pouvoir d'élargir la protection institutionnelle des groupes les plus forts aux groupes plus faibles» (*ibid.*, p. 8). Ces études de cas donnent des exemples impressionnants de la façon dont les syndicats en Belgique, au Danemark, en Finlande, en Italie et en Suède ont réussi à mobiliser en faveur de politiques inclusives grâce à une combinaison d'institutions et de pression syndicale.

Créer des ponts: l'organisation des travailleurs formels et informels

Les syndicats ont longtemps ignoré ou sous-estimé le secteur informel, en le considérant comme un phénomène transitoire trop difficile à organiser (Gallin, 2001). Ces dernières années, des syndicats en Afrique, en Asie et en Amérique latine ont toutefois élargi leurs activités pour inclure les travailleurs du secteur informel et ont souhaité travailler avec des organisations non syndicales sur le terrain, comme le montrent les profils sur les marchés du travail et les syndicats sur le site Internet de l'Agence danoise pour le développement des syndicats (TUDA, 2014-2019). Vers l'an 2000, le Congrès des syndicats (TUC)

du Ghana et le Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) ont modifié leurs statuts pour autoriser les travailleurs indépendants à s'affilier. C'est à peu près à la même époque que les syndicats de l'industrie du vêtement et du prêt-à-porter d'Australie et du Canada ont commencé à organiser les travailleurs à domicile. Il y a également des exemples d'associations destinées aux travailleurs du secteur informel créées par des confédérations syndicales, comme au Sénégal (transport) ou à Hong-kong (Chine) où le principal syndicat a aidé à la création du syndicat des travailleuses domestiques asiatiques, composé principalement de femmes philippines et thaïlandaises. Les syndicats de Sierra Leone ont favorisé, avec l'aide des syndicats de professeurs, la création de syndicats des motos-taxis et des livreurs à vélo. Au Nigeria, les tentatives d'organisation ont ciblé les travailleurs indépendants de l'industrie du vêtement. En Afrique du Sud, le syndicat des travailleurs du textile, qui avait perdu des milliers de membres avec la fermeture des usines après la baisse des droits de douane, a élargi sa représentation aux travailleurs à domicile (Mosoetsa, 2012). Au Kenya, après des décennies de déclin des syndicats et de rétrécissement du secteur formel en raison des licenciements collectifs massifs, de l'externalisation et de la précarisation du travail, la principale confédération syndicale a ciblé ces dernières années le secteur informel, et a sept nouveaux affiliés depuis 2015, avec une augmentation de ses membres de 2,7 millions, dont seulement 650 000 sont dans le secteur formel (essentiellement public). Il y a d'autres exemples pour les travailleurs agricoles et les journaliers de la Bolivie, de la Colombie, de la République dominicaine, du Honduras, du Népal et du Paraguay. Mais toutes ces tentatives pour étendre le droit des syndicats aux travailleurs informels et indépendants n'ont pas été couronnées de succès. En Afrique du Sud, la campagne initialement réussie du syndicat des travailleurs du transport pour organiser les chauffeurs de minibus a finalement échoué devant l'intimidation violente des employeurs. La xénophobie et la violence contre les migrants ont malheureusement accompagné les luttes des syndicats pour organiser les vendeurs de rue et les travailleurs de la sécurité (Gordon et Maharaj, 2014). Au Brésil, les tentatives des syndicats pour faire des incursions dans le secteur informel n'ont pas été très réussies, en raison de conflits entre syndicats et d'un manque d'engagement (Ramalho, 2010; Frangi et Routh, 2014).

La syndicalisation des travailleurs du secteur informel repose souvent sur la coopération avec d'autres organisations sociales et politiques. L'association des femmes indépendantes (Self-Employed Women's Association – SEWA) de l'Inde, probablement la plus grande organisation de travailleurs informels avec près de 2 millions de membres en 2013, et membre de la CSI, a été une pionnière de l'approche vis-à-vis du travail informel en défendant toute la gamme de droits civils, sociaux et économiques et en agissant à la fois comme coopérative et comme syndicat. Les succès rapportés dans un ouvrage récent de la fondation allemande Friedrich-Ebert-Stiftung (Herberg, 2018) à propos des travailleurs du transport en Ouganda, des agents de sécurité du Kenya, des travailleurs du textile nigériens, des vendeurs de rue indiens et des nettoyeurs

sud-coréens montrent comment les travailleurs dans des formes d'emploi atypiques ont renoncé aux syndicats traditionnels pour créer de nouvelles coalitions ou des organisations hybrides dans lesquelles on passe du secteur formel au secteur informel, et vice versa. En combinant la flexibilité à une compréhension plus inclusive de la solidarité et de la notion de travailleur, les syndicats ont pu se rapprocher des travailleurs dans l'emploi informel pour trouver des voies innovantes de coopération et de représentation des intérêts.

Des alliances entre les travailleurs temporaires et des syndicats communautaires ont également permis à la République de Corée et au Japon d'aider les travailleurs, notamment les femmes employées dans des industries où la syndicalisation est faible ou absente, ou dans des entreprises dans lesquelles les femmes sont exclues des syndicats formels. En Asie du Sud-Est, ce sont parfois des ONG ou des organisations de femmes uniquement qui servent d'alternative aux syndicats pour défendre les droits des travailleuses (Broadbent et Ford, 2008). Au début, ce sont des initiatives communautaires soutenues par des ONG qui offrent un substitut aux syndicats, comme le montre l'étude comparative des vendeurs de rue et des collecteurs de déchets au Ghana, en Inde, au Pérou et en Thaïlande (Chen, Madhav et Sankaran, 2014). Afin de transformer ces initiatives en organisations permanentes capables de négocier et de faire respecter les accords, l'expérience, les compétences et le professionnalisme des syndicats peuvent être utiles. Les syndicats peuvent également apporter des connaissances spécialisées, par exemple sur la façon d'utiliser les clauses relatives au travail dans les accords commerciaux préférentiels ou les mécanismes de surveillance fournis par l'OIT ou l'OCDE (Raess, Dür et Sari, 2018; BIT, 2016b). Mais les syndicats font bien de reconnaître que leur place se situe aux côtés d'autres organisations. Le travail de Holgate (2015) sur le syndicalisme des communautés montre comment des syndicats à Londres, Sydney et Toronto ont essayé de redéfinir leur domaine d'action du lieu de travail à la communauté locale, font maintenant partie d'alliances sur l'ensemble de ces villes et ont étendu la cible de leurs activités des droits à l'emploi aux droits des citoyens. Ces alliances peuvent améliorer la façon dont les organisations de travailleurs sont perçues par le public et le soutien aux syndicats, et apportent plus de diversité et d'attention sur les droits des minorités dans les activités traditionnelles des syndicats.

Interagir avec les travailleurs des plateformes

Les travailleurs des plateformes sont confrontés à de nombreux défis lorsqu'ils tentent de s'exprimer d'une seule voix et d'agir collectivement. Le fonctionnement actuel de nombreux marchés sur les plateformes pose problème vis-à-vis de la liberté d'association et des droits à la négociation collective (De Stefano, 2017). Beaucoup de plateformes nient avoir une responsabilité en tant qu'employeur, ou la cachent. Aux États-Unis, la bataille juridique sur le fait que

les chauffeurs d'Uber doivent être considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants n'est pas encore tranchée. En 2016 au Royaume-Uni, deux chauffeurs d'Uber ont intenté un procès à Uber au nom d'un collectif et ont réussi à démontrer que les 40 000 chauffeurs d'Uber n'étaient pas des travailleurs indépendants et qu'ils devraient recevoir le salaire minimum et des congés payés. En 2017 en Suisse, un mouvement de contestation des travailleurs des plateformes, soutenu par les syndicats, a abouti à une hausse des salaires et une amélioration des conditions de travail et à la reconnaissance qu'ils n'étaient pas des sous-traitants indépendants. À Bologne, en Italie, une charte a été signée entre le syndicat local des livreurs à vélo, les trois principales confédérations de syndicats, la mairie de la ville et des plateformes locales de livraison de nourriture, établissant un cadre de normes minimales pour les rémunérations, le temps de travail et l'assurance. Lorsque les plateformes comme Deliveroo, Foodora et Just Eat ont refusé de signer la charte, le maire de Bologne a invité leurs clients à les boycotter (Vandaele, 2018). Un arrêt récent en Italie dans un procès contre Foodora a toutefois confirmé le statut de travailleur indépendant des travailleurs sur sa plateforme (Eurofound, 2018).

L'une des réponses classiques des syndicats à l'extension de l'économie des plateformes a consisté à reclasser les sous-traitants indépendants en salariés (Johnston et Land-Kazlauskas, 2018), mais ça ne fonctionne pas toujours. On trouve, parmi les autres réponses, la mise en place de coopératives et d'associations professionnelles permettant de partager les informations et d'établir des normes minimales. Une autre réponse est l'exemple américain des «centres de travailleurs», créés dans certains cas à l'initiative des syndicats et dans d'autres par des militants qui considéraient que les syndicats conventionnels n'étaient pas vraiment adaptés pour organiser les travailleurs exclus (Fine, 2006 et 2011). Les avancées qu'ont obtenues les centres de travailleurs ne sont pas spécifiques à l'économie des plateformes, mais les approches utilisées pour organiser les travailleurs atypiques peuvent éventuellement s'appliquer aux travailleurs des plateformes. Le réseau National Day Laborers Organizing aux États-Unis souligne les similitudes entre le travail des journaliers agricoles, ou *Jornaler@s*, et le travail des plateformes. Les journaliers agricoles ont en réalité commencé à voir leurs emplois se déplacer vers des plateformes en ligne grâce à des applications comme TaskRabbit et Handy. Le syndicat des travailleurs de Grande-Bretagne (Workers' Union of Great Britain – WUGB) est un autre exemple de croisement. Cette organisation agit en dehors du Congrès des syndicats (TUC) et a été fondée pour aider les travailleurs et les immigrants qui ont des salaires très bas. En août 2016, lorsque Deliveroo a informé les livreurs en ligne que leur rémunération allait baisser, le WUGB a organisé leurs manifestations et a essayé depuis d'organiser localement les livreurs. Dans certains pays, comme en Allemagne et en Autriche, des comités d'entreprises ont été mis en place pour définir et défendre des conditions minimales. Une expérience plus audacieuse pour les syndicats est celle de Smart (Société mutuelle pour les artistes), une coopérative belge proposant des services aux travailleurs de projets dans toute

l'Europe (Xhaufclair, Huybrechts et Pichault, 2018). En 2016, Smart a signé un protocole avec deux plateformes de livraison d'aliments garantissant un nombre minimal d'heures payées après le premier appel, des assurances pour les livreurs à vélo et le remboursement de leurs frais professionnels. L'une de ces plateformes a fait faillite, l'autre a annulé l'accord de façon unilatérale, ce qui a provoqué une réponse d'un nouveau collectif de coursiers, soutenue par des syndicats, une manifestation et une grève qui ont attiré l'attention et le soutien de plusieurs syndicats et d'organisations de livreurs à vélo en Europe (Vandaele, 2018).

Le concept traditionnel de «salarié» se déplace et ne peut plus être le critère exclusif pour devenir membre d'un syndicat. Nombreux sont les gens, surtout les jeunes, qui traversent des phases transitoires avec plusieurs emplois, dont certains ont un statut juridique et des droits problématiques, combinés à d'autres activités en dehors du marché du travail. L'emploi indépendant, véritable ou déguisé, volontaire ou non, s'est répandu dans les industries de services en ligne et, pour attirer les jeunes qui sont sur ces marchés du travail transitoires, les syndicats doivent accueillir et soutenir les travailleurs indépendants. Ces dernières années, les syndicats de plusieurs pays ont changé leurs statuts pour accepter les travailleurs à leur propre compte dans leurs rangs et, dans certains pays, ils ont mis en place des syndicats spécifiques ou des sections syndicales à cette fin. Dans certains contextes, par exemple le syndicat Frenlancers' Union aux États-Unis, il existe des syndicats dits «minoritaires» qui n'ont pas le droit de négocier collectivement. Dans ce cas, ce sont plutôt des groupes de défense, qui peut-être établissent unilatéralement des règles minimales et fournissent une assurance, ce qui n'est pas très éloigné des anciens regroupements d'artisans ou des corporations.

Pour que les syndicats soient pertinents et attirants pour les travailleurs indépendants et les travailleurs du numérique, il faut à mon avis étendre à ces catégories le droit de négociation collective. Il faut surmonter les obstacles liés au droit de la concurrence. En Suède, des conventions collectives ont été signées avec des plateformes, entre Bzzt et le syndicat des travailleurs du transport (Johnston et Land-Kazlauskas, 2018). Au Danemark, Hilfr.dk, une plateforme de nettoyage à domicile, a signé en 2018 un accord collectif avec 3F, un syndicat danois. La nouvelle convention collective garantira aux gens qui travaillent sur la plateforme un congé maladie, des indemnités pour les vacances et des cotisations pour leur retraite, et a créé un menu avec une option individuelle permettant aux travailleurs de choisir entre le statut de salarié et le statut de travailleur indépendant.

L'une des approches les plus intéressantes vis-à-vis du travail sur les plateformes est le lancement par IG Metall d'un site Internet pour les travailleurs collaboratifs (www.faircrowdwork.org), qui montre que les outils d'Internet peuvent être utilisés dans la bataille pour la transparence, l'équité et le travail décent. Les systèmes de notation qui encouragent les travailleurs à témoigner de leurs expériences peuvent devenir une porte d'entrée vers une parole collective ultérieure. Les forums Internet de travailleurs collaboratifs, qui sont

souvent dispersés géographiquement et travaillent en ligne de façon isolée, peuvent aider les travailleurs à faire le tri entre les offres équitables et celles qui relèvent de l'exploitation, à partager leurs expériences et à repérer les bonnes pratiques, et ils peuvent devenir des tremplins vers une parole collective. Amazon Mechanical Turk, un marché en ligne pour les microtâches sur ordinateur, a créé quelques-uns de ces forums. Les réseaux sociaux et les technologies de l'information et de la communication peuvent combler un vide lorsque les syndicats ne sont pas autorisés ou que les travailleurs sont éparpillés dans plusieurs zones géographiques, des professions et des plateformes différentes. Bryson et ses collaborateurs (2017) citent l'exemple de OUR.Walmart, où un petit groupe a créé une application sur Facebook pour lancer des campagnes au sein de cette entreprise notoirement antisyndicats de 1,5 million d'employés.

IG Metall a également élaboré un code de conduite signé par huit plateformes basées en Allemagne, dans lequel ces plateformes s'engagent à respecter les normes locales en matière de salaires (Vandaele, 2018). L'un des partenaires d'IG Metall dans ce projet est Unionen, le plus grand syndicat suédois. Unionen ne trouve rien à redire sur l'idée des plateformes numériques proposant du travail, mais croit qu'elles ont besoin de normes, et envisage de créer un nouveau type d'institution, dont les partenaires sociaux seraient propriétaires, qui serait chargée de concevoir et de mettre en place des normes pour cette industrie. Pour que les entreprises puissent participer à cette institution, elles doivent avoir mis en place une convention collective.

Conclusions

Les syndicats peuvent se régénérer, mais seulement s'ils rajeunissent, s'ils consacrent des ressources et changent leurs façons de penser pour attirer les jeunes. Les mouvements sociaux, les coopératives, les centres de travailleurs, les syndicats minoritaires et les organisations similaires à des syndicats peuvent servir de tremplin pour organiser les travailleurs du secteur informel et des plateformes, les femmes, les jeunes et les travailleurs précaires. La percée des femmes dans les syndicats, par exemple, est en grande partie liée aux mouvements des femmes des années 1960 et 1970 (Cook, 1984). Les syndicats traditionnels ont souvent besoin d'un aiguillon – de petites organisations ou des mouvements indépendants ou alternatifs pour répondre aux nouveaux problèmes et inventer de nouvelles approches.

L'organisation de campagnes destinées aux travailleurs temporaires et précaires a revivifié les syndicats. Ibsen et Tapia (2017) soulignent à juste titre l'importance d'avoir un cadre institutionnel de soutien pour recueillir les fruits des campagnes de syndicalisation, par exemple en créant les conditions permettant de négocier avec des employeurs multiples, et d'élargir les conventions collectives à des personnes extérieures. Pour réussir et perdurer, les stratégies inclusives des syndicats ont besoin de l'appui d'institutions d'un niveau

supérieur à celui des entreprises, de politiques publiques de soutien et de pressions des syndicats, comme le montrent les études réalisées par Doellgast, Lillie et Pulignano (2018).

Il ne semble pas y avoir de preuves que les jeunes apprécient moins les idées des syndicats et la solidarité, ou qu'ils aient des préférences différentes de celles des personnes plus âgées ou des générations précédentes (Ebbinghaus, Göbel et Koos, 2011; Frangi, Koos et Hadziabdic, 2017; OCDE, 2019). Beaucoup de jeunes sont d'accord avec les valeurs de solidarité portées par les syndicats. Cependant, l'offre des syndicats doit devenir plus attrayante. Il s'agit peut-être de réduire les cotisations et de cibler les avantages, une question d'image et de leadership, mais cela exige aussi probablement un changement dans la manière d'«être membre».

On voit des signes d'affaiblissement des formes traditionnelles de solidarité au travail, qui sont remplacées par des manifestations sur des problèmes spécifiques et des mouvements comme Occupy, le mouvement Mozilla pour un Internet gratuit et des campagnes d'étudiants en faveur des normes du travail (Heckscher et McCarthy, 2014). La «solidarité collaborative» au cœur de ces mouvements se fonde sur des «liens faibles» établis via les réseaux sociaux et des plateformes sur Internet. Ils reposent sur des valeurs partagées et de l'empathie plutôt que sur une expérience commune de travail et l'appartenance au groupe qui caractérisaient les syndicats. D'après Heckscher et McCarthy, les actions collectives de l'ère d'Internet prennent la forme de l'«essaimage», de multiples actions organisées de façon indépendante par des groupes de supporters du mouvement à la recherche d'un objectif commun, plutôt que d'une organisation durable donnant une fois pour toutes à ses membres un ensemble fixe de droits, de prestations et d'obligations. La grande question de l'avenir des syndicats, d'après moi, c'est de savoir s'ils vont être capables de se réinventer en tant qu'organisations avec des membres, fondées sur des engagements éphémères et fragiles sur des projets qui définissent inévitablement des droits différents à des avantages et à voter, tout en restant capables de négocier des accords qui lient non seulement les employeurs (et les gouvernements), mais aussi leurs membres.

Références

- Antentas, J. M. 2015. «Spain: The *Indignados* rebellion of 2011 in perspective», *Labor History*, vol. 56, n° 2, pp. 136-160.
- Autor, D.; Levy, F.; Murnane, R. 2003. «The skill content of recent technological change: An empirical exploration», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, pp. 1279-1334.
- Benassi, C.; Dorigatti, L. 2015. «Straight to the core – Explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n° 3, pp. 533-555.
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M. S. 2019. *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne*. Genève, BIT.

- Bernaciak, M.; Kahancová, M. (dir. de publ.). 2017. *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*. Bruxelles, Institut syndical européen.
- Berntsen, L. 2015. «Precarious posted worlds: Posted migrant workers in the Dutch construction and meat processing industries», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 31, n° 4, pp. 371-389.
- BIT (Bureau international du Travail). 2019a. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail. Genève.
- . 2019b. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, 3^e édition. Genève.
- . 2018. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2018*. Genève.
- . 2016a. *L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives*. Genève.
- . 2016b. *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, Studies on Growth with Equity. Genève. Un résumé en français, intitulé «L'évaluation des dispositions relatives au travail des accords sur le commerce et l'investissement», est disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_498953/lang--fr/index.htm.
- . 2015. *Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015*. Genève.
- . 2002. *Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle*, adoptée par la Conférence internationale du Travail de l'OIT. Genève. Disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>.
- Bonner, C.; Spooner, D. 2011. «Organizing in the informal economy: A challenge for trade unions», *Internationale Politik und Gesellschaft*, vol. 2, pp. 87-105.
- Booth, J. E.; Budd, J. W.; Munday, K. M. 2010. «Never say never? Uncovering the never-unionized in the United States», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, n° 1, pp. 26-52.
- Broadbent, K.; Ford, M. (dir. de publ.). 2008. *Women and labour organizing in Asia: Diversity, autonomy and activism*. Abingdon, Routledge.
- Brown, A. 2016. «Political regimes and employment relations in Thailand», *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 2, pp. 199-214.
- Bryson, A.; Gomez, R. 2005. «Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 1, pp. 67-92.
- ; Freeman, R. B.; Gomez, R.; Willman, P. 2017. *The twin track model of employee voice: An Anglo-American perspective on union decline and the rise of alternative forms of voice*, IZA Discussion Paper No. 11223. Bonn, Institute of Labor Economics.
- Caspersz, D. 2013. «Organising international migrant labour: International comparisons», *Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 2, pp. 169-173.
- CE (Commission européenne). 2018. *Employment and social developments in Europe*. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Chen, M. A.; Madhav, R.; Sankaran, K. 2014. «Legal reforms for the self-employed: Three urban cases», *Indian Journal of Industrial Relations*, vol. 50, n° 1, pp. 133-150.

- Connolly, H.; Marino, S.; Martinez Lucio, M. 2017. «'Justice for Janitors' goes Dutch: The limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership», *Work, Employment and Society*, vol. 31, n° 2, pp. 319-335.
- Cook, A. 1984. «Introduction», dans l'ouvrage publié sous la direction de A. Cook, V. R. Lorwin et A. Kaplan Davies: *Women and trade unions in eleven industrialized countries*, pp. 3-36. Philadelphie, Temple University Press.
- CRI (Consultation and Research Institute). 2016. *Characteristics and structure of the union movement in Lebanon*, étude conjointe du BIT et de la Friedrich-Ebert-Stiftung, Genève, BIT, Beyrouth, FES.
- Czarczasty, J.; Gajewska, K.; Mrozowicki, A. 2014. «Institutions and strategies: Trends and obstacles to recruiting workers into trade unions in Poland», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n° 1, pp. 112-135.
- De Stefano, V. 2017. «Non-standard work and limits on freedom of association: A human rights-based approach», *Industrial Law Journal*, vol. 46, n° 2, pp. 185-207.
- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (dir. de publ.). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford, Oxford University Press.
- Durazzi, N.; Fleckenstein, T.; Lee, S. C. 2018. «Social solidarity for all? Trade union strategies, labor market dualization, and the welfare state in Italy and South Korea», *Politics & Society*, vol. 46, n° 2, pp. 205-233.
- Ebbinghaus, B.; Göbel, C.; Koos, S. 2011. «Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17, n° 2, pp. 107-124.
- Emmenegger, P. 2014. *The power to dismiss: Trade unions and the regulation of job security in Western Europe*. New York, Oxford University Press.
- Erickson, C. L.; Fisk, C.; Milkman, R.; Mitchell, D.; Wong, K. 2002. «Justice for Janitors in Los Angeles: Lessons from three rounds of negotiations», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n° 3, pp. 543-567.
- Eurofound. 2018. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Fine, J. 2011. «New forms to settle old scores: Updating the worker centre story in the United States», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, n° 4.
- . 2006. *Worker centers: Organizing communities at the edge of the dream*. Ithaca, NY, Cornell University/ILR Press.
- Finkin, M. 2016. «Beclouded work, beclouded workers in historical perspective», *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 37, n° 3, pp. 603-618.
- Frangi, L.; Routh, S. 2014. «From employee to homo faber? Considerations about union renewal and informal workers in Brazil and India», *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, vol. 21, pp. 42-67.
- ; Koos, S.; Hadziabdic, S. 2017. «In unions we trust! Analysing confidence in unions across Europe», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 4, pp. 831-858.

- Gallin, D. 2001. «Propositions on trade unions and informal employment in times of globalisation», *Antipode*, vol. 33, n° 3, pp. 531-549. Genève, Global Labour Institute.
- Gordon, S.; Maharaj, B. 2014. «Representing foreign workers in the private security industry: A South African perspective on trade union engagement», *Journal of Modern African Studies*, vol. 52, n° 1, pp. 123-149.
- Gumbrell-McCormick, R. 2011. «European trade unions and 'Atypical workers'», *Industrial Relations Journal*, vol. 42, n° 3, pp. 293-310.
- Hassel, A. 2014. «The paradox of liberalization: Understanding dualism and the recovery of the German political economy», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n° 1, pp. 57-81.
- . 2007. «The curse of institutional security: The erosion of German trade unionism», *Industrielle Beziehungen*, vol. 14, n° 2, pp. 176-191.
- Heckscher, C.; McCarthy, J. 2014. «Transient solidarities: Commitment and collective action in post-industrial societies», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n° 4, pp. 627-657.
- Herberg, M. 2018. *Trade unions in transformation: Success stories from all over the world*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Holgate, J. 2015. «Community organizing in the UK: A 'new' approach for trade unions?», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 36, n° 3, pp. 431-455.
- Holtgrewe, U.; Doellgast, V. 2012. «A service union's innovation dilemma: Limitations on creative action in German industrial relations», *Work, Employment and Society*, vol. 26, n° 2, pp. 314-330.
- Hyman, R.; Gumbrell-McCormick, R. 2017. «Resisting labour market insecurity: Old and new actors, rivals or allies?», *Journal of Industrial Relations*, vol. 59, n° 4, pp. 538-561.
- Ibsen, C. L.; Tapia, M. 2017. «Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?», *Journal of Industrial Relations*, vol. 59, n° 2, pp. 170-191.
- Jacobson, R.; Geron, K. 2011. «Unions and the politics of immigration», *Socialism and Democracy*, vol. 22, n° 3, pp. 105-122.
- Jeong, J. 2001. «Pursuing centralised bargaining in an era of decentralisation? A progressive union goal in Korea from a comparative perspective», *Industrial Relations Journal*, vol. 32, n° 1, pp. 55-70.
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94. Genève, BIT.
- Kjellberg, A.; Ibsen, C. L. 2016. «Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark», dans l'ouvrage publié sous la direction de T. P. Larsen et A. Ilsoe: *Den Danske Model set udefra*, pp. 279-302. Copenhague, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Korkut, U.; de Ruyter, A.; Maganaris, M.; Bailey, D. 2017. «What next for unions in Central and Eastern Europe? Invisibility, departure and the transformation of industrial relations», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 23, n° 1, pp. 65-80.

- Kornelakis, A.; Voskeritsian, H. 2016. «Getting together or breaking apart? Trade union strategies, restructuring and contingent workers in Southern Europe», *Economic and Industrial Democracy* (2018), vol. 39, n° 2, pp. 357-375.
- Kranendonk, M.; de Beer, P. 2016. «What explains the union membership gap between migrants and natives?», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 54, n° 4, pp. 846-869.
- Krings, T. 2010. «Trade unions and migrant labour in the 'Global Age': New alliances or old antagonisms?», dans l'ouvrage publié sous la direction de G. Menz et A. Caviedes: *Labour migration in Europe*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Lee, J. 2010. «Between fragmentation and centralization: South Korean industrial relations in transition», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n° 4, pp. 767-791.
- Marino, S.; Roosblad, J.; Penninx, R. (dir. de publ.). 2017. *Trade unions and migrant workers: New contexts and challenges in Europe*, ILERA Series. Cheltenham, Edward Elgar.
- Milkman, R. 2013. «Back to the future? US labour in the new Gilded Age», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n° 4, pp. 645-665.
- Mosoetsa, S. 2012. *The state of informal workers' organisations in South Africa*. Disponible à l'adresse <http://irle.ucla.edu/wp-content/uploads/2017/05/SouthAfrica.pdf>.
- Murphy, C.; Turner, T. 2016. «Organising precarious workers: Can a public campaign overcome weak grassroots mobilisation at workplace level?», *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 5, pp. 589-607.
- OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économiques). 2019. *Perspectives de l'emploi 2019: l'avenir du travail*. Paris.
- . 2017. *Perspectives de l'emploi 2017: la négociation collective dans un monde du travail en mutation*. Paris.
- . 2016. *New forms of work in the digital economy*, Digital Economy Papers No. 260. Paris. Disponible à l'adresse https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-digital-economy-papers_20716826?page=2.
- O'Connor, S. 2018. «How to manage the gig economy's growing global jobs market», *Financial Times*, 30 octobre.
- Pulignano, V.; Doerflinger, N. 2014. *Wie heeft wie nodig? Vakbonden en jongeren in België*, CSR Working Paper No. 2014/1. Louvain, Centre for Sociological Research.
- ; Gervasi, L. O.; de Franceschi, F. 2016. «Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22, n° 1, pp. 39-55.
- Raess, D.; Dür, A.; Sari, D. 2018. «Protecting labor rights in preferential trade agreements: The role of trade unions, left governments, and skilled labor», *The Review of International Organizations*, vol. 13, n° 2, pp. 143-162.
- Ramalho, J. R. 2010. «Flexibilidade e crise do emprego industrial: Sindicatos, regiões e novas ações empresariais», *Sociologias*, vol. 12, n° 25, pp. 252-284.
- Schmalz, S.; Thiel, M. 2017. «IG Metall's comeback: Trade union renewal in times of crisis», *Journal of Industrial Relations*, vol. 59, n° 4, pp. 386-405.

- Stone, K. V. W.; Arthurs, H. (dir. de publ.). 2013. *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*. New York, Russell Sage Foundation.
- Tapia, M.; Turner, L. 2013. «Union campaigns as countermovements: Mobilizing immigrant workers in France and the United Kingdom», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n° 3, pp. 601-622.
- Todolí-Signes, A. 2017. «The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy, and the crowdworkers' need for protection», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 33, n° 2, pp. 241-268.
- TUDA (Danish Trade Union Development Agency). 2014-2019. *Labour market profiles*. Copenhague. Disponible à l'adresse <http://www.ulussekretariatet.dk/content/landeanalyser>.
- Vandaele, K. 2018. *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI Working Paper No. 2018.05. Bruxelles, Institut syndical européen.
- Visser, J. 2019a. *Trade unions in the balance*. Genève, BIT-ACTRAV.
- . 2019b. ICTWSS database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts. Version 6.0. Base de données en libre accès à l'adresse <http://www.uva-aiaa.net/nl/ictwss>.
- . 2002. «Why fewer European workers join unions: A social customs explanation of membership trends», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n° 3, pp. 403-430.
- Waddington, J.; Kerr, A. 2002. «Unions fit for young workers?», *Industrial Relations Journal*, vol. 33, n° 4, pp. 298-315.
- Xhaufleur, V.; Huybrechts, B.; Pichault, F. 2018. «How can new players establish themselves in highly institutionalized labour markets? A Belgian case study in the area of project-based work», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 56, n° 2, pp. 370-394.

Le travail précaire: faire l'expérience de nouvelles formes de représentation

*Les syndicats d'Afrique du Sud
répondent*

Edward Webster

Southern Centre for Inequality Studies (SCIS)
Université de Witwatersrand

Kally Forrest

Society, Work and Politics Institute (SWOP)
Université de Witwatersrand

Introduction

Une grande partie des discussions sur l'avenir du travail se concentrent sur les réponses aux tendances technologiques (par exemple l'automatisation et la quatrième révolution industrielle) plutôt que sur les réponses à trouver pour remédier à l'évolution du rapport de force chez les travailleurs précaires¹. En outre, les principaux analystes du travail précaire, comme Guy Standing, n'accordent que peu d'attention au travail contemporain ou aux organisations syndicales et à leurs stratégies (Standing, 2011). En contradiction avec le pessimisme largement répandu sur l'avenir du travail, l'expert du travail Ronaldo Munck propose dans son dernier ouvrage, *Rethinking global labour* (2018), une description complexe mais optimiste de l'émergence d'une classe ouvrière mondiale. Il lance un appel puissant pour que la classe ouvrière revienne aux mouvements sociaux de son origine et remplisse son rôle historique dans un monde postmondialisé.

De même, Herberg, qui rapporte les résultats d'un projet de recherche mondial, *Trade unions in transformation* (2018), identifie 25 cas de régénération réussie de syndicats: les récits des travailleurs du transport ougandais, des agents de sûreté kényans, des travailleurs du textile nigériens, des vendeurs de rue indiens et des agents d'entretien sud-coréens, qui franchissent la division entre économie formelle et économie informelle, suggèrent l'émergence de stratégies d'organisation innovantes à la périphérie du mouvement des travailleurs. «Ce projet, écrit Herberg, qui s'écarte des descriptions habituelles des syndicats victimes de la mondialisation, met en lumière que les syndicats ont la capacité d'agir et du pouvoir» (2018, p. 6).

Le Syndicat général des travailleurs et du transport (Amalgamated Transport and General Workers' Union – ATGWU) d'Ouganda est un bon exemple de cette capacité d'agir. L'ATGWU était confronté à une baisse drastique de ses membres en raison des licenciements dans les entreprises publiques d'autobus, privatisées dans le cadre des programmes d'ajustement structurels des années 1980. En 2006, il ne lui restait plus que 2 000 adhérents (interview de John Mark Mwanika, coordinateur de projets de l'ATGWU, et de David Spooner, directeur du Global Labour Institute, le 22 novembre 2018).

L'ATGWU décide alors de se reconstruire en sautant le pas pour inclure les travailleurs informels du transport, les taxis et les conducteurs de mototaxis, les *boda-boda* (qui font la navette entre les frontières du Kenya et de l'Ouganda), en intégrant leurs associations dans le syndicat. L'Association des chauffeurs de taxi de l'aéroport (Airport Taxi Operators Association) a été la première à s'affilier en 2008. L'ATGWU a utilisé sa présence auprès des travailleurs formels de l'aéroport pour négocier de meilleures conditions pour

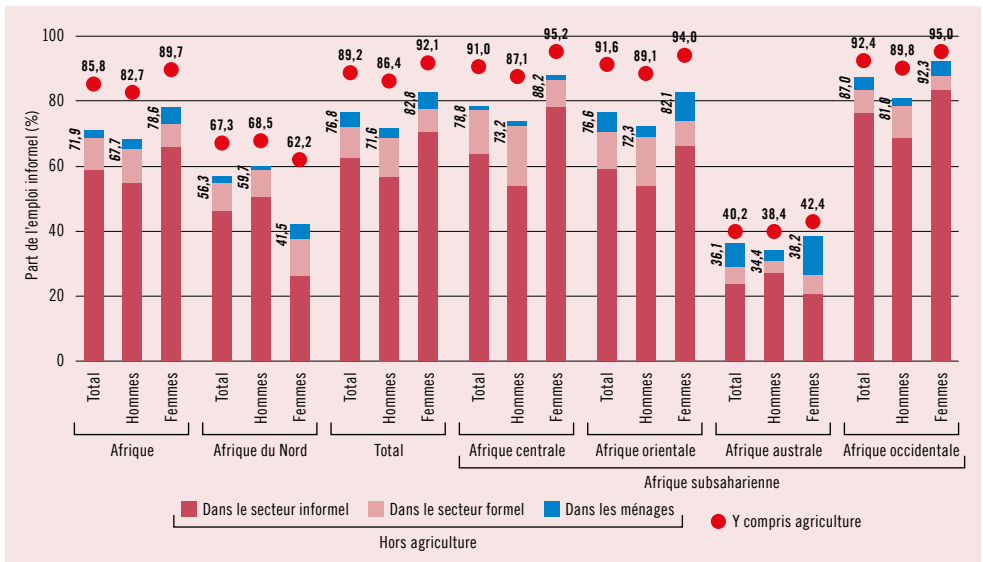
1. Dans cet article, le travail précaire est appelé indifféremment travail/emploi informel, travail à son propre compte/indépendant et emploi salarié vulnérable, occasionnel et en sous-traitance. Ces termes sont ambigus, se chevauchent et sont fluides, même s'il existe des différences entre travail informel et formel (voir figure 2).

les chauffeurs de taxi indépendants à l'aéroport. L'ATGWU a maintenant 60 000 membres et la syndicalisation a eu un énorme impact sur la vie des travailleurs, avec une réduction du harcèlement de la police, des augmentations grâce à la négociation collective, la réduction des conflits internes dans les associations, et une amélioration de la visibilité et de la situation des travailleuses informelles du secteur des transports.

Le syndicat a modifié ses statuts et adapté son système de cotisations pour intégrer les travailleurs informels, initialement grâce à un comité du secteur informel de l'ATGWU rassemblant les dirigeants des associations affiliées. En 2017, les travailleurs informels sont devenus des membres à part entière et représentent 50 pour cent des dirigeants du syndicat. Les associations continuent de fonctionner, en fournissant des services comme des prêts pour acheter des véhicules, en promouvant la propriété et en améliorant la sécurité. Le syndicat s'occupe des problèmes habituels des travailleurs alors que les associations aident les chauffeurs à devenir des entrepreneurs.

En revanche, le mouvement syndical sud-africain semble à la traîne pour sauter le pas. Avec leur large base industrielle, les syndicats d'Afrique du Sud peuvent survivre financièrement sans recruter de travailleurs atypiques. Cette situation est liée au marché du travail de l'Afrique du Sud, où l'informalité, qui représente 30 pour cent de la population active, est moins répandue qu'ailleurs en Afrique (Mike Rogan, assemblée générale de WIEGO, 14 novembre 2018). Le Bureau international du Travail (BIT) estime que 89,2 pour cent de l'emploi en Afrique subsaharienne (y compris l'agriculture) est informel, alors que l'informalité en Afrique australe n'atteint que 40,2 pour cent, comme le montre la figure 1.

Figure 1. Le pourcentage de l'emploi informel dans l'emploi total en Afrique



Source: BIT, 2019, p. 27.

Cet article analyse les expériences en matière de représentation des travailleurs informels. La première partie analyse les tentatives de l'équipe chargée des travailleurs vulnérables (Vulnerable Workers Task Team – VWTT) du Congrès des syndicats d'Afrique du Sud (Congress of South African Trade Unions – COSATU) pour mettre en place une campagne d'organisation des travailleurs vulnérables. Le COSATU bénéficie d'un pouvoir institutionnel fort, qui fait qu'il est moins urgent pour lui de se transformer (Paret, 2015). Mais le monde du travail a changé depuis les années 1990 et les membres du COSATU ne se sont pas diversifiés suffisamment pour inclure les travailleurs informels, migrants, occasionnels et en sous-traitance. La Fédération sud-africaine des syndicats (South African Federation of Trade Union – SAFTU) s'en est donc préoccupé quand elle a commencé à ressentir la pression des licenciements massifs et de l'informalisation: le système des relations professionnelles fondé sur le système traditionnel employeur/employé s'est érodé avec l'apparition des courtiers de main-d'œuvre (Kenny et Webster, 1998). La Commission de septembre du COSATU a évalué en 1997 «les changements de la nature du travail sur le marché du travail [...] et a recommandé au COSATU de s'engager dans un objectif stratégique d'organisation des secteurs vulnérables» (COSATU, 1997, chap. 7). Cette évaluation a ensuite été avalisée par plusieurs résolutions successives qui n'ont pas été suivies de beaucoup d'action.

En 2012, le congrès du COSATU a lancé la VWTT et l'a mandatée pour explorer la façon d'organiser les travailleurs vulnérables. De 2013 à 2014, elle a réuni des représentants de ses affiliés et de deux associations du secteur informel – l'Alliance sud-africaine des vendeurs informels (South African Informal Traders Alliance – SAITA) et le Syndicat sud-africain des travailleurs domestiques et des travailleurs associés (South African Domestic Service and Allied Workers Union – SADSAWU); deux fédérations internationales de travailleurs informels – Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et Organisation (Women in Employment: Globalizing and Organizing – WIEGO) et StreetNet International; et des organisations de recherche. Son objectif était d'encourager et de faciliter le recrutement des travailleurs précaires grâce à cette campagne.

Mais les événements ont rendu caduque cette initiative audacieuse. Après s'être réunie régulièrement en 2013 et 2014, la VWTT a cessé ses fonctions fin 2014. En novembre 2014, le Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud, le plus grand affilié du COSATU, a été exclu, puis c'est son secrétaire général, Zwelinzima Vavi, qui a été licencié en mars 2015. Les raisons de la scission au sein du COSATU n'avaient rien à voir avec la VWTT (Craven, 2016), mais les discussions de cette équipe en dehors des syndicats établis ont constitué à ce moment-là une expérimentation importante pour représenter les travailleurs précaires.

La deuxième partie de cet article examine une initiative qui a précédé la VWTT, et s'est produite en dehors des syndicats traditionnels – l'organisation des vendeurs de rue. Cette dernière a utilisé les institutions du marché du

travail existantes pour créer une organisation depuis le haut qui a été renforcée par des initiatives de la base. On peut en conclure que contrairement à ce qu'on pense habituellement, à savoir qu'il n'y a pratiquement pas d'organisation des travailleurs précaires en Afrique du Sud, il existe un certain nombre d'initiatives réussies *en dehors* des syndicats traditionnels, souvent avec peu ou pas de soutien du mouvement syndical établi. Le recours à des institutions tripartites fortes a un effet contradictoire: il donne aux travailleurs précaires un accès aux décisions politiques et à une influence, tout en agissant comme une barrière empêchant les syndicats établis de sauter le pas, car il leur offre un intérêt particulier à préserver le statu quo dans les relations professionnelles.

Dans cette exploration du thème de l'expérimentation en dehors des syndicats traditionnels, cette étude de l'organisation des vendeurs de rue se concentre sur la création d'un pouvoir local et de dispositifs de négociation alternatifs, et sur le recours à un pouvoir institutionnel national pour obtenir un droit à la parole.

L'équipe chargée des travailleurs vulnérables du COSATU

L'activité centrale de la VWTT répondait au besoin de surmonter la différence de représentation entre les syndicats établis et le nombre toujours plus grand de travailleurs atypiques (Webster et Bischoff, 2011). Les principaux syndicats présents dans l'équipe étaient le SADSAWU, le Syndicat des travailleurs de l'alimentation et associés (Food and Allied Workers Union – FAWU), le Syndicat sud-africain du transport et des travailleurs associés (South African Transport and Allied Workers Union – SATAWU) et l'Alliance des vendeurs de rue (Street Vendors Alliance – SVA). L'équipe se réunissait tous les mois, et a vite compris qu'il existait un grand nombre de secteurs et de formes d'emploi. Le statut d'emploi – travailleur indépendant ou travailleur salarié, employeur ou travailleur à son propre compte – est important pour comprendre les changements de structure de l'emploi et les possibilités d'organiser ces travailleurs.

Bernstein (2007) avance qu'on comprend mieux le marché du travail africain si on le divise en «catégories de travail». Il y a des gens qui vendent leur force de travail sur un marché – soit directement en tant que travail salarié ou indirectement en passant par un marché de produits. Les catégories comme travailleur, paysan, salarié ou travailleur indépendant sont fluides. Les gens qui travaillent alternent entre «gagner leur vie» grâce à un travail salarié et «obtenir un revenu pour vivre» grâce à diverses stratégies pour subvenir à leurs besoins.

Dans la pratique, vous avez dans les villes africaines un grand groupe qui combine simultanément de façon ambiguë l'emploi salarié et l'emploi indépendant. [...] Dans les bidonvilles, un grand nombre de personnes sont parfois au chômage et parfois travaillent en tant que salarié de façon

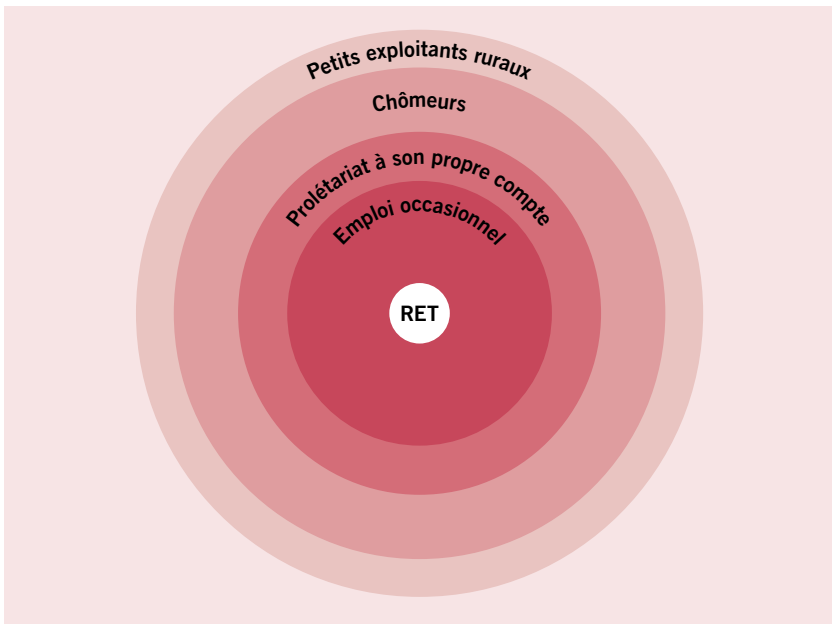
intermittente dans de petits ateliers ou dans des activités de services. En résumé, il n'existe pas de «condition prolétaire homogène» dans le «Sud», mais plutôt cette condition essentielle [...] la nécessité d'assurer ses besoins reproductifs (pour survivre) grâce à la vente (directe ou indirecte) de leur force de travail (Bernstein, 2007, p. 5).

La figure 2 présente cinq grandes «catégories de travail».

Cette ambiguïté pour déterminer la catégorie posait des questions difficiles aux organisateurs des syndicats. Qu'est-ce qu'un travailleur? Est-ce que quelqu'un qui est propriétaire d'un minibus et le conduit est un travailleur? Et comment classer quelqu'un qui a deux minibus et qui embauche quelqu'un pour conduire le deuxième? Si la personne est propriétaire de 200 minibus, est-ce un vendeur de rue, un travailleur ou un entrepreneur? (Barrett, 2018). Cette ambiguïté a conduit à des formes hybrides d'organisation combinant les fonctions de syndicat (négociation collective) à celles d'une association ou d'une coopérative (une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement) (Webster et Bischoff, 2011).

Le travail dans l'emploi typique se situe généralement dans des espaces construits définis comme des usines, des bureaux, des boutiques, à certaines heures fixes. Les établissements réglementés sont essentiels pour pouvoir organiser les travailleurs dans un syndicat. Au contraire, le travail précaire – qu'il

Figure 2. Des catégories de travail fluides



Note: RET = une relation d'emploi typique où le salarié travaille à plein temps, dans les locaux de son employeur, avec un emploi permanent – ou au moins d'une durée indéterminée.

Source: Webster et Englert, 2018.

soit formel ou informel – a lieu dans des espaces très divers (parfois invisibles) comme la rue ou le domicile des travailleurs ou des salariés.

Même si la campagne est devenue l'élément central de la VWTT, on évoquait dans les réunions des activités visant à organiser les travailleurs précaires. On y discutait d'un salaire minimum national, mis en place en janvier 2019 (Valodia et Francis, 2018); d'un atelier sur le travail des migrants; et d'un atelier sur le travail précaire et l'avenir du travail en 2013. Ces éléments ont ensuite été transcrits dans un livre édité (Webster, Britwum et Bhowmik, 2017). Il a émergé de la discussion que des bureaux de conseils juridiques réappa-raissaient pour aider les travailleurs précaires qui n'étaient pas représentés par les syndicats traditionnels, et deux organismes de recherche ont été chargés de faire une étude sur ces services. Environ 129 interviews téléphoniques et six visites sur place ont été réalisées auprès de bureaux de conseils, notamment auprès du Bureau de conseil pour les travailleurs occasionnels de Germiston (Wilderman et coll., 2013; Webster et Englert, 2018).

La VWTT ciblait trois secteurs: les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques dans un emploi occasionnel et les vendeurs de rue (le prolétariat à son propre compte de la figure 2). Il a été décidé de faire une campagne de juillet à octobre 2014 autour de cinq revendications relatives au travail décent: le droit de gagner ou d'obtenir de quoi vivre décemment, la sécurité du travail, une protection sociale complète, des droits syndicaux complets pour tous les travailleurs, et la sécurité et la santé sur les lieux de travail (COSATU VWTT, comptes rendus, septembre 2013 à octobre 2014)². L'objectif de cette campagne, d'après la VWTT, «doit avant tout être de créer une organisation. [...] Nous devons trouver un équilibre entre rassembler les revendications de la base et donner un objectif et du leadership en tant qu'équipe. Un ensemble de revendications peut rassembler les travailleurs et créer de la solidarité entre eux avant de passer à une organisation plus approfondie» (*ibid.*).

Pour la VWTT, il s'agissait avant tout d'une campagne de recrutement et «d'écouter et d'apprendre». Les revendications «doivent rassembler, faire partie d'une stratégie concertée pour créer des liens entre des travailleurs éparpillés en raison de la sous-traitance, du courtage de main-d'œuvre, du travail à temps partiel, etc.». Il avait été décidé que la campagne devait aussi lutter contre la perception du public qui associe les collecteurs de déchets à des «charognards». La revendication d'avoir un lieu de travail sûr et sain a été ajoutée aux quatre revendications principales. La VWTT a conclu en soulignant qu'«il est essentiel que les travailleurs connaissent leurs droits et que l'État fasse appliquer la loi pour obtenir des droits – si ces droits n'existent que sur le papier mais ne sont pas appliqués, ils n'ont aucune valeur» (COSATU VWTT, comptes rendus, septembre 2013 à octobre 2014).

2. Edward Webster, l'auteur de cet article, était membre de l'équipe et a pris des notes des discussions.

La rédaction de la première revendication – un salaire permettant de vivre – a été remise en cause car certains travailleurs précaires ne gagnaient pas de salaire. Elle a été transformée en «un travail et des moyens d'existence décents pour tous» et élargie pour inclure «le respect des travailleurs à leur propre compte (les travailleurs indépendants), notamment les droits et l'accès aux matériaux, aux marchés et à l'espace» (COSATU VWTT, comptes rendus, septembre 2013 à octobre 2014).

La deuxième revendication (la sécurité du travail) a été élargie pour inclure «l'accès direct à des opportunités d'emploi pour les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants – en finir avec les intermédiaires!», une référence à l'opposition aux courtiers de main-d'œuvre.

Dans le cadre de la protection sociale, il a été revendiqué que l'allocation du revenu minimum et le Fonds d'assurance-chômage soient «étendus à tous ceux qui sont sans emploi»³. Il a été proposé que ce fonds soit contrôlé par les syndicats au lieu de dépendre du ministère du Travail.

La quatrième revendication en faveur du droit à se syndiquer a été amendée de la façon suivante:

Des droits complets de représentation et d'organisation pour tous les travailleurs: le droit de tous les travailleurs à se réunir et à se rassembler sur tous les lieux de travail, quel que soit leur employeur, y compris les centres commerciaux, les exploitations agricoles, les maisons, les aéroports, les gares et les multiples espaces de travail de l'employeur, et, pour les travailleurs indépendants, les espaces publics; le droit légal d'être représentés et de négocier collectivement pour les salariés comme pour les travailleurs à leur propre compte; le droit pour les représentants syndicaux d'avoir accès à tous les lieux de travail pour recruter et représenter les travailleurs (COSATU VWTT, comptes rendus, septembre 2013 à octobre 2014).

Passons maintenant à la discussion des trois secteurs cibles.

Les travailleurs domestiques

Parmi les types de travail vulnérables ciblés par la VWTT, le travail domestique avait été identifié comme le plus difficile à organiser. Shireen Ally cite un commentaire: «Le travail domestique rémunéré est spécifique, non pas parce que c'est le pire travail, mais parce qu'il est considéré comme autre chose que de

3. Pour prétendre bénéficier de l'assurance-chômage, il faut avoir été salarié auparavant, l'employeur et le salarié versant respectivement une contribution de 1 pour cent du salaire mensuel. La demande d'allocation de chômage doit être déposée dans les six mois qui suivent la fin de l'emploi et se traduit par un paiement en espèces déterminé en fonction de la durée de l'emploi. Les autres membres de la société au chômage ne sont pas éligibles à cette allocation.

l'emploi» (Hondagneu-Sotelo cité dans Ally, 2010, p. 3). Ally explique que le travail domestique est rarement reconnu en tant qu'emploi parce que c'est une extension du rôle apparemment «naturel» des femmes. Il est souvent considéré comme une extension de la parenté et non pas une obligation contractuelle. L'auteure observe, ce qui est important, qu'avec l'arrivée d'un État démocratique en Afrique du Sud on a commencé à partir du principe «que le travail domestique est une forme de travail comme les autres, et doit être formalisé, modernisé et professionnalisé en tant que forme d'emploi» (*ibid.*, p. 3). Même si les travailleurs domestiques ont acquis le droit à se syndiquer, ils ont été «politiquement classés dans la catégorie 'vulnérables'» et l'État lui-même se substitue «aux syndicats et aux travailleurs domestiques démobilisés» (*ibid.*, p. 162). Ally défend de façon convaincante la position que l'État peut manipuler le statut de victime des travailleurs domestiques, tout en reconnaissant qu'ils sont dans une position de faiblesse pour négocier, notamment parce que «le travail domestique est une forme intime de travail» (*ibid.*, p. 10). Dans ces circonstances, l'État démocratique peut devenir un allié crucial, tout comme il est intervenu pour fixer un salaire minimum pour les travailleurs vulnérables.

Cette «vulnérabilité» est apparue dans les discussions de la VWTT lorsque la représentante du Syndicat sud-africain des travailleurs domestiques et des travailleurs associés (SADSAWU), Eunice Dhladhla, a parlé de la nécessité d'obtenir une assistance en matière d'éducation syndicale, de brochures pour recruter et de recrutement en général (COSATU VWTT, comptes rendus, septembre 2013 à octobre 2014). Elle a souligné qu'il était nécessaire d'avoir une décision sectorielle de l'État et a instamment demandé aux participants de «prendre part aux auditions, dans le cadre d'une stratégie d'organisation» (*ibid.*). Les participants à la réunion l'ont encouragée à utiliser les bureaux provinciaux du ministère du Travail. Eunice Dhladhla a demandé aux participants de la VWTT d'encourager leurs travailleurs domestiques à adhérer au SADSAWU.

La dépendance des travailleurs domestiques vis-à-vis de la bonne volonté de leur employeur et la question du harcèlement sexuel sont apparues comme les éléments essentiels de leur vulnérabilité. Eunice Dhladhla a parlé de «harcèlement sexuel persistant et répété, y compris le viol dont on achète le silence par la corruption, et qui se traduit parfois par une grossesse» (COSATU VWTT, comptes rendus, septembre 2013 à octobre 2014). Elle a insisté sur le fait que «le silence et l'acquiescement des travailleuses sont un problème majeur, et qu'ils sont amplifiés par la dépendance des travailleuses à l'égard de l'employeur pour l'hébergement dans des pièces à l'arrière des maisons. La notion selon laquelle la travailleuse domestique fait partie de la famille n'est pas la réalité – les travailleuses sont des travailleuses et rien d'autre» (*ibid.*).

La campagne n'a eu que peu d'impact sur le recrutement des travailleuses domestiques et aucun bureau de conseil n'a été mis en place pour elles. Le soutien le plus important proposé par la VWTT était de recommander au comité central exécutif d'encourager leurs travailleuses domestiques à s'affilier

au syndicat (COSATU VWTT, comptes rendus, septembre 2013 à octobre 2014). Par la suite, une nouvelle association de travailleuses domestiques lancée par des femmes plus jeunes a été enregistrée à Pretoria, pour remettre en cause le SADSAWU. «Elles en ont eu assez d'entendre le SADSAWU dire qu'il ne pouvait pas représenter les travailleuses», a commenté Jane Barrett, directrice du programme d'organisation et de représentation de WIEGO, dans une interview le 22 mars 2019.

Les travailleurs agricoles

Le taux de syndicalisation dans le secteur agricole est faible, d'environ 3 pour cent, et l'impact de l'informalisation sur la syndicalisation est profond (Webster et Nkosi, 2013). Au sein de la VWTT, le Syndicat des travailleurs de l'alimentation et associés (FAWU) espérait recruter 250 000 membres jusqu'en 2015 (COSATU VWTT, comptes rendus, septembre 2013 à octobre 2014). Il proposait, ce qui est important, une nouvelle stratégie de recrutement qui «suivait la chaîne de valeur» (*ibid.*, p. 40). Cela impliquait de s'attaquer aux revendeurs qui déterminent les prix, et d'explorer avec le COSATU la possibilité d'une fusion entre le Syndicat des travailleurs de la restauration commerciale et associés (SACCAWU) et le FAWU. Il s'agissait également de contacter les délégués syndicaux des supermarchés et des marchés des villes «où se détermine aussi le prix des produits» (*ibid.*).

Ces idées étaient novatrices. Des rapports ont été rendus lors des réunions de la VWTT, et des ateliers de formation ont été proposés dans les provinces de KwaZulu Natal, Limpopo et Mpumalanga. Des progrès ont été réalisés, notamment des producteurs de canne à sucre ont été recrutés chez Illovo Sugar, la cible suivante était Tongaat Hulett. Un problème majeur est cependant apparu quand le ministère du Travail a mis fin à son projet de sécurité itinérante. Les provinces se sont pliées à la pression des employeurs qui considéraient qu'il s'agissait «d'une intention d'organiser les travailleurs» (Webster et Nkosi, 2013, p. 5).

Le FAWU n'a pas atteint ses objectifs. En 2019, il compte 124 000 membres; peu de producteurs de canne à sucre ont été recrutés; la fusion avec le SACCAWU n'a pas été réalisée et la concurrence entre les syndicats est forte dans le secteur formel, le FAWU ayant recruté des membres du SACCAWU dans les supermarchés Choppies; il n'y a pas eu d'exploration de moyens innovants d'organisation des travailleurs même si des discussions sur ce sujet vont avoir lieu dans le cadre de la préparation du congrès de 2020. Le FAWU a quitté le COSATU en 2016 pour rejoindre la nouvelle Fédération sud-africaine des syndicats (SAFTU) qui n'a que «peu de ressources pour se lancer dans l'organisation des travailleurs vulnérables», d'après Katishi Masemola, le secrétaire général du FAWU (interview téléphonique du 29 mars 2019).

Les vendeurs de rue

Les vendeurs de rue étaient représentés au sein de la VWTT par la SAITA, une alliance nationale des vendeurs informels. Auparavant, le COSATU avait décidé de lancer un projet pour organiser les vendeurs de rue en faisant campagne pour le droit au commerce, l'accès aux services financiers et gouvernementaux, à une assurance sociale et à des coopératives. Le COSATU avait accepté de travailler avec le Syndicat des travailleurs municipaux d'Afrique du Sud (South African Municipal Workers Union – SAMWU) pour mettre en œuvre ces revendications, mais un problème politique est apparu autour de la question suivante: «les travailleurs indépendants ont-ils toujours les mêmes intérêts et aspirations que les travailleurs salariés?» (Lancement de la SAITA à Kimberley, 15-16 avril 2013, comptes rendus COSATU VWTT, p. 8). Mais le COSATU a déclaré que, en collaborant avec le SAMWU, le caractère d'appartenance à la classe ouvrière des organisations de vendeurs de rue serait maintenu et défendu (voir ci-dessous «Organiser les vendeurs informels»).

Des formes novatrices d'organisation des travailleurs précaires étaient apparues en dehors des syndicats traditionnels. Certaines de ces organisations, comme la SAITA et l'Association des travailleurs migrants (Migrant Workers Association – MWA), ont été invitées à participer aux réunions de la VWTT.

En avril 2014, la MWA, qui travaille avec les migrants en Afrique du Sud, a contacté la VWTT. Ce n'est pas un syndicat mais une organisation à but non lucratif enregistrée qui aide les ressortissants étrangers à obtenir des papiers et un emploi. Les difficultés pour obtenir des papiers étaient énormes, notamment pour les travailleurs informels qui, entre autres problèmes, devaient se battre pour ouvrir un compte bancaire. La xénophobie amplifiait leurs difficultés, et était exacerbée par les hommes politiques qui dénonçaient les étrangers dans leurs discours en vue des élections. Beaucoup de migrants étaient désespérés, mais craignaient d'être associés à un syndicat ou à une association de travailleurs. La MWA avait pour objectif de leur fournir des services complémentaires à ceux des syndicats, en espérant que son militantisme en faveur de l'obtention des papiers ferait apparaître des politiques progressistes. Elle avait un bureau à Johannesburg et demandait une cotisation de 40 rands pour rejoindre l'association. Elle avait des structures de gouvernance et des statuts, et a tenu son assemblée générale annuelle en 2014 pour élire un comité comprenant des membres migrants (COSATU VWTT, comptes rendus, octobre 2014).

La VWTT a eu un impact limité. Elle a directement contribué aux discussions sur la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, de l'OIT et a rassemblé pour la première fois des travailleurs informels et des travailleurs formels au sein du COSATU. Cependant, peu d'affiliés du COSATU se sont intéressés à la brochure de la VWTT. Cela témoigne du fossé entre la rhétorique et la pratique qui a caractérisé l'engagement du COSATU vis-à-vis des travailleurs vulnérables au fil

des années. Cette fédération n'a pas fondamentalement changé sa stratégie d'organisation afin d'intégrer les travailleurs précaires. Une déconnexion croissante entre ses membres et ses syndicats est apparue au fur et à mesure que le COSATU reproduisait les politiques de la triple alliance – le COSATU, le Parti communiste sud-africain et le Congrès national africain. Ses leaders cherchaient à influencer les politiques de l'alliance et étaient généralement indifférents à la représentation des travailleurs les plus vulnérables (Craven, 2016).

Ce qui est apparu au fil des discussions de la VWTT, c'est la complexité du travail précaire et la différence des revendications de ces travailleurs par rapport à celles des travailleurs typiques. Le contenu de la brochure de la VWTT *Join the drive to organise all vulnerable workers!* (Rejoins le mouvement pour organiser tous les travailleurs vulnérables!) en est l'illustration: elle est conçue comme un outil d'éducation pour les syndicalistes. L'une des revendications les plus importantes était la suppression des obstacles pour que les travailleurs indépendants puissent avoir un revenu qui leur permette de vivre, et non pas un salaire. Cette nouvelle façon d'aborder les revendications en matière de rémunération tenait compte du changement du lieu de travail et des relations d'emploi. La description de la VWTT montre également que les expérimentations autour de l'organisation du travail précaire se produisaient essentiellement *en dehors* de ses affiliés, ce qui se reflétait dans les discussions sur la structure du COSATU.

La VWTT a démontré que, lorsque des syndicats établis cherchent à atteindre les travailleurs plus vulnérables, de nouvelles idées et de nouvelles stratégies d'organisation peuvent apparaître – mais elles doivent être avalisées par la direction et les structures du syndicat. Cette campagne a souligné le danger pour les syndicats et leurs fédérations de choisir comme stratégie prioritaire de s'aligner sur le parti politique dominant pour résoudre les problèmes des travailleurs et développer leur pouvoir. Les syndicats peuvent être piégés dans des batailles politiques et les ambitions politiques de leurs leaders, au détriment du travail de base de l'organisation. Dans ce processus apparaît un fossé en matière de représentation et les syndicats se retrouvent isolés de leur base. L'écart croissant entre les travailleurs et leurs syndicats empêche ces derniers d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies d'organisation innovantes et créatives pour représenter les travailleurs plus précaires et développer leur pouvoir. C'est notamment le cas pour les travailleurs informels vulnérables qui ont de multiples employeurs, ou n'ont pas d'employeur, et doivent discuter avec les institutions publiques, ce qui exige de nouvelles approches en matière d'organisation.

Organiser les vendeurs informels

Construire une reconnaissance locale

Après l'arrivée de la démocratie, les vendeurs de rue informels se sont rassemblés dans des organisations spécifiques et dans une organisation faïtière pour faire progresser leurs préoccupations et leurs revendications auprès des autorités municipales. En Afrique du Sud, à l'inverse des syndicats du commerce du secteur formel, qui avaient dès leurs débuts un partenaire clair de négociation au niveau de l'entreprise ou par le biais d'institutions de négociations, les vendeurs informels se sont tournés vers les gouvernements locaux pour changer leurs conditions de travail. Tout comme les syndicats dans les années 1970 et 1980 s'étaient heurtés à des employeurs inflexibles qui ne voulaient pas donner aux travailleurs voix au chapitre sur les salaires et les conditions de travail, les travailleurs informels ont été confrontés à des autorités rigides dans les villes, qui ont fait obstruction à leurs tentatives d'être entendus ou aidés. Lors de ces interactions, les vendeurs de rue se présentaient comme des vendeurs et non pas comme des travailleurs essayant de gagner de quoi survivre dans les rues de la ville. Les autorités municipales avaient à l'inverse une vision des villes d'Afrique du Sud qui correspondait aux villes mondiales avec des trottoirs parfaitement propres, et des gens qui se dépêchent d'aller à leur travail, contrairement à la pagaille à laquelle on identifie les autres villes d'Afrique. Ils imaginaient que les activités des colporteurs et des vendeurs de rue pouvaient se réduire à de petites et moyennes entreprises (PME) qui se transformeraient en entreprises durables employant la main-d'œuvre locale.

Les interactions des vendeurs de rue et des représentants des municipalités, où se confrontaient ces visions contradictoires, ont été difficiles d'emblée. Quelquefois, cependant, surtout dans les premiers jours de la démocratie lorsque régnait l'esprit d'*ubuntu* (la bonne volonté), les autorités municipales toléraient modérément les activités des vendeurs de rue. Mais, avec l'augmentation du nombre de ces vendeurs, l'attitude des municipalités s'est durcie et les associations de vendeurs ont souvent été accueillies avec beaucoup d'hostilité ou d'inertie. Les réponses étaient différentes, et c'est souvent l'approche des dirigeants des villes qui déterminait si les revendications des vendeurs étaient entendues ou pas et si un forum de négociation était mis en place ou pas. À Johannesburg et à Durban, immédiatement après 1994, les autorités ont montré une volonté initiale de discuter avec les vendeurs de rue, mais cette ouverture s'est rapidement durcie pour devenir une forme autocratique de gouvernance. Des forums de négociation ont été mis en place, à Durban par exemple, où le Département du commerce et des opportunités des petites entreprises informelles (Department of Informal Trade and Small Business Opportunities – DITSBO) avait pour mandat de rencontrer et de consulter régulièrement les vendeurs de rue (surtout les femmes), mais ce forum a rapidement été confisqué par la municipalité pour avaliser la politique de cette

dernière avec très peu de consultations. C'est ainsi qu'en 1995 la municipalité d'eThekweni (Durban) a adopté de nouveaux arrêtés municipaux sur la vente dans les rues avec très peu de discussions avec les vendeurs de rue. À Johannesburg, des heurts ont bientôt éclaté dans les rues entre les vendeurs et la police (Johannesburg Metro Police Division – JMPD) à propos de l'autorisation de vendre sur les trottoirs. Au lieu de mettre en place des structures administratives efficaces pour gérer cette question, la Ville a transféré la responsabilité à la Metro Trading Company (MTC), une institution technique municipale qui n'était pas adaptée pour cette tâche (Horn, 2016)⁴.

L'organisation des vendeurs informels se renouvelait constamment, souvent en réponse à une crise, pour affronter de nouveau les autorités, parfois avec succès sur un seul point. Cependant, ces organisations informelles, et les plateformes de négociations qu'elles suscitaient, n'étaient que rarement soutenues. Néanmoins, à chaque échec ou chaque avancée, les travailleurs informels ont affirmé leur existence en tant que secteur qui n'était pas près de disparaître, avec lequel les gouvernements locaux allaient devoir interagir. C'est ainsi que, après une quasi-insurrection des vendeurs de rue en 2007, lorsque le conseil d'eThekweni avait tenté de fermer le marché de Warwick Road, la municipalité a ouvert ses portes à une consultation avec les organisations de vendeurs de rue qu'ils avaient exclus auparavant du Forum de l'économie informelle de la municipalité d'eThekweni (eThekweni Municipality Informal Economy Forum – EMIEF). Cependant, ces périodes de transparence ont régulièrement été suivies d'actions du conseil pour reprendre le contrôle. L'Unité de soutien aux entreprises (Business Support Unit – BSU) qui avait absorbé le DITSBO s'est alignée sur l'EMIEF qui comportait de multiples partenaires et a invité l'ONG WIEGO et d'autres chercheurs à la conseiller. Elle s'est ensuite tournée vers l'OIT pour qu'elle intervienne en tant que médiateur et conseiller dans ses discussions avec les vendeurs informels, mais elle a toujours ignoré ses recommandations et continué d'agir de façon unilatérale (Horn, 2016).

Les réticences des municipalités à consulter les vendeurs de rue ont suscité beaucoup de tensions, avec parfois des éruptions de violence. Les tactiques visant à créer des dissensions internes étaient fréquentes, et les heurts, par exemple entre les titulaires d'un permis et ceux qui n'en avaient pas, donnaient aux conseils de nouvelles raisons de vouloir supprimer les vendeurs de rue. Lors des élections de 2015, une période de troubles politiques à Durban, et notamment de conflits au sein de l'ANC au pouvoir pour la direction interne de la province, les directions politiques régionales et municipales étaient paralysées et les réunions avec les représentants des vendeurs de rue ont cessé (Horn, 2016).

Cet aperçu de l'incapacité à établir un dialogue social durable entre les vendeurs informels et les autorités locales donne une fausse idée du pouvoir

4. Horn fait un récit détaillé des interactions des gouvernements locaux avec les vendeurs informels de 1990 à 2015 à Durban et à Johannesburg.

indirect que les vendeurs informels ont progressivement construit. Il donne l'impression que les travailleurs informels n'avaient que peu de pouvoir, alors qu'en réalité ils ont au fil des années inlassablement repoussé les limites pour devenir un partenaire de la Ville qui ne pouvait plus être ignoré. Des petits comités s'unissaient pour discuter d'une seule voix avec le conseil; les vendeurs ont riposté physiquement et avec détermination à chaque fois que leurs étals étaient menacés ou leurs biens confisqués; et dans les périodes de crise, lorsque le conseil municipal a tenté de faire appliquer des arrêtés hostiles, ils ont obligé les municipalités à entendre leurs objections. Ils ont montré une volonté durable de consulter les représentants de la Ville, de négocier et de travailler avec eux; et ils ont rédigé leurs revendications et des chartes pour communiquer ce dont ils avaient besoin (Horn, 2016)⁵.

Les vendeurs de rue ont également utilisé des outils légaux pour s'organiser, avec de très bons résultats. En 2013, ils ont intenté un procès contre le maire de Johannesburg pour dénoncer l'opération «Coup de balai» destinée à supprimer tous les étals des vendeurs des trottoirs de Johannesburg, qui étaient régulièrement, et souvent violemment, expulsés de leurs espaces avec confiscation de leurs biens. «Tous les biens étaient jetés pêle-mêle dans un camion, aucun reçu n'était donné et il était impossible de retrouver et de réclamer ses biens par la suite», a commenté Lulama Mali, une vendeuse de rue de Johannesburg (interview du 8 mars 2019). Le procès est allé jusqu'à la Cour constitutionnelle qui a statué que les expulsions de vendeurs étaient une violation des arrêtés municipaux. La Cour constitutionnelle a ordonné à la Ville d'autoriser les vendeurs à retourner à leur place de travail. En invoquant l'esprit de Nelson Mandela, le président de la Cour constitutionnelle par intérim Dikgang Moseneke a condamné l'opération en tant qu'acte «d'humiliation dégradante» qui plongeait des milliers de gens et leurs enfants dans la misère (Zondo, 2014).

Une autre action en justice devant la Haute Cour de Durban en 2015 a déclaré inconstitutionnelle et illégale la confiscation par la municipalité d'eThekweni des marchandises des vendeurs prévue dans l'arrêté municipal de 2014 sur le commerce informel (Benjamin, 2015). Ces jugements ont eu un effet dissuasif sur les municipalités, qui craignaient d'être piégées dans des procès humiliants et coûteux s'ils portaient atteinte aux droits des vendeurs.

Les vendeurs de rue ont aussi été astucieux en utilisant des organisations locales et internationales pour les aider à atteindre leurs objectifs: «Nous

5. Par exemple, les revendications de la charte de la campagne «Sauver les colporteurs» comprennent: l'acceptation de la réalité du commerce informel en Afrique; la reconnaissance du Forum indépendant des vendeurs informels dans lequel les vendeurs peuvent apporter des contributions aux politiques et à leur mise en œuvre; la mise en place d'un comité multipartite de la vente informelle pour élaborer un consensus et trouver des solutions avec les vendeurs eux-mêmes; et la clarification des responsabilités et des mandats avec un service municipal responsable chargé de la vente dans les rues, avec des comités de gestion locaux pour mettre fin à l'opacité de la gouvernance et déléguer les problèmes locaux au niveau du secteur.

travaillerons avec tous ceux qui peuvent nous aider dans notre lutte et nous enseigner quelque chose, et la collaboration avec WIEGO et StreetNet [...] nous a aidés», a déclaré Lulama Mali (interview du 8 mars 2019).

L'alliance internationale des vendeurs de rue StreetNet a été lancée en 2002 à Durban. Elle comprend des associations d'adhérents (syndicats, coopératives ou associations) regroupant les vendeurs de rue ou de marchés et les colporteurs en Afrique, en Amérique du Sud et en Asie du Sud-Est. Son objectif est de faciliter les échanges d'informations et les idées sur les problèmes dont souffrent les travailleurs informels, et de discuter de stratégies pratiques d'organisations et de défense. StreetNet a ensuite adhéré à WIEGO, qui travaille avec des organisations similaires pour leur fournir un soutien technique grâce à des ateliers, pour augmenter la visibilité et le poids des travailleurs informels, et mener des recherches permettant de diffuser les conclusions, les données, les études et les leçons à tirer. Ces organisations ont apporté de nouvelles perspectives essentielles pour organiser les vendeurs informels: ils étaient considérés à la fois comme des vendeurs et comme des *travailleurs*. Beaucoup de vendeurs se considéraient comme des entrepreneurs et pas comme des travailleurs ayant les mêmes droits que tous les travailleurs en Afrique du Sud, et cette perspective a déclenché une toute nouvelle façon de s'organiser et de déterminer leurs revendications. Grâce à ce prisme du travailleur, WIEGO et StreetNet ont aidé les organisations de vendeurs de rue, de collecteurs de déchets et de travailleurs à leur propre compte à se construire et devenir plus durables (Pat Horn, coordinatrice internationale de StreetNet, interview du 8 mars 2019; Jane Barrett, interview du 22 mars 2019).

Quelques-uns des organisateurs de WIEGO et de StreetNet (essentiellement des femmes) avaient travaillé dans le mouvement syndical en Afrique du Sud dans les années 1980, et ont eu la souplesse et la clairvoyance de mettre leur expérience en matière d'organisation au service du secteur informel. Ils ont apporté des connaissances utiles sur la façon de renforcer le pouvoir des travailleurs. Parmi les outils qu'ils apportaient, on trouvait: l'élaboration de l'unité et de la solidarité; l'aspect central du contrôle et de l'indépendance des travailleurs; les outils essentiels d'organisation, notamment l'engagement stratégique et tactique combiné à un travail acharné; l'attention aux détails et le recours à des stratégies juridiques; l'importance d'influencer les équipes spéciales de l'OIT et de forger des conventions et des recommandations internationales qui pourraient ensuite être utilisées par les travailleurs; et le rôle essentiel des négociations et de la création d'institutions pour le faire. L'utilisation de ces principes et de ces moyens d'action a développé la confiance des travailleurs informels et renforcé progressivement leur pouvoir. On utilisait encore les vieilles méthodes syndicales, mais différemment pour une autre catégorie de travailleurs.

Ces deux organisations sont arrivées au moment où les travailleurs informels s'organisaient et négociaient déjà. Les négociations avec les autorités locales étaient monnaie courante; WIEGO et StreetNet, conscients du pouvoir

que le contrôle des travailleurs apporte à leur organisation, leur ont fourni une assistance après avoir évalué la capacité d'organisation des associations de travailleurs informels. «C'est pourquoi nous avons de l'avance en tant que partenaires de négociation. Nous travaillons avec ce que les gens savent, mais nous voyons aussi leurs limitations, et c'est là que nous pouvons les aider. C'est quelque chose qui se fait de façon spontanée, mais les vendeurs de rue se font concurrence et mènent des négociations parallèles, et c'est une division qui met les municipalités en position de force. Nous rationalisons, coordonnons, discutons sur les moyens de renforcer l'unité pour le suivi des négociations et sur la manière de consigner un accord et d'en surveiller l'application, ainsi que sur la façon d'améliorer la qualité des négociations», explique Pat Horn (interview du 8 mars 2019). Ce processus développe la capacité d'action des travailleurs parce qu'ils se défendent eux-mêmes et qu'ils sont indépendants.

Cette coordination a eu un impact direct. La SAITA a été lancée en avril 2013 et avait l'intention d'être enregistrée comme organisation à but non lucratif. Cependant, cinq mois plus tard, elle n'avait pas ouvert de compte bancaire et n'avait aucun registre de membres. À Johannesburg, les vendeurs de rue étaient fragmentés, et la SAITA «était en butte aux entraves des fonctionnaires du conseil, notamment à Pretoria, Westonaria et Randfontein» (COSATU VWTT, comptes rendus, 6 février 2014, 26 juin 2014 et 8 octobre 2014). Cependant, en travaillant avec StreetNet et WIEGO, la SAITA avait uni huit des régions d'Afrique du Sud en 2018. Dans la neuvième région, le Gauteng, l'obstruction de la SAITA avait empêché les vendeurs de se représenter eux-mêmes. En 2018, une petite organisation basée à Alexandra, Jowedet, appliquant les principes et les modes d'action de StreetNet, a appelé les organisations de vendeurs de Johannesburg à mettre en place la solidarité. Cette union, appelée la plateforme de Johannesburg, a maintenant permis aux vendeurs de la province du Gauteng de se représenter eux-mêmes au niveau local et national. Cette organisation faitière a nommé des représentants des vendeurs pour gérer le marketing, les relations publiques, la sécurité et la santé, le recrutement, etc., et organise régulièrement des réunions où des mandats sont donnés et des rapports rendus (Lulama Mali, interview du 8 mars 2019). Des ateliers communs à StreetNet et WIEGO ont également rassemblé les vendeurs et les collecteurs de déchets pour qu'ils aient plus de poids pour présenter leurs revendications aux municipalités.

WIEGO et StreetNet ont joué le rôle que le département de formation des syndicats joue traditionnellement. Les travailleurs informels sont informés sur leurs droits, la législation du travail et la loi administrative, acquièrent des compétences pour négocier et apprennent comment avoir accès à des organisations utiles comme l'Institut des droits socio-économiques (Socio-Economic Rights Institute – SERI) d'Afrique du Sud pour les aider à se défendre contre les attaques à l'encontre des vendeurs ou pour d'autres besoins. StreetNet et WIEGO, reconnaissant le besoin d'unité et la vulnérabilité de ce secteur, ont beaucoup coopéré avec d'autres acteurs dans leurs secteurs, comme

Groundwork, KZN Fisherperson's Forum, le personnel de santé de la communauté KZN, l'Organisation civique nationale d'Afrique du Sud, l'Association des travailleuses indépendantes d'Afrique du Sud, le Syndicat des services domestiques d'Afrique du Sud et le FAWU, mais aussi avec l'OIT, pour le Dialogue national sur l'économie informelle et l'avenir du travail, du 26 au 28 mars 2018. StreetNet et WIEGO ont également travaillé au niveau national avec des organisations comme la SAITA et l'Association sud-africaine des collecteurs de déchets (South African Wastepickers Association – SAWPA) en vue de négocier au niveau national, ainsi que de renforcer le pouvoir et les capacités de négocier de ce secteur. WIEGO, SAWPA et Groundwork dirigent actuellement le projet Waste Integration in South Africa (WISA), qui vise à renforcer les organisations de collecteurs de déchets dans des lieux comme Johannesburg, Sasolburg et Tshwane, pour revendiquer leur formalisation et leur intégration dans les services municipaux de nettoyage. Les gouvernements locaux se plaignent fréquemment du manque de partenaires de négociation dans le secteur informel, il est donc important de rassembler les organisations pour les renforcer afin qu'elles puissent parler d'une seule voix (Pillay, 2017).

Dans ce processus de renforcement du pouvoir du secteur informel, aucune de ces formes de représentation n'est nouvelle pour les syndicats traditionnels. Cependant, elles ont été appliquées de façon innovante à l'économie informelle, et ont permis d'obtenir des victoires significatives pour les travailleurs et l'émergence d'une présence beaucoup plus forte des travailleurs informels dans la planification et les consultations des municipalités. Mais jusqu'à récemment la représentation des vendeurs informels se faisait essentiellement au niveau local. La section suivante examine la façon dont ce secteur est en passe de créer un pouvoir de représentation au niveau national tout en poursuivant les initiatives locales en cours.

L'engagement au niveau national vis-à-vis de la recommandation n° 204 de l'OIT

L'OIT a adopté en 2015 la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, qui représente un tournant important. Pour l'essentiel, la recommandation reconnaît que la plupart des personnes entrent dans l'économie informelle faute d'opportunités de travail dans l'économie formelle, et en l'absence d'autres moyens de gagner leur vie. Elle reconnaît que les travailleurs de l'économie informelle sont négligés au niveau de leurs droits en tant que travailleurs, notamment les droits au travail, la protection sociale, les conditions de travail décentes, le développement inclusif et la primauté des droits. La recommandation reconnaît également que ce secteur souffre d'un manque de gouvernance et d'autres problèmes structurels, et que les politiques publiques devraient accélérer le processus de transition vers l'économie formelle dans un contexte de dialogue social.

L'Afrique du Sud, par le biais de son ministère du Travail, a été active dans la préparation de la recommandation n° 204. Elle a participé à l'élaboration de son contenu et s'est battue pour son adoption lors de la 104^e Conférence internationale du Travail en juin 2015. Elle a ensuite mis en place une équipe spéciale chargée de la promotion de la recommandation dans l'intention de lancer son Programme de promotion du travail décent avec son Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC). L'équipe spéciale du ministère du Travail favorise le dialogue national par l'intermédiaire du NEDLAC, qui a déjà organisé deux dialogues nationaux, en février 2017 et en mars 2018, afin d'élaborer une feuille de route pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Le ministère du Travail a identifié quatre piliers pour atteindre cet objectif: une stratégie juridique pour réviser la législation; le renforcement des gouvernements locaux pour les aider à traiter les questions du secteur informel; le développement d'une feuille de route pour la transition; et l'élaboration d'une stratégie nationale de réduction de la pauvreté (Tinyani, 2018).

Cependant, c'est la représentation des vendeurs informels qui mène le jeu. «Au début, nous nous sommes surtout engagés dans des campagnes pour améliorer la situation des vendeurs au niveau local», observe Horn, le représentant des travailleurs informels au NEDLAC (Horn, interview du 8 mars 2019). La campagne du programme de promotion du travail décent de l'OIT a été la pièce maîtresse de ces campagnes, puis la campagne pour l'avenir du travail. Plus récemment, StreetNet, en continuant d'utiliser les thèmes de campagne de l'OIT comme outil d'organisation, a commencé à élaborer une stratégie qui a des implications pour améliorer au niveau national la condition des travailleurs informels. L'objectif est de lancer un dialogue social national tripartite sur la question de la politique du marché du travail du NEDLAC qui permet aux entreprises organisées, au gouvernement, aux syndicats et aux chambres des communautés de se rencontrer. Bizarrement, le secteur informel n'est pas autorisé à siéger dans la chambre des travailleurs mais est représenté dans la chambre des communautés, contrairement à l'OIT où les travailleurs informels sont représentés dans le secteur des travailleurs. Le NEDLAC est issu de la campagne pour la loi sur le travail menée dans les années 1980 par le COSATU; c'est un forum permettant de codéterminer les politiques économiques et sociales. Les parties se réunissent dans la chambre du développement pour élaborer un consensus sur les questions relatives aux politiques socio-économiques et aux programmes de développement. Le secteur informel cherche à réorienter cette institution pour faire progresser la situation des travailleurs informels.

La structure tripartite du NEDLAC, qui est une communauté où les travailleurs informels sont traités comme des parents pauvres, a donné aux syndicats traditionnels le pouvoir de négocier des privilèges spécifiques pour les salariés typiques (récemment le salaire minimum national a été codéterminé au NEDLAC), tout en excluant historiquement la voix des travailleurs de l'économie informelle. Les travailleurs informels sont également exclus

des principales lois qui définissent les protections et les droits des travailleurs – notamment la loi sur le travail. La reconnaissance des travailleurs informels en tant que travailleurs, et leur représentation dans la loi sur le travail, est donc un objectif majeur de l'organisation des vendeurs informels, qui vont entamer un dialogue avec les partenaires du NEDLAC sur cette réforme. La loi sur le travail, négociée au sein du NEDLAC et adoptée en 1995, est considérée comme l'une des lois sur le travail les plus progressistes du monde. La loi définit cependant les travailleurs comme des «salariés», ce qui exclut de nombreux travailleurs du secteur informel qui sont des travailleurs indépendants. Cette définition du «travailleur» rend un grand nombre de clauses de la loi inapplicables aux travailleurs du secteur informel. Cette loi sur le travail, et la loi qui l'accompagne sur les conditions minimales d'emploi, permet d'accéder à toute une série de droits et de prestations qui sont refusées aux travailleurs informels. On y trouve: les indemnités de chômage, de vieillesse et de maternité; l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles; l'interdiction du travail des enfants; le droit à la négociation collective et l'accès à des institutions de négociation, de résolution des conflits et de conciliation; l'accès aux établissements publics de formation; les codes de bonne pratique, etc. Redéfinir la loi sur le travail est un travail complexe, car les travailleurs informels peuvent être à la fois des travailleurs indépendants et de microemployeurs, mais pourtant ces «petites unités économiques» (comme les définit la recommandation n° 204) peuvent d'après Barrett «être considérées comme des travailleurs étant donné que les autorités ont du pouvoir contre elles. Historiquement, le gouvernement a essayé de les considérer comme des entrepreneurs, des unités capitalistes qui deviendraient riches et emploieraient des travailleurs de plein droit. Une petite minorité de ces entreprises ont réussi à y arriver et ont alors accès à des prêts du gouvernement. Mais la plupart de ces travailleurs n'y arriveront jamais. Il est donc important de rendre leurs vies plus décentes et de leur donner accès à des infrastructures, des prestations, des droits pour améliorer leur vie quotidienne et augmenter leurs marges» (Barrett, interview du 22 mars 2019).

Organiser les travailleurs informels est une stratégie complexe qui combine les luttes menées d'en haut et celles menées d'en bas, au niveau national et local. Lulama Mali, une travailleuse indépendante, souligne la différence que pourrait apporter dans sa vie la fourniture d'une infrastructure par le gouvernement local: «Nous devons aller aux toilettes publiques, qui se bouchent, on doit faire longtemps la queue et, pendant ce temps, je me fais du souci pour mon stand. Je perds des clients, et j'ai peur qu'on me vole des choses. [...] Il n'y a pas de stockage pour la nuit. Maintenant, ça va un peu mieux qu'avant, car je peux les entreposer en haut d'un immeuble. Mais mes affaires sont mouillées et pourrissent à l'air libre. Je dois payer deux garçons pour surveiller mes affaires et les monter et les descendre à mon stand dans la rue. Si on laisse son matériel dans un endroit illégal, la police les confisque rapidement. J'ai aussi besoin d'un petit espace sûr sous ma table pour réapprovisionner mon stock. Actuellement, il faut que je monte jusqu'au toit pour aller chercher de

nouveaux articles» (Lulama Mali, interview du 8 mars 2019). Lulama Mali vend des bracelets, des colliers, des brassards, des chapeaux et des foulards, donc ses marges sont faibles et chaque sou compte.

Lulama Mali sait tout à fait ce que le gouvernement local doit fournir et, avec l'aide de WIEGO, elle a récemment présenté un document sur les besoins des vendeurs à la réunion sur le Plan intégré de développement de Johannesburg. «Nous avons besoin de formation, de compétences, d'installations. Nous avons besoin d'un bâtiment pour le stockage, d'une crèche, d'un centre de soins de jour pour les jeunes enfants pour que nos enfants soient avec nous et que nous puissions aussi travailler. Nous voulons une cuisine pour le déjeuner ou la soupe, une petite cafétéria pour prendre une tasse de café et du *vetkoek* le matin, et un centre pour recevoir les enfants après l'école et superviser leurs devoirs. Nous avons besoin d'un bâtiment à deux étages avec des casiers pour entreposer notre matériel, mais aussi des salles pour se réunir, un hall avec des chaises et des tables, des réfrigérateurs pour l'eau, la glace et la nourriture. Et quelques lits pour pouvoir dormir si on en a besoin. Et des bureaux pour la plateforme des vendeurs informels de Johannesburg. Nous pouvons utiliser le hall pour des spectacles qui permettent de gagner un peu d'argent pour l'entretien du bâtiment et de créer du travail pour des gens. Nous sommes prêts à contribuer mais nous avons besoin d'un partenariat avec la Ville. Nous élaborons des stratégies, nous avons des rêves. Nous n'avons aucun service à nos côtés pour transformer notre secteur, mais nous avons une stratégie de restructuration» (Lulama Mali, interview du 8 mars 2019).

Lulama Mali tient à négocier avec la municipalité dans le cadre d'un forum pérenne où les vendeurs sont pris au sérieux. «Le gouvernement fait semblant. Ils nous invitent à des réunions pour améliorer notre vie, mais après rien ne se passe. Le Département du développement des petites entreprises a un budget pour le secteur informel. Mais nous n'en voyons pas la couleur. Ce sont juste des promesses et les fonctionnaires changent tout le temps.» Mais elle est optimiste: «À la réunion du Plan intégré de développement, ils étaient intéressés par notre proposition. Ils étaient contents d'avoir un partenaire de négociation dans la plateforme de Johannesburg. Ils nous ont dit: «Vous êtes organisés, alors on va travailler avec vous en tant que collectif» (Lulama Mali, interview du 8 mars 2019).

Il est primordial de lancer une dynamique nationale grâce aux négociations du NEDLAC pour que le gouvernement local mette en œuvre au moins certains des rêves de Lulama Mali. La trésorerie nationale doit allouer des fonds et envoyer le message que les vendeurs de rue sont un atout pour l'économie et sont essentiels pour la stabilité des moyens de subsistance et de l'économie de l'Afrique du Sud. La situation est différente de celle des luttes syndicales des années 1970 et 1980, où le pouvoir a été construit progressivement sur les lieux de travail et dans les usines, jusqu'à avoir suffisamment de force pour imposer des négociations nationales dans plusieurs secteurs, et être finalement au NEDLAC pour planifier l'économie. Maintenant, le NEDLAC est une source de pouvoir pour l'économie informelle, où sa voix peut enfin être entendue.

D'après Horn, «Le secteur informel a une longueur d'avance sur les autres secteurs au NEDLAC au niveau de la réflexion sur les possibilités et les moyens de les mettre en œuvre. L'OIT nous prend au sérieux et, quel que soit le forum auquel nous participons, nous sommes les principaux contributeurs au débat» (Horn, interview du 8 mars 2019). Toutefois, cette longueur d'avance dans la réflexion est frustrante dans les négociations, car les partenaires de négociation au NEDLAC sont faibles. Certes, le gouvernement sud-africain a joué un rôle au niveau international, mais il n'a pas beaucoup d'idées sur le secteur informel et encore moins de connaissances à ce sujet. Les représentants du patronat, Business Unity South Africa (BUSA), sont également dans une position de faiblesse, même s'ils souhaitent apprendre des représentants du secteur informel au NEDLAC, et s'ils incitent leurs filiales à suivre une formation sur les questions de la formalisation relatives à la législation et aux contributions fiscales. Les syndicats traditionnels ne cherchent pas à représenter les travailleurs informels et ont tout fait pour les empêcher de participer à la chambre des travailleurs (Horn, interview du 8 mars 2019). Le NEDLAC accorde une protection et des privilèges spéciaux à l'emploi typique, donc les syndicats traditionnels n'ont guère envie que le NEDLAC franchisse la ligne de démarcation entre travail formel et travail informel. Le secteur informel aura inévitablement un grand rôle à jouer pour éduquer ses partenaires de négociation, rôle qu'il assume déjà.

«L'Afrique du Sud et peut-être le Sénégal sont les seuls pays qui ont réussi à travailler sur l'idée de formaliser les travailleurs informels et qui ont arrêté de compartimenter le travail», commente Horn. Même si l'Afrique du Sud a moins de travailleurs informels que les autres pays africains, qui ont un grand secteur informel (voir la figure 1), ses travailleurs informels sont plus susceptibles d'être absorbés dans le système des relations formelles de travail. Les institutions du travail, qui ont été créées après des années de lutte dans l'économie la plus industrialisée d'Afrique, permettent aux travailleurs informels d'accéder aux allées du pouvoir national. Les vendeurs de rue expérimentent de nouvelles formes de représentation aux niveaux national et local et, avec le ralentissement de l'économie formelle, il sera d'autant plus urgent pour les institutions d'accorder aux travailleurs informels les prestations et les droits octroyés à l'emploi typique.

Cette étude sur les vendeurs de rue permet de tirer des leçons sur les syndicats traditionnels en Afrique du Sud et sur les travailleurs informels vulnérables et inorganisés. Les syndicats sont confrontés à un nombre croissant de licenciements et de chômage, et les salariés licenciés se tournent vers des activités de survie à leur propre compte. Si les syndicats établis n'adaptent pas leur rôle dans la vie des travailleurs, ils perdront de plus en plus de leur pertinence. Il est essentiel qu'ils agissent en faveur du secteur informel et du nombre croissant de travailleurs vulnérables pour remplir leur rôle historique de syndicats, et qu'ils passent de l'obsolescence à une nouvelle pertinence, comme l'illustre l'étude du Syndicat général des travailleurs et du transport (ATGWU)

ougandais. Les organisations de travailleurs informels recevraient en retour un grand appui des syndicats établis, grâce à leur pouvoir, leur expérience et leurs approches stratégiques. Ces organisations ne peuvent pas s'appuyer sur les syndicats traditionnels pour qu'ils se battent à leur place, mais elles ont besoin de leur engagement pour démontrer qu'il existe de nouvelles façons d'organiser les travailleurs et de négocier avec l'implication de l'État. Dans le cas de l'Afrique du Sud, les travailleurs précaires doivent continuellement faire entendre leur voix et introduire leurs idées dans les lois et les institutions du travail pour démontrer aux syndicats établis que la solidarité entre les travailleurs est le seul moyen de construire le pouvoir de tous les travailleurs pour changer leurs conditions de vie.

Conclusion

Nous avons analysé deux initiatives visant à expérimenter de nouvelles formes de représentation des travailleurs précaires: la VWTT du COSATU et ses tentatives pour élaborer une campagne d'organisation des travailleurs vulnérables; et les efforts des vendeurs informels pour créer un pouvoir de représentation vis-à-vis des gouvernements locaux et nationaux. Ces deux études portent sur de nouvelles façons d'organiser et de représenter les travailleurs les plus vulnérables en Afrique du Sud. Les délibérations de la VWTT ont laissé des archives précieuses, et l'étude des vendeurs de rue montre les stratégies qu'ils ont expérimentées pour faire entendre leurs voix et obtenir des actions.

Il ressort de l'analyse des tentatives des syndicats traditionnels pour organiser les travailleurs précaires dans le cadre de la VWTT qu'ils ont échoué dans une large mesure et que, majoritairement, ces travailleurs ne sont toujours pas organisés. La VWTT a toutefois fourni un forum où les organisateurs pouvaient partager leurs expérimentations de nouveaux modèles d'organisation des travailleurs précaires. Les travailleurs migrants n'ont pas créé un syndicat traditionnel mais une organisation à but non lucratif, et leurs principales revendications portent sur les droits de citoyenneté plus que sur les salaires et les conditions de travail. La position de faiblesse des travailleurs domestiques en matière de négociation et les spécificités de leur travail impliquent qu'ils doivent chercher à faire de l'État leur allié pour obtenir des droits au lieu de s'adresser à leurs employeurs individuels. L'échec des syndicats traditionnels à faciliter l'organisation de travailleurs informels, comme celui du FAWU vis-à-vis des travailleurs agricoles et celui du SAMWU vis-à-vis des vendeurs de rue, provient du modèle qu'ils continuent d'utiliser pour organiser et négocier.

Comme l'explique Theron dans un document sur la VWTT, «les syndicats doivent faire preuve de tolérance et de soutien vis-à-vis d'autres formes d'organisation qui, dans certains secteurs, organisent les travailleurs qui ont un emploi atypique, ou dans des secteurs où les syndicats ont des difficultés pour organiser les travailleurs, comme l'agriculture et le travail domestique. Il

y a des exemples de coopératives, d'associations et d'ONG rassemblant les travailleurs indépendants» (Theron, 2014, p. 23). Dans sa défense de l'approche expérimentale, il suggère d'établir des forums en fonction du lieu de travail qui «permettraient de représenter des travailleurs qui jusqu'à présent [...] n'ont pas la parole dans le système des relations de travail (*ibid.*, p. 25). Il est aussi nécessaire de reformuler le concept de lieu de travail, en ciblant par exemple les centres commerciaux de détail ou un pôle de transport, comme l'aéroport international OR Tambo» (*ibid.*, p. 26).

L'étude sur les vendeurs informels montre qu'il existe des expériences d'organisation des travailleurs vulnérables en dehors des syndicats traditionnels. Cela ne se fait pas par le biais de structures syndicales établies mais avec des associations, des plateformes, des organisations faitières, des ONG, etc. Leurs revendications ne sont pas non plus similaires à celles des syndicats des travailleurs formels. Ils ne revendiquent pas d'augmentation de salaires, mais un espace sécurisé, des infrastructures et des installations qui leur permettent de gagner correctement leur vie. Leurs revendications ne s'adressent pas à un employeur mais aux autorités locales ou nationales. Il est essentiel de changer d'attitude vis-à-vis des travailleurs de rue au niveau national pour transformer les attitudes des gouvernements locaux et faire accepter les vendeurs de rue comme un élément permanent de la vie professionnelle.

Les vendeurs revendiquent aussi d'être considérés à la fois comme des vendeurs et comme des travailleurs. Il s'agit d'une affirmation radicale que les syndicats et les autorités locales ont encore du mal à appréhender. Cela implique de nouvelles façons de considérer les vendeurs qui ont des implications sur la modification des lois du travail et d'autres lois, et l'instauration de droits et de responsabilités pour affirmer la dignité du travail informel, comme le préconise la recommandation n° 204 de l'OIT. La négociation est un processus qui se fait à deux et qui profite aux deux côtés. En reconnaissant les besoins et les droits des travailleurs informels, les municipalités créeront un environnement économique stable dans une société déchirée par un chômage élevé, et bénéficieront en retour d'une taxe locale et d'un paiement pour leurs services.

En tant que travailleurs, les vendeurs informels considèrent les syndicats traditionnels comme leurs alliés naturels. Ils estiment qu'il est essentiel de franchir le pas, de supprimer les divisions entre travail formel et travail informel, pour changer les lois et les politiques, afin qu'elles bénéficient à *tous* les travailleurs. Il est également important de créer des alliances pour éviter que les syndicats établis ne s'opposent aux changements afin de maintenir le statu quo qui est actuellement confortable pour eux.

Le danger est grand que les syndicats traditionnels, au lieu de s'ouvrir aux expérimentations et à la protection des travailleurs informels, ne défendent les intérêts des travailleurs permanents en abandonnant les travailleurs précaires. Ils deviendraient alors de plus en plus dépendants des institutions établies par le nouveau régime du travail de la société postapartheid. Parmi celles-ci figurent les liens politiques dans le cadre de la triple alliance (Paret, 2015) et le

système de négociation sectorielle de la loi sur les relations de travail, qui exclut de facto les travailleurs précaires. À cause de leur dépendance, ils défendraient l'ordre établi, deviendraient les alliés des employeurs pour garantir la paix et la stabilité dans l'industrie⁶.

Pourtant les syndicats établis pourraient tirer profit de leur solidarité avec les travailleurs précaires. L'exemple précédent de l'ATGWU en Ouganda montre comment un syndicat en déclin peut, en expérimentant et en intégrant les travailleurs informels, rétablir son pouvoir et engranger des victoires considérables au niveau de son taux de syndicalisation. En Afrique du Sud, les syndicats traditionnels perdent rapidement leurs membres avec l'affaiblissement de l'économie formelle. L'extension à l'économie informelle leur garantirait la survie et le renforcement du pouvoir de tous les travailleurs.

Pour que le mouvement syndical établi surmonte les problèmes de représentation, nos recherches montrent qu'il doit commencer par rassembler des informations sur la nature et l'ampleur du travail précaire en Afrique du Sud. Au lieu de supposer que tous les travailleurs obtiendront un emploi à plein temps avec des prestations, les syndicats établis doivent reconnaître que le monde du travail a changé de façon irrévocable, et que l'adoption d'une approche expérimentale vis-à-vis de la représentation et de la négociation est la seule façon de pérenniser leur avenir.

Nous concluons par cinq recommandations sur la façon dont les syndicats traditionnels peuvent contribuer à l'organisation des travailleurs vulnérables:

- Créer un forum au sein du syndicat (ou de la fédération) pour inclure des délégués des travailleurs précaires, où l'on puisse discuter de la représentation des travailleurs informels/vulnérables; veiller à diffuser largement l'éducation au sein du syndicat sur ce que signifie l'organisation de ces travailleurs. Démontrer que cette organisation renforcera le pouvoir du syndicat et ses ressources, notamment en raison des nombreuses fermetures d'entreprises et des licenciements.
- Faire référence aux statuts du syndicat et à son engagement d'organiser et de représenter les travailleurs de ce secteur pour y discuter de l'intégration des travailleurs informels dans ces objectifs. Comprendre de façon approfondie les dispositions de la recommandation n° 204 et des conventions fondamentales de l'OIT relatives à la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective (conventions n° 87 et 98 de l'OIT).
- Réaliser une cartographie horizontale pratique grâce à des entretiens individuels avec les travailleurs, en utilisant des questionnaires; et identifier, grâce à des recherches, les conditions auxquelles sont confrontés les travailleurs vulnérables et leurs sources de pouvoir. Cela permettrait aux syndicats

6. C'est ce que décrit une étude sur l'organisation des travailleurs recrutés par des courtiers de main-d'œuvre dans les brasseries Heineken, où le FAWU défend les travailleurs permanents aux dépens de nombreux travailleurs précaires non représentés (Webster et Englert, 2018).

d'ouvrir de nouveaux bassins de recrutement et de créer des plans d'action ou des plans d'organisation à partir de ces recherches. Il faudrait investir suffisamment de ressources financières et humaines pour réaliser le plan afin de résoudre les problèmes concrets comme le paiement des cotisations syndicales dans les lieux de travail atypiques.

- Créer des partenariats avec des ONG et des organisations confessionnelles pour lancer des campagnes sur les cinq revendications en matière de travail décent: le droit à obtenir ou gagner un revenu décent, la sécurité du travail, une protection sociale complète, les droits complets d'organisation pour tous les travailleurs, et des lieux de travail sûrs et sains. Certaines catégories de travailleurs vulnérables, comme les vendeurs de rue, ne revendiquent pas d'augmentation de salaire, mais veulent obtenir un espace sûr, des infrastructures et des installations qui leur permettent de gagner un revenu avec lequel ils peuvent vivre. Leurs revendications ne s'adressent pas à un employeur, mais aux autorités publiques locales ou nationales.
- Veiller à ce que les travailleurs précaires soient représentés dans les institutions tripartites existantes (entreprises, travailleurs et gouvernement) dans le groupe des travailleurs et à ce que les négociations portent sur leurs revendications.

Références

- Ally, S. 2010. *From servants to workers: South African domestic workers and the democratic State*. Pietermaritzburg, Université de KwaZulu-Natal Press.
- Barrett, J. 2018. Présentation au «Workshop on Innovative Organising in Public Transport in Africa», Université de Witwatersrand, 21-23 novembre.
- Benjamin, C. 2015. «Municipality impounding informal traders' goods 'unlawful'», article en ligne, 17 février. Disponible à l'adresse <https://mg.co.za/article/2015-02-17-municipality-impounding-informal-traders-goods-unlawful>.
- Bernstein, H. 2007. *Capital and labour from centre to margins*, document préparé pour la conférence «Living on the Margins», Université de Cape Town, 26-28 mars.
- BIT (Bureau international du Travail). 2019. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition. Genève. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_734075.pdf.
- COSATU (Congrès des syndicats sud-africains). 1997. *The Report of the September Commission on the Future of Unions*. Johannesburg.
- COSATU VWTT (Équipe chargée des travailleurs vulnérables). Sans date. *Join the drive to organise all vulnerable workers!*, brochure. Johannesburg.
- . Septembre 2013 à octobre 2014. Comptes rendus: 2 sep. 2013; 10 sep. 2013; 16 oct. 2013; 26 nov. 2013; 6 fév. 2014; 4 mars 2014; 22 avr. 2014; 26 juin 2014; 22 juil. 2014; 19 août 2014; 8 oct. 2014, dans *Agendas and Minutes*, archives de E. Webster, Johannesburg.

- Craven, P. 2016. *The battle for COSATU: An insider's view*. Johannesburg, Bookstorm.
- Herberg, M. 2018. *Trade unions in transformation: Success stories from all over the world*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Horn, P. 2016. *Collective bargaining in the informal economy: Street vendors*, documents de recherche, 2^e révision. Manchester, Royaume-Uni, WIEGO.
- Kenny, B.; Webster, E. 1998. «Eroding the core: Flexibility and the re-segmentation of the South African labour market», *Critical Sociology*, vol. 24, n° 3, pp. 216-243.
- Munck, R. 2018. *Rethinking global labour: After neoliberalism*. Newcastle-upon-Tyne, Agenda Publishing.
- Paret, M. 2015. «Precarious labor politics: Unions and the struggles of the insecure working class in the USA and South Africa», *Critical Sociology*, vol. 41, n° 4-5, pp. 757-784.
- Pillay, V. 2017. «Amplifying voice, visibility and validity: Wastepickers in Jo'burg city», *South African Labour Bulletin*, vol. 41, n° 4.
- Standing, G. 2011. *The precariat: The new dangerous class*. Londres, Bloomsbury.
- Theron, J. 2014. *Non-standard employment and labour legislation: The outlines of a strategy*, Development and Labour Monograph Series, Institute of Development & Labour Law, Université de Cape Town.
- Tinyani, L. 2018. Présentation à l'Assemblée générale de WIEGO «Public dialogue on forging a path towards recognition and inclusion of informal workers in South Africa», 14 novembre. Disponible à l'adresse <https://www.wiego.org/public-dialogue-forging-path-towards-recognition-and-inclusion-informal-workers>.
- Valodia, I.; Francis, D. 2018. *A minimum wage for South Africa: Challenging labour market inequalities*, document préparé pour la conférence de l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD), «Overcoming Inequalities in a Fractured World: Between Elite Power and Social Mobilisation», Genève, Suisse, 8-9 novembre.
- Webster, E.; Bischoff, C. 2011. «New actors in employment relations in the periphery: Closing the representation gap amongst micro and small enterprises», *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, n° 1, pp. 11-33.
- ; Britwum, A.; Bhowmik, S. (dir. de publ.). 2017. *Crossing the divide: Precarious work and the future of labour*. Pietermaritzburg, Université de KwaZulu-Natal Press.
- ; Englert, T. 2018. *Worker organizing in South Africa: From East Rand to Ekurhuleni*, document présenté à la conférence inaugurale du Southern Centre of Inequality Studies (SCIS), Université de Witwatersrand, 3-5 septembre.
- ; Nkosi, M. 2013. «You entered through that gate and you will leave through that gate: The Decent Work Deficit amongst farm workers», dans l'ouvrage publié sous la direction de C. Scherrer et D. Saha: *The food crisis: Implications for labor*. Munich, Rainer Hampp Verlag.
- Wilderman, J.; Grawitzky, R.; Lenka, L.; Morris, C.; Munakamwe, J.; Riabchuk, A. 2013. *Worker advice offices in South Africa: Exploring approaches to organising and empowering vulnerable workers*. Johannesburg, Chris Hani Institute.
- Zondo, N. 2014. «ConCourt slams JMPD's Operation Clean Sweep – SERI», article en ligne, 4 avril. Disponible à l'adresse <https://www.politicsweb.co.za/party/concourt-slams-jmpds-operation-clean-sweep--seri>.

La transformation des syndicats en Amérique latine: contextes, idées et agendas

Graciela Bensusán

Professeure chercheuse de l'Université
autonome métropolitaine (UAM),
Xochimilco (Mexico)

Introduction

On prétend que, dans le contexte de la mondialisation néolibérale, de la quatrième révolution industrielle et de l'émergence de marchés du travail hautement compétitifs, les possibilités de protéger les travailleurs dans les nouveaux emplois avec les instruments traditionnels sont limitées. On remet tout particulièrement en cause la capacité des syndicats à se rénover et à élargir les formes et la portée de leur représentation aux nouveaux groupes de travailleurs qui ont des emplois atypiques sans droits ni accès à la sécurité sociale. On explique aussi que les syndicats et la négociation collective, à quelques exceptions près, ont inexorablement perdu de leur puissance, parallèlement à leur perte d'influence politique. Il n'y aurait pas non plus de preuves que les syndicats se transforment pour améliorer leurs capacités, au moment où un grand nombre d'emplois sont menacés par l'accélération de la robotisation et où ceux qui survivent dans différentes modalités de travail flexible ont du mal à se construire une identité commune.

Face à ces affirmations, qui reflètent un déterminisme structurel et technologique marqué, les études sur la redynamisation des syndicats expliquent que ces derniers ne se sentent pas désarmés face à la mondialisation et qu'ils ont des capacités d'agir de façon stratégique. Ils peuvent donc faire face aux nouveaux scénarios en renouvelant leurs ressources et leurs leviers de pouvoir traditionnels, afin de recruter de nouveaux membres et d'adopter de nouvelles façons d'agir collectivement, grâce à des alliances avec des mouvements sociaux plus vastes (Murray, 2017).

Ainsi, l'un des scénarios possibles – même si ce n'est pas forcément le plus probable – pourrait être que les syndicats se relèvent et renouvellent leur position d'acteurs essentiels du monde du travail. Il leur faudrait adopter en interne les changements nécessaires, comme cela s'est produit depuis la première révolution industrielle, pour s'adapter et retrouver leur rôle dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités qu'engendrent historiquement les marchés du travail. En résumé, il faudrait espérer, dans cette perspective, la transformation des formes traditionnelles d'organisation et d'action collective pour les adapter au nouveau contexte, au lieu de leur extinction (Hyman, 2015).

L'hypothèse est la suivante: comme la situation des syndicats est différente selon les pays et la profondeur des transformations sur les marchés du travail, il est nécessaire, pour faire face à ces nouveaux défis, d'évaluer au cas par cas les avantages et les inconvénients des accords sociopolitiques qui sous-tendent les relations des syndicats avec leur base, les partis politiques, l'État et la société dans son ensemble. Si, conformément à ce que dit Murray (2017), on entend par redynamisation des syndicats un processus d'expérimentation démocratique qui peut aboutir à un renouvellement des structures syndicales, des pratiques et des types d'action, il faut identifier les héritages qui peuvent être bénéfiques et ceux qui sont contre-productifs, pour réussir dans le nouveau contexte. La raison pour laquelle nous allons nous concentrer sur ces

facteurs est que nous partons du principe que ce sont l'environnement institutionnel au sens plus large et les normes du travail qui façonnent ce que sont et ce que font les syndicats, les problèmes d'organisation auxquels ils sont confrontés, ainsi que les attentes et la décision de s'affilier des travailleurs. Les réponses et les comportements des employeurs ont également leur influence (Godard, 2008).

Pour développer nos arguments, la section suivante présente le scénario dans lequel les syndicats doivent s'efforcer de représenter les intérêts des travailleurs dans un avenir immédiat. La deuxième section montre les preuves de l'importance des syndicats et de la négociation collective pour réduire les inégalités sociales. La troisième section analyse le point de vue sur la redynamisation des sources de pouvoir des syndicats, et ce qu'elle peut apporter, à la lumière d'exemples en Amérique latine. La dernière section reprend les conclusions.

Des marchés du travail très compétitifs et les syndicats face à la mondialisation

L'Amérique latine, qui est encore la région la plus inégalitaire du monde, a connu un processus de désindustrialisation précoce, dès les années 1980, qui n'a pas permis de faire sortir des millions de travailleurs de leur exclusion historique de l'emploi productif protégé. De nos jours, en moyenne, dans presque la majorité des pays, au moins la moitié de la main-d'œuvre travaille dans le secteur informel et, en plus, environ le quart de ceux qui ont un emploi sont des travailleurs indépendants. Cette situation remet en perspective le problème de la précarité du travail dans les nouvelles formes d'emploi associées à l'économie numérique¹. De plus, l'informalité et la précarité du travail frappent surtout les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les travailleurs ruraux et les personnes ayant un faible niveau d'éducation (BIT, 2018). Ces groupes sont en général ceux qui sortent le plus des radars des syndicats.

La concurrence due à la rareté des emplois normaux et protégés, ainsi que les taux élevés de rotation et de mobilité du personnel ont une incidence, au sein des différents groupes de demandeurs d'emploi (qui sont en grande partie des jeunes), sur leur identification et leur capacité de solidarité, ce qui favorise la volonté unilatérale des patrons de définir les conditions de travail. Il s'est même produit un processus d'autodiscipline individuelle de la main-d'œuvre qui renforce la capacité des employeurs à imposer de façon générale

1. Au sujet du processus de désindustrialisation précoce dans les pays en développement, voir CNUCED (2016, pp. 86-92). À propos de la composition de l'emploi indépendant en Amérique latine, voir Bertranou et Maurizio (2011).

des emplois atypiques ou non protégés (Drache, LeMesurier et Noisieux, 2015, pp. 10-11)².

Pour les syndicats de la région, le défi est double: d'un côté, très souvent les instruments comme la négociation collective permettant d'élaborer des alternatives appropriées pour inclure les gens sur le marché du travail dans ce nouveau contexte n'existent pas ou se sont affaiblis; d'un autre côté, l'accès de la population aux régimes de protection sociale dépendait fondamentalement de l'accès à l'emploi formel (Beccaria et Maurizio, 2014). Dans ce sens, le problème de l'association entre emploi atypique et précarité, et la segmentation engendrée par la dualité emploi normal/emploi atypique, révèle l'absence de droits au travail pour des millions de travailleurs dans les anciens comme dans les nouveaux emplois, mais pas seulement. Cette situation s'explique par les caractéristiques des régimes sociaux qui excluent ces travailleurs de leurs prestations principales, en créant ainsi l'un des plus grands déficits de justice sociale (Adams et Deakin, 2014, p. 787). En raison de ce qui précède, l'un des thèmes centraux du programme des syndicats devrait être d'aller vers des régimes de protection universels pour la santé, les retraites, l'assurance-chômage et la formation permanente tout au long de la vie pour l'ensemble de la population. C'est une nécessité impérative pour réduire les inégalités sociales, mais ce programme donnerait également au syndicalisme une plus grande légitimité aux yeux de la société, ce qui suppose de dépasser les stratégies de défense de certaines catégories professionnelles. Il faut tenir compte du fait que, en Amérique latine, la crise de la représentation touche autant les partis politiques que les syndicats, qui pâtissent des faibles niveaux de confiance chez les citoyens et sont associés à la détérioration de la démocratie (Latinobarómetro, 2018).

Le scénario selon lequel les syndicats doivent se transformer pour améliorer leur légitimité vis-à-vis de la société est par ailleurs complexe. En effet, les fluctuations de la croissance, comme celles qui ont été induites par la crise récente de 2008-09, la reprise lente qui a suivi et l'affaiblissement, à partir de 2012-13, des principales économies suite à la fin du boum des produits de base, ont eu de graves conséquences sur les marchés du travail. À partir de 2012, par exemple, la part relative de l'emploi salarié dans la région a eu tendance à baisser dans un environnement moins dynamique, si bien qu'en 2017-18 le nombre de travailleurs indépendants a augmenté plus rapidement que celui des salariés et celui du total des personnes en emploi. Cependant, en chiffres nets, il y a eu plus d'emplois salariés créés que d'emplois indépendants, les premiers représentant 59,8 pour cent des personnes en emploi, alors que les emplois indépendants représentaient seulement 22,8 pour cent (BIT, 2018). Ces chiffres montrent que

2. Aux États-Unis, 6,7 pour cent seulement des établissements privés ont un syndicat, alors que dans des pays comme l'Allemagne ce chiffre est de 18,1 pour cent (il était de 24,6 pour cent en 2000), de 26,4 pour cent au Canada (28,2 pour cent en 2000) et de 25 pour cent au Royaume-Uni (30,2 pour cent en 2000). Les taux de syndicalisation sont à leur plus bas niveau (Bensusán, 2016) et cette tendance serait pour beaucoup irréversible dans le contexte actuel (Drache, LeMesurier et Noisieux, 2015, p. 11).

le poids des salariés (des secteurs public et privé) dans la structure des emplois reste encore majoritaire, même s'il existe des différences considérables entre les pays. Par exemple, on a observé une diminution importante des emplois informels non agricoles dans les cinq pays sur lesquels porte cet article: en Uruguay, ces emplois représentaient 33 pour cent en 2013, au Brésil 37 pour cent, alors qu'au Mexique ce chiffre atteignait en 2018 environ 57 pour cent (voir le programme de l'OIT pour la formalisation de l'informalité en Amérique latine et dans les Caraïbes – FORLAC (BIT, plusieurs années)). Ces dernières années, l'emploi salarié formel a baissé au Brésil (en 2016 et 2017) et en Uruguay (2016 et 2018), alors qu'il avait progressé de façon importante auparavant, mais il a augmenté en Argentine, au Chili et au Mexique (BIT, 2018).

Certes, il est essentiel d'augmenter le nombre d'emplois salariés, car il s'agit d'emplois qui engendrent des droits, mais ces emplois ont tendance à se précariser et sont menacés par plusieurs facteurs. La réorganisation des chaînes de valeur au niveau mondial, l'accélération des changements technologiques et le retour à des politiques protectionnistes dans les pays qui étaient les plus grands promoteurs de la mondialisation néolibérale – ou hypermondialisation, comme la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes appelle cette étape (CEPALC, 2016) – mettent en péril les emplois fondés sur les exportations, surtout dans les pays qui n'ont pas développé leurs marchés internes, comme le Mexique et les pays d'Amérique centrale. De même, l'existence de marchés très compétitifs en raison des restructurations économiques, de l'expansion de la sous-traitance et du recours à des technologies qui réduisent les besoins en main-d'œuvre exerce des pressions pour baisser les salaires et détériorer les conditions de travail (Drache, LeMesurier et Noisieux, 2015).

Cependant, après la reprise du milieu des années 2000, la formalisation des emplois et l'amélioration des revenus et malgré l'affaiblissement de l'économie depuis 2012-13, les salaires moyens réels du secteur public et du secteur privé ont continué à augmenter dans la région, même si le rythme de cette augmentation a fléchi depuis 2017 (BIT, 2018). Cela pourrait être un indice de l'influence du pouvoir des syndicats, en dépit du virage politique à droite et de l'instabilité économique, ou montrer que, au moins dans certains pays, il est plus difficile de faire payer aux travailleurs la totalité du coût de l'ajustement³.

Il existe toutefois des limites structurelles à ce que les syndicats peuvent faire pour réduire la segmentation des marchés du travail dans la région, si bien que, pour obtenir un résultat, ils devraient essayer d'influencer non seulement la politique du travail du gouvernement ou des employeurs, mais aussi l'ensemble des politiques publiques: macroéconomiques, sociales, industrielles, de l'éducation, de l'innovation, entre autres (Berg, 2016). Cela est dû au fait

3. Ces moyennes régionales incluent la Bolivie, le Brésil, la Colombie, le Costa Rica, la République dominicaine, El Salvador, l'Équateur, le Guatemala, le Honduras, le Mexique, le Panama, le Paraguay, le Pérou et l'Uruguay.

qu'en raison de l'hétérogénéité prononcée des niveaux de productivité des microentreprises et des petites entreprises en Amérique latine, qui emploient environ la moitié ou plus de la main-d'œuvre selon les cas, ces entreprises ont, face aux grandes entreprises, très peu de marge pour améliorer la qualité des emplois qu'elles créent (Weller et Roethlisberger, 2011).

En outre, les syndicats rencontrent plus de difficultés pour élargir leur base en recrutant de nouveaux adhérents, car les plateformes numériques (qui créent des emplois) ont tendance à brouiller les liens sociaux, ce qui a une incidence sur l'identité des différents groupes de travailleurs et la solidarité entre eux; en même temps, les emplois traditionnellement dépendants dans les services se transforment en emplois indépendants. Dans ce contexte, les anciens leviers de pouvoir peuvent devenir obsolètes et être difficiles à mobiliser comme le montre le passage sur la redynamisation des syndicats.

Des changements dans les idées et dans les actions collectives

En dépit de l'existence de facteurs économiques et politiques contraires, on observe, dans la recherche et dans les idées des organisations internationales, une revalorisation du rôle des actions collectives et des syndicats dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités. Deux enquêtes quantitatives, par exemple, l'une sur les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'autre qui comprend des pays en développement, montrent que l'influence de la politique et de l'environnement institutionnel est plus importante sur l'évolution de l'affiliation aux syndicats et sur la négociation collective que les changements technologiques: il faudrait donc écarter les visions déterministes (Schmitt et Mitukiewicz, 2012, pp. 260, 263 et 277; Hessami et Baskaran, 2013). Une étude primée par le Fonds monétaire international (FMI) conclut que, avec le chômage et la détérioration de la protection sociale, l'augmentation des inégalités provient de l'écart croissant entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus bas, qui résulte, parmi d'autres facteurs, de l'affaiblissement du pouvoir des syndicats. Cette étude souligne l'importance du cadre dans lequel se déroule la négociation des salaires, car les négociations centralisées et coordonnées sont associées à une amélioration des revenus des travailleurs (Francese et Mulas-Granados, 2015). De son côté, la Banque mondiale a soutenu dans une étude de 2013 que les syndicats et la négociation collective sont des mécanismes d'expression et de participation qui peuvent avoir un effet redistributif sur les revenus. Ils peuvent également résoudre des problèmes de manque d'information et susciter des augmentations de productivité en créant des incitations à la formation et à l'innovation technologique, tout en sécurisant les emplois et les revenus, en fournissant des mécanismes de résolution des conflits et de réduction de la rotation du personnel. L'étude reconnaît également que la négociation collective réduit

l'asymétrie de pouvoir dans les entreprises, et que, sans correction de cette situation d'asymétrie, les entreprises ont tendance à imposer aux travailleurs des salaires et des conditions de travail inférieurs à ceux que l'on offre dans des conditions de concurrence (Banque mondiale, 2013, p. 263).

À partir de ces arguments, un rapport préparé conjointement par le BIT, l'OCDE et la Banque mondiale (2014) souligne que la contraction de la demande agrégée est le résultat du chômage et de la déconnexion des salaires vis-à-vis de la productivité dans la majeure partie des pays du G20. Ce rapport soutient la thèse selon laquelle la croissance économique dépend de la demande, et que cette dernière dépend de la création d'emplois et de l'amélioration des salaires. Confirmant tout ce qui a été indiqué précédemment, les rapports mondiaux du BIT sur les salaires minima insistent sur le fait que les inégalités commencent sur le marché du travail et que la négociation collective a été historiquement reconnue comme un instrument essentiel pour y remédier.

Pourtant, ces arguments et ces preuves n'empêchent pas de nombreux gouvernements de continuer à recourir à des stratégies antisyndicales et de faire obstacle aux négociations collectives pour imposer des ajustements sévères ou attirer les investisseurs, dans les pays développés comme dans les pays en développement. Au vu de tout ce qui précède, après des décennies de politiques visant à affaiblir ou à entraver les actions collectives – à quelques exceptions près et durant des périodes relativement brèves avec des gouvernements progressistes –, la majeure partie des syndicats de la région a du mal à adopter des stratégies défensives.

La redynamisation des syndicats est donc une condition nécessaire pour remettre ces idées au centre des initiatives publiques. Il s'agit, de façon générale, de renforcer différents leviers de pouvoir, y compris les alliances politiques qui permettent d'être les porte-paroles qui défendent les intérêts des travailleurs dans la sphère publique, d'élargir les liens avec d'autres mouvements sociaux, tout en améliorant les capacités de conviction des syndicats (en d'autres termes, gagner du pouvoir social), comme on le verra par la suite.

Les dimensions du pouvoir syndical: les différents points de départ pour leur redynamisation

La situation du pouvoir syndical est différente selon les cas, car elle résulte des pressions extérieures et des changements sur les marchés du travail dont nous venons de parler, mais aussi des caractéristiques spécifiques du contexte économique (de l'environnement productif), du système politique (des démocraties consolidées ou déficitaires, des transitions politiques incomplètes, des alliances entre syndicats et partis avec ou sans subordination) et du système de relations professionnelles (l'héritage d'institutions et d'organisations autoritaires ou de type libéral, les accords sociopolitiques fondés sur un corporatisme social contre un corporatisme d'État ou des systèmes pluralistes).

Les caractéristiques et les stratégies des syndicats et de ceux avec qui ils discutent sont également importantes, car nous comprenons le pouvoir comme un concept relatif (en fonction des différents types d'asymétrie du travail face au capital).

La question est de savoir dans quelle mesure, en fonction de leurs caractéristiques et de leurs contextes spécifiques, les syndicats pourraient agir efficacement sur des marchés du travail hautement compétitifs, aller au-delà de la négociation collective contrôlée par des réglementations et les organisations traditionnelles (Wulandari, 2011; Webster, 2015), pour étendre leur action aux travailleurs qui font du *coworking* (ETUI-CES, 2016). Il faut aussi que les organisations soient souples, avec un leadership fluide, qu'elles utilisent les nouvelles technologies et soient insérées dans les communautés. On a besoin plus que tout de syndicats qui jouent un rôle proactif avec toutes les parties intéressées, c'est-à-dire qu'il y ait un «tournant coopératif» dans la gestion des relations professionnelles (IG Metall, 2016).

Toutefois, même s'il existe des tendances et des exigences communes, le point de départ de la redynamisation est différent dans chaque pays, et on peut l'examiner en observant les différentes dimensions du pouvoir syndical. Quand on focalise sur les leviers de pouvoir, perspective développée dans la décennie des années 2000 à partir d'un dialogue entre syndicalistes et chercheurs, on propose aux syndicats d'évaluer leurs leviers de pouvoir et leurs capacités à choisir ceux qui leur permettent de se transformer et d'atteindre leurs objectifs (Schmalz, Ludwig et Webster, 2018). En élargissant les concepts de Wright (2000), Schmalz et ses coauteurs identifient quatre modalités de pouvoir syndical: le pouvoir structurel, le pouvoir d'association, le pouvoir institutionnel et le pouvoir social.

Le pouvoir structurel fait référence à la position des salariés dans la structure économique. En raison du niveau élevé d'informalité et de précarité du travail dans la région, ce pouvoir est en principe relativement faible (avec les différences que nous avons déjà évoquées), ce qui a été, à certaines étapes, compensé grâce à d'autres leviers de pouvoir, comme le pouvoir d'association des travailleurs. À l'exception de l'Argentine, du Brésil et de l'Uruguay, ce pouvoir est en général très faible dans le contexte régional, y compris au Mexique et au Chili, puisque les taux de syndicalisation et de couverture des négociations ne dépassent pas 10 ou 15 pour cent (Hayter et Weimberg, 2011). Cependant, grâce à leurs alliances politiques, des syndicats ont réussi à jouer un rôle politique bien plus important que leur capacité de représentation sociale, comme au Mexique. Le problème, c'est que les avantages des alliances entre les syndicats et les partis dépendent du contexte politique et économique dans lequel elles s'inscrivent (par exemple la croissance du marché intérieur ou la croissance des exportations), ce qui a eu tendance à les affaiblir ou à donner de maigres résultats dans le cadre des réformes économiques de marché et, plus récemment, du virage politique à droite. Par ailleurs, on demande maintenant de renforcer le pouvoir d'association par le biais de nouvelles réglementations pour favoriser

la syndicalisation des travailleurs des plateformes numériques et des travailleurs dans les nouveaux emplois.

Le troisième levier de pouvoir des syndicats est le pouvoir institutionnel, qui est de fait, pour Wright (2000), un élément du pouvoir d'association. Ce pouvoir s'exprime par l'adoption précoce d'une législation du travail favorable aux travailleurs dans les pays analysés, généralement héritée de la phase initiale d'intégration des travailleurs dans l'arène politique, grâce à des alliances avec des partis ou avec l'État. En dépit des atteintes à la démocratie et des réformes néolibérales des années 1990, cette législation a pu préserver, ou récupérer plus tard, ses principales caractéristiques. Les expériences récentes en Argentine, et surtout au Brésil, avec de graves reculs (la réforme du travail de 2017), montrent que sur ce terrain rien n'est définitivement acquis ni perdu. Malgré tout, cette législation a permis de reconnaître des droits individuels et collectifs face aux employeurs, plus facilement que par l'action directe. Cependant, les institutions dont on hérite ont le plus souvent été fondées dans des contextes autoritaires ou de déficit démocratique, qui font que, selon les cas, elles fonctionnent de façon favorable ou défavorable à l'action collective indépendante des employeurs et de l'État. De plus, en fonction des contextes, certaines des institutions favorables aux travailleurs pouvaient être activées ou désactivées de façon discrétionnaire, et dépendaient d'autres facteurs, comme de la solidité ou de la faiblesse du cadre institutionnel plus large (Murillo et Levitsky, 2012). On trouve des exemples de cette désactivation dans les années 1990 ou plus tôt, lorsque, sous les politiques néolibérales, les espaces tripartites de négociation – dans ce cas les conseils sur les salaires – ont cessé de fonctionner (Argentine, Uruguay), ou lorsque des politiques de réduction des salaires ont utilisé ces espaces pour créer des avantages comparatifs en faveur des exportations, comme au Mexique. Au contraire, on a vu plus tard dans ces trois pays des exemples de restauration de ces institutions à l'arrivée de gouvernements progressistes (Bensusán et Cerdas, à paraître). Pourtant, cette réactivation semble insuffisante aujourd'hui parce qu'on a besoin de nouvelles règles pour freiner la sous-traitance, réguler le travail sur les plateformes numériques et assouplir les critères qui prouvent le lien de subordination des travailleurs vis-à-vis des bénéficiaires de ces plateformes. C'est-à-dire qu'il faut élargir les compétences de ces institutions, veiller à leur application, tout en adoptant les innovations nécessaires pour assurer la protection.

Les syndicats devraient être moins soumis aux alliances avec les partis ou à la présence d'espaces de dialogue institutionnels pour renforcer d'autres leviers, comme le pouvoir social, indépendant de la volonté de l'État. Il faudrait dans ce sens promouvoir le respect des droits au travail grâce au renforcement de l'État de droit et de la démocratie au sein des syndicats, afin de limiter le pouvoir discrétionnaire de l'exécutif et l'opportunisme des dirigeants. Paradoxalement, c'est dans les pays dont les indices de qualité de la démocratie sont les plus élevés que perdure ce type de restrictions dans l'exercice des droits collectifs issus d'héritages que l'on pourrait considérer comme

«toxiques» pour l'action collective des travailleurs. C'est le cas de la législation chilienne où persistent des éléments du Code de 1979 imposé par Pinochet, qui atomisent la négociation collective et restreignent le droit de grève. À l'inverse, l'héritage corporatiste et autoritaire qui avait abouti à la dégradation des organisations syndicales durant les politiques néolibérales au Mexique est en train de disparaître avec la modification de la législation secondaire en application d'une importante réforme constitutionnelle de février 2017, axée sur la liberté, la démocratie syndicale et l'accès à une justice du travail indépendante (voir gouvernement du Mexique, 2017).

La quatrième dimension du pouvoir syndical correspond au pouvoir social, qui vient du *pouvoir de coopération* et du *pouvoir de conviction*, et fait référence aux marges de manœuvre qui proviennent de la coopération avec d'autres groupes et d'autres organisations sociales, par exemple l'appui des revendications syndicales par la société en général. Il s'agit d'une coopération non sporadique avec d'autres mouvements sociaux – comme ceux des étudiants –, les organisations non gouvernementales (ONG) et les églises. Les arrangements corporatistes de type social, comme celui de l'Uruguay, peuvent être plus propices au renforcement du pouvoir social, tout comme les expériences syndicales durant la transition politique vers la démocratie ont favorisé les rapprochements avec des secteurs de la société au Brésil, au Chili et en Uruguay.

Pour renforcer le pouvoir social, il faut dépasser le discrédit provenant du maintien d'alliances politiques ratées ou de la passivité devant les héritages autoritaires qui se transforment en camisoles de force ou découragent la recherche de soutiens plus larges entre les groupes les plus vulnérables. À cela, il faut ajouter les vices dérivés de l'absence de démocratie et de responsabilisation dans les organisations qui bénéficient d'un monopole incontesté, la limitation de la portée des négociations collectives, l'imposition de majorités fictives ou le soutien à des dirigeants autoritaires et éternels.

En fin de compte, lorsque les vieux leviers de pouvoir deviennent insuffisants ou obsolètes, l'absence de légitimité ou de crédibilité du syndicalisme devient le pire obstacle à sa redynamisation, même si ces leviers sont encore avantageux pour ses dirigeants et le petit nombre de ses adhérents.

Il faut enfin aborder la négociation collective, qui est «la pierre angulaire de la démocratie industrielle» (Hayter, 2011) et un «droit humain universellement reconnu» pour tous ceux qui opèrent dans des conditions traditionnelles de travail (Adams, 2011). Pourtant, il y a fort peu de pays en Amérique latine où la couverture de la négociation collective dépasse 15 pour cent des travailleurs salariés, ce qui signifie qu'on n'utilise pas un instrument essentiel pour combattre les inégalités sur le marché du travail (Hayter et Weimberg, 2011, p. 153). Dans un contexte où la sous-traitance augmente, ainsi que la précarisation des emplois dans les chaînes de valeur et sur les plateformes numériques, comme nous l'avons vu auparavant, l'élargissement de la négociation collective au niveau sectoriel serait avantageux pour l'ensemble de la société et pas seulement pour les salariés dans des emplois formels.

Il convient de signaler que les effets de la négociation collective sur les inégalités au niveau agrégé sont bien plus importants lorsque la négociation couvre un grand nombre de travailleurs, qu'elle existe dans des secteurs de grande importance économique ou qu'il y ait un effet de transmission au secteur informel (Hayter et Weimberg, 2011, pp. 157-158).

À court et moyen terme, il faudrait mettre en place des alternatives institutionnelles ou organisationnelles pour défendre les travailleurs exclus de la négociation collective (qu'ils soient salariés ou non). Comme nous l'avons vu, les besoins d'innovation institutionnelle et sociale peuvent être plus importants dans certains cas que dans d'autres, mais il faut toujours penser à la négociation collective au-delà des limites qui la circonscrivent au travail salarié traditionnel.

Voilà pourquoi les gouvernements de la région devraient placer au centre de leurs objectifs la nécessité de renforcer les systèmes de négociation collective sectorielle, en suivant l'exemple de l'Argentine et de l'Uruguay, car il subsiste encore d'importantes restrictions qui les entravent ou aboutissent à leur atomisation au Chili, au Mexique et, dans une moindre mesure, au Brésil (au niveau municipal), ce qui peut les priver de leurs principaux effets.

Le cas le plus intéressant dans l'ensemble des pays analysés est celui de l'Uruguay (Hayter, 2011), qui a une couverture très élevée (presque 90 pour cent des salariés). Pourtant, l'Argentine et l'Uruguay présentent des oscillations des taux de travailleurs syndiqués et de négociation collective. Dans ces deux cas, c'est seulement avec l'arrivée de gouvernements favorables aux travailleurs dans la décennie des années 2000 que la négociation sectorielle a été renforcée, après avoir été affaiblie par les politiques néolibérales (Senén González et Haidar, 2014).

Dans les autres pays, la négociation collective ne couvre qu'une minorité des travailleurs salariés. C'est le cas au Chili et au Mexique, ainsi que dans les pays d'Amérique centrale. Cette situation est due à un ensemble de facteurs, qui ont une incidence sur le pouvoir structurel des travailleurs (déterminé par les caractéristiques du marché du travail) et sur le pouvoir d'association (conséquence de l'environnement institutionnel et des normes): un pourcentage élevé de travailleurs informels ou non couverts par la législation du travail ni par la sécurité sociale (lorsqu'elle existe); le travail non rémunéré à la campagne; la prédominance de petites unités de production; une liberté syndicale et une négociation collective très peu appliquées; des administrations faibles, sans ressources ni volonté politique de faire respecter les droits des travailleurs; un excès de pluralisme qui aboutit à la fragmentation des syndicats ou à des monopoles d'organisations imposés d'en haut qui incitent très peu à l'élargissement de la syndicalisation; et, dans des cas extrêmes, les persécutions politiques ou même physiques à l'encontre des dirigeants syndicaux (par exemple dans les pays d'Amérique centrale).

À partir de ce qui vient d'être exposé se dessinent plusieurs stratégies. Là où la présence syndicale et de la négociation collective est déjà une réalité, il

serait urgent de l'élargir à différents domaines en incluant de nouvelles catégories de travailleurs (comme les sous-traitants, les travailleurs temporaires et à temps partiel), puisque les cas où la négociation collective se fait au niveau sectoriel (exceptionnellement au niveau intersectoriel) sont une minorité. À l'inverse, dans la grande majorité des pays de la région, il faudrait mettre en place les conditions institutionnelles nécessaires pour que la voix des travailleurs soit entendue et chercher à élaborer des formes alternatives d'organisation et de protection pour les plus vulnérables. Il est indispensable de supprimer les héritages autoritaires et les cadenas corporatistes lorsqu'ils existent pour réfléchir à des négociations collectives aussi larges que le permet la force des travailleurs, ce qui constituerait le meilleur recours pour freiner l'expansion de la sous-traitance et d'autres formes de contournement des responsabilités des employeurs.

Le Mexique offre un exemple de réforme récente du cadre des syndicats et de la négociation collective qui permettra d'améliorer la représentativité de ceux qui négocient au nom des travailleurs. Toutefois, le résultat dépendra dans une large mesure de la capacité des syndicats à élargir la portée des négociations au-delà de l'entreprise, ce qui est légalement possible dans la loi sur les contrats, même si les conditions sont difficiles à respecter. De même, dans le cas du Chili, il faudrait supprimer les restrictions relatives à l'exercice du droit de grève, qui ont une incidence sur le pouvoir de négociation, et interdire les négociations parallèles contrôlées par les employeurs (Durán, 2011).

En résumé, il y a encore beaucoup à faire dans la région si l'on veut utiliser la négociation collective comme instrument essentiel pour lutter contre les inégalités provenant des marchés du travail (comme les écarts de salaires en fonction du sexe) et y inclure les travailleurs dans de nouvelles formes d'emploi.

Conclusions

Les stratégies exposées dans cet article pour transformer les syndicats afin d'améliorer la qualité de la représentation et avoir une influence sur les politiques publiques montrent sans aucun doute que les défis sont énormes. Tout dépendra de la capacité des syndicats à les surmonter, comme dans d'autres étapes du capitalisme, pour freiner la précarisation des emplois dans le contexte de la quatrième révolution industrielle, l'émergence de l'économie numérique et la réorganisation des chaînes de valeur.

Les anciens instruments de protection, comme la négociation collective, n'ont peut-être pas toujours fonctionné pour tous, ils peuvent avoir été réformés ou désactivés ou être même inappropriés dans une certaine mesure par rapport au nouveau contexte mais, là où ils fonctionnent, ils continuent à faire la différence pour la qualité des emplois. Les progrès obtenus en Argentine, au Brésil et en Uruguay le prouvent car, dans la dernière décennie, les institutions du travail ont été remises en place, et les taux de syndicalisation et la couverture de la négociation collective se sont améliorés. Cependant,

même si l'héritage institutionnel et les liens actuels entre syndicats majoritaires et partis politiques peuvent s'avérer utiles pour faire face aux nouveaux défis, ils peuvent aussi se transformer en un levier de pouvoir obsolète qui entrave la transformation et la démocratisation des syndicats, ou susciter une désaffection de larges secteurs de la société lorsqu'ils préservent les anciennes pratiques toxiques, trahissent les personnes qu'ils représentent ou ne cherchent pas à défendre les intérêts des travailleurs de la nouvelle économie.

Il faut donc assumer le fait que les fréquents revirements idéologiques et les fluctuations économiques peuvent rendre les syndicats très vulnérables lorsque les leviers de pouvoir dépendent essentiellement de l'État, comme les espaces tripartites de négociation salariale ou la reconnaissance des monopoles syndicaux. Pour les syndicats, il est devenu impératif et inévitable de renforcer leur capacité de mobilisation contre les politiques néfastes et en faveur des politiques plus appropriées qui favorisent l'inclusion sociale dans le nouveau contexte, de gagner la confiance de la société, et de convaincre de larges publics de l'importance de l'action collective dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités.

Ce qui est en jeu aujourd'hui dans la région, avec la crise de la représentation qui se traduit par une détérioration de la confiance des citoyens vis-à-vis des partis et des syndicats, ce n'est pas seulement l'avenir des emplois et des syndicats, c'est aussi l'avenir de la démocratie, difficilement durable si on ne progresse pas dans la lutte contre les inégalités. Sans l'existence de syndicats et de mouvements sociaux capables d'assumer la défense des droits de tous les travailleurs dans un nouveau contexte, cette lutte est perdue d'avance.

Références

- Adams, R. J. 2011. «Collective bargaining as a minimum employment standard», *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 22, n° 2, pp. 153-164.
- Adams, Z.; Deakin, S. 2014. «Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n° 4, pp. 779-809.
- Aidt, T. S.; Tzannatos, Z. 2008. «Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review», *Industrial Relations Journal*, vol. 39, n° 4 (juillet), pp. 258-295.
- Banque mondiale. 2013. *World Development Report 2013: Jobs*. Washington, Groupe Banque mondiale. Une version abrégée en français, intitulée *Rapport sur le développement dans le monde 2013: emplois*, est disponible à l'adresse http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/Overview_French.pdf [consulté le 20 août 2019].
- Beccaria, L.; Maurizio, R. 2014. «Hacia la protección social universal en América Latina. Una contribución al debate actual», *Problemas del Desarrollo*, vol. 45, n° 177 (avril-juin), pp. 37-58. Disponible à l'adresse https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/33542/CONICET_Digital_Nro.786bf0ed-edb7-4abb-971b-8ab206a645c6_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y [consulté le 20 août 2019].

- Bensusán, G. 2016. «Collective bargaining... and beyond: Debates, problems and alternatives for worker protection», *Bulletin for Comparative Labour Relations*, vol. 92, pp. 39-71.
- ; Cerdas, D. À paraître. «Convergencias y divergencias en el desempeño socioeconómico latinoamericano: países con y sin acuerdos comerciales con los Estados Unidos», dans l'ouvrage coordonné par A. Aziz et I. Bizberg: *Varietades de capitalismo en crisis*.
- ; Cook, M. L. 2015. «State-corporatist legacies and divergent paths: Argentina and Mexico», dans l'ouvrage publié sous la direction de T. L. Caraway, M. L. Cook et S. Crowley: *Working through the past: Labor and authoritarian legacies in comparative perspective*, pp. 142-163. New York, Cornell University Press.
- Berg, J. 2016. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*. Genève, BIT.
- 2011. «Laws or luck? Understanding rising formality in Brazil in the 2000s», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Lee et D. McCann: *Regulating for decent work: New directions in labour market regulation*. Basingstoke (Royaume-Uni), Palgrave Macmillan; Genève, BIT.
- Bertranou, F.; Maurizio, R. 2011. *The role of labour market and social protection in reducing inequality and eradicating poverty in Latin America*, Bureau international du Travail (BIT), Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) et Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) d'Argentine, Munich Personal RePEc Archive (MPRA), Munich University. Disponible à l'adresse https://mpr.ub.uni-muenchen.de/39843/1/MPRA_paper_39843.pdf [consulté le 20 août 2019].
- BIT (Bureau international du Travail). 2018. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2018*. Genève. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/WCMS_631465/lang-fr/index.htm [consulté le 20 août 2019].
- Plusieurs années. *Herramientas de la OIT para el desarrollo sostenible de las empresas*, programme de l'OIT pour la formalisation de l'informalité en Amérique latine et dans les Caraïbes (FORLAC), Bureau des activités pour les employeurs. Disponible à l'adresse www.herramientasoit.org/forlac/ [consulté le 20 août 2019].
- ; OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques); Banque mondiale. 2014. *G20 labour markets: Outlook, key challenges and policy responses*, Melbourne (Australie). Disponible à l'adresse www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_305421.pdf [consulté le 20 août 2019].
- Bosch, J. R. 2015. *¿Cómo salir de la trampa del lento crecimiento y la alta desigualdad?* Mexico, El Colegio de México (Colmex) – Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Cardoso, A.; Gindin, J. 2009. *Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared*, Working Paper No. 5. Genève, BIT. Disponible à l'adresse www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158020.pdf [consulté le 20 août 2019].

- CEPALC (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes). 2016. *Panorama de la inserción internacional de América Latina y el Caribe: la región frente a las tensiones de la globalización*. Santiago, Nations Unies. Disponible à l'adresse https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40744/1/S1601274_es.pdf [consulté le 20 août 2019].
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement). 2016. *Rapport sur le commerce et le développement 2016: la transformation structurelle au service d'une croissance équitable et soutenue*. New York et Genève, Nations Unies. Disponible à l'adresse https://unctad.org/fr/PublicationsLibrary/tdr2016_fr.pdf [consulté le 20 août 2019].
- Collier, R. B.; Etchemendy, S. 2007. «Down but not out: Union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)», *Politics & Society*, vol. 35, n° 3, pp. 363-401.
- Drache, D.; LeMesurier, A.; Noiseux, Y. 2015. *Non-standard employment, the jobs crisis and precarity: A report on the structural transformation of the world of work*. Canada, PRACTA (Pôle de recherche sur l'action collective et le travail atypique) – CEIM (Centre d'études sur l'intégration et la mondialisation). Disponible à l'adresse <http://practa.ca/wp-content/uploads/2014/04/Drache-LeMesurier-FINAL-April-25-2014-1.pdf> [consulté le 20 août 2019].
- Durán, G. 2011. «Institucionalidad laboral para un desarrollo inclusivo», dans l'ouvrage publié sous la direction de R. Infante: *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe: ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad*, chap. VII, pp. 247-298. Santiago, CEPALC, Nations Unies. Disponible à l'adresse https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2594/S2011288_es.pdf?sequence=1 [consulté le 20 août 2019].
- ETUI-CES (Institut syndical européen – Confédération européenne des syndicats). 2016. *Shaping the new world of work: The impacts of digitalisation and robotisation*, rapport de la Conférence de l'ETUI et de la CES, 27-29 juin 2016, Bruxelles. Disponible à l'adresse www.etui.org/Publications2/Foresight-briefs/Shaping-the-world-of-work-in-the-digital-economy [consulté le 20 août 2019].
- Fernández, P. S. 2018. «Elecciones 2019: a un año del gran juego político», *El País*, 27 octobre.
- Francese, M.; Mulas-Granados, C. 2015. *Functional income distribution and its role in explaining inequality*, IMF Working Paper WP/15/244. Washington DC, Fonds monétaire international. Disponible à l'adresse www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2015/wp15244.pdf [consulté le 20 août 2019].
- Frege, C.; Kelly, J. 2004. *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford (Royaume-Uni), Oxford University Press.
- Godard, J. 2008. «Union formation», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Blyton et coll.: *The SAGE handbook of industrial relations*. Londres, SAGE.
- Gouvernement du Mexique. 2017. *Diario Oficial de la Federación* (DOF), 24 février. Décret déclarant la réforme des articles 107 et 123 de la Constitution politique des États-Unis Mexicains, et l'ajout de plusieurs dispositions en matière de justice du travail. Secrétariat de gouvernance. Disponible à l'adresse www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 [consulté le 20 août 2019].

- Hall, P. A.; Soskice, D. 2001. *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford (Royaume-Uni), Oxford University Press.
- Harris, S. D.; Krueger, A. B. 2015. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The «independent worker»*, Discussion Paper 2015-10. Washington, The Hamilton Project. Disponible à l'adresse https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf [consulté le 20 août 2019].
- Hayter, S. (dir. de publ.). 2011. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, Genève, BIT. Un résumé en français, intitulé «Le rôle de la négociation collective dans l'économie mondiale: négociier pour la justice sociale», est disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_159205/lang-fr/index.htm [consulté le 20 août 2019].
- ; Weimberg, B. 2011. «Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Hayter: *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, Genève, BIT.
- Heckscher, C. 2008. «The evolution of stakeholder regimes: Beyond neo-corporatism», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Blyton et coll.: *The SAGE handbook of industrial relations*. Londres, SAGE.
- Hessami, Z.; Baskaran, T. 2013. *Has globalization affected collective bargaining? An empirical test, 1980-2009*. Working Paper Series 2013-02, Department of Economics, University of Konstanz, Constance (Allemagne). Disponible à l'adresse www.uni-konstanz.de/FuF/wiwi/workingpaperseries/WP_02-Hessami-Baskaran_2013.pdf [consulté le 20 août 2019].
- Hyman, R. 2015. «Trois scénarios pour l'avenir des relations professionnelles en Europe», *Revue internationale du Travail*, vol. 154, n° 1, pp. 5-16. Genève, BIT.
- IG Metall (Syndicat des travailleurs des industries de la métallurgie d'Allemagne). 2016. *Frankfurt paper on platform-based work: Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations*. Disponible à l'adresse www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf [consulté le 20 août 2019].
- Infobae. 2017. «Las 10 claves de la reforma laboral aprobada en Brasil», 25 juillet. Disponible à l'adresse www.infobae.com/america/america-latina/2017/07/25/las-10-claves-de-la-reforma-laboral-aprobada-en-brasil/ [consulté le 20 août 2019].
- Latinobarómetro. 2018 (et plusieurs années). Site Internet de la Corporación Latinobarómetro, opinion publique latino-américaine. Santiago. Disponible à l'adresse www.latinobarometro.org/latOnline.jsp [consulté le 20 août 2019].
- Murillo, M. V.; Levitsky, S. 2012. «Construyendo instituciones sobre cimientos débiles: lecciones desde América Latina», *Polítai*, vol. 3, n° 5, pp. 17-44. Disponible à l'adresse <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/14124/14740> [consulté le 20 août 2019].
- Murray, G. 2017. «Union renewal: What can we learn from three decades of research?», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n° 1, pp. 9-29.

- Padrón, Á.; Wachendorfer, A. 2017. «Uruguay: caminos hacia la construcción de poder sindical», *Nueva Sociedad*, n° 272, pp. 62-82. Buenos Aires, Fondation Friedrich Ebert (FES). Disponible à l'adresse <https://nuso.org/articulo/uruguay-caminos-hacia-la-construccion-de-poder-sindical/> [consulté le 20 août 2019].
- Rifkin, J. 2016. *La nouvelle société du coût marginal zéro: l'Internet des objets, l'émergence des communaux collaboratifs et l'éclipse du capitalisme*. Paris, Les liens qui libèrent.
- Schmalz, S.; Ludwig, C.; Webster, E. 2018. «The power resources approach: Developments and challenges», *Global Labour Journal*, vol. 9, n° 2, pp. 113-134.
- Schmitt, J.; Mitukiewicz, A. 2012. «Politics matter: Changes in unionisation rates in rich countries, 1960-2010», *Industrial Relations Journal*, vol. 43, n° 3 (mai), pp. 260-280.
- Schneider, B. R.; Karcher, S. 2010. «Complementarities and continuities in the political economy of labour markets in Latin America», *Socio-Economic Review*, vol. 8, n° 4, pp. 623-651.
- ; Soskice, D. 2009. «Inequality in developed countries and Latin America: Coordinated, liberal and hierarchical systems», *Economy and Society*, vol. 38, n° 1, pp. 17-52.
- Senén González, C.; Haidar, J. 2014. «Movilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001», *Cuadernos del CENDES*, vol. 31, n° 87, pp. 107-125. Disponible à l'adresse https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/38192/CONICET_Digital_Nro.d64a9598-47b0-42fa-a8c5-4ba4fc38d70c_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y [consulté le 20 août 2019].
- Stone, K. V. W. 2017. «How collective bargaining can help gig and on-demand workers», *The American Prospect*, février. Disponible à l'adresse <https://prospect.org/article/unions-precarious-economy> [consulté le 20 août 2019].
- Traxler, F.; Brandl, B. 2011. «The economic impact of collective bargaining coverage», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Hayter: *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*. Genève, BIT.
- Webster, E. 2015. «Les frontières mouvantes des relations professionnelles: l'exemple sud-africain», *Revue internationale du Travail*, vol. 154, n° 1, pp. 31-42. Genève, BIT.
- Weller, J.; Roethlisberger, C. 2011. *La calidad del empleo en América Latina*. Santiago, CEPALC, Nations Unies. Disponible à l'adresse https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf [consulté le 20 août 2019].
- Wright, E. O. 2000. «Working-class power, capitalist-class interests and class compromise», *American Journal of Sociology*, vol. 105, n° 4, pp. 957-1002.
- Wulandari, S. 2011. «Beyond collective bargaining», *Asian Labour Update*, n° 79, pp. 10-15.

Les jeunes dans les syndicats en Afrique

*Vers un agenda de transformation
économique structurelle entrepris
par les jeunes*

Hilma Mote

Spécialiste des activités pour les travailleurs,
Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV),
Bureau international du Travail

Cet article a été rédigé alors que l'auteure était directrice exécutive de l'Institut de recherche et d'éducation ouvrière d'Afrique (IREOA-CSI) avant de rejoindre ACTRAV/BIT.

Introduction

D'un point de vue démographique, l'Afrique est un continent jeune avec une moyenne d'âge de 19 ans; c'est la population la plus jeune du monde. Il est prévu que la population âgée de 15 à 24 ans triple d'ici à 2055 (DAES, 2019). L'Afrique possède donc la deuxième main-d'œuvre la plus importante dans le monde (après l'Asie), et il est prévu que cette main-d'œuvre continue d'augmenter (CUA et OCDE, 2018).

Mais les jeunes Africains sont confrontés à des défis sur les plans social, économique, politique et environnemental. Ils sont menacés par de graves cataclysmes politiques et environnementaux et des taux élevés de chômage, contraints de gagner leur vie dans l'économie informelle qui se caractérise par des déficits majeurs de travail décent, avec notamment l'absence chronique de protection sociale de base et un accès réduit à des services publics de qualité. La réalité que vivent la majorité des jeunes en Afrique est donc celle d'une marginalisation systématique, dans l'accès aux opportunités économiques et à l'emploi, en raison de leur absence des discussions politiques et des sphères de gouvernance.

Il est difficile de séparer la question de l'insertion et/ou de la participation des jeunes – ou même d'une représentation équitable et juste des jeunes dans les instances de décision au sein des syndicats – des questions plus larges de l'incapacité des économies africaines à avoir suffisamment de croissance pour créer des emplois durables pour leurs populations de jeunes en plein essor. Il est également difficile d'isoler l'exclusion des jeunes par les syndicats de leurs luttes plus larges pour l'égalité et la justice sociale dans les sociétés et sur les lieux de travail. C'est essentiellement dû au fait que ce qui se passe dans les syndicats à un moment donné est le reflet de ce qui se passe dans le paysage sociétal, économique et politique plus large aux niveaux national, régional ou mondial.

Sans minimiser les problèmes internes que rencontrent les jeunes dans les syndicats, la structure profonde des économies africaines y joue un rôle essentiel: la plupart des secteurs économiques peuvent être décrits (en l'absence d'une meilleure formulation) comme des enclaves agricoles et minières rudimentaires avec une faible diversification. Il n'existe que peu de liens entre le bas et le haut dans plusieurs secteurs des économies nationales et, en général, l'intégration économique régionale est faible. Ces structures économiques empêchent les pays de créer suffisamment de richesse et de redistribuer équitablement les richesses créées. Ce sont ces structures qui accentuent la distance entre les jeunes et les syndicats et c'est cette question qu'il faut fondamentalement résoudre.

Cet article explore la façon d'obtenir un engagement plus ferme des syndicats en faveur d'une plus grande participation des jeunes en leur sein en Afrique. On y souligne les raisons fondamentales qui empêchent les jeunes de participer activement aux activités des syndicats. Pour y arriver, cet article répond à trois questions: Pour quelles raisons fondamentales les jeunes

restent-ils en marge des syndicats? Quels types de stratégies concevoir et quelles actions mettre en place pour qu'à l'avenir les syndicats africains incluent les jeunes? Comment les jeunes peuvent-ils être le moteur des changements qu'ils souhaitent voir se produire dans les syndicats?

Ce n'est pas un facteur unique qui empêche les jeunes de s'affilier aux syndicats en Afrique. Mais plutôt un ensemble de facteurs intriqués qui expliquent pourquoi ils n'adhèrent pas aux syndicats et pourquoi leur présence y est marginale. Je vais me concentrer sur trois facteurs: i) la déficience structurelle des économies africaines; ii) les niveaux élevés de chômage et d'informalité qui en découlent; et iii) les approches dérisoires des syndicats vis-à-vis des jeunes. Cet article se termine par des suggestions pour un agenda de transformation pour les jeunes dans les syndicats.

Les déficiences structurelles des économies africaines

Après près de six décennies d'indépendance politique, les économies de la plupart des pays africains peuvent au mieux être décrites comme faiblement diversifiées et au pire comme des enclaves agricoles et minières rudimentaires. La nature des systèmes économiques des pays africains et de leur gestion les a empêchés la plupart du temps d'apporter des changements structurels et de résoudre leurs principales contraintes structurelles. Il en résulte que la majorité des pays africains ont «à peine diversifié leur économie, dont la base reste étroite et fortement dépendante des produits de base, ou modifié de façon appréciable leurs structures socio-économiques» (CEA, 2016, p. 1). Les principales structures socio-économiques ont au contraire augmenté leur dépendance aux exportations de produits de base dont l'Afrique a hérité du colonialisme, et accentué leur vulnérabilité vis-à-vis des prix volatiles des matières premières dans le monde.

Demeurant fortement dépendantes des produits pétroliers et des produits minéraux, les économies africaines riches en ressources sont gravement handicapées dans la réalisation d'un programme de développement égalitaire. Les nombreux travaux sur «la malédiction des ressources naturelles» ou encore «le syndrome hollandais» examinent amplement les questions d'économie politique posées par la gestion des conflits de répartition des rentes sur les ressources naturelles, ainsi que la tâche redoutable de gérer une macroéconomie sur plusieurs cycles successifs de variation des cours des produits de base. Ces économies sont également handicapées du fait que le secteur des ressources naturelles constitue souvent une enclave dans le territoire du pays et ne parvient pas à créer des emplois sûrs à l'échelle de l'économie en engendrant spontanément des liaisons et en suscitant des retombées à grande échelle. Fondamentalement, en raison de la forte intensité capitalistique de la technologie utilisée, les secteurs des ressources

naturelles ne créent pas beaucoup d'emplois et ne peuvent donc pas beaucoup contribuer à l'accumulation et à la formation d'un capital humain productif (CEA, 2016, pp. 10-11).

De plus, l'ouverture du commerce, l'investissement et les régimes financiers, et les politiques n'ont eu que peu d'impact sur la création de richesse. Une libéralisation prématurée du commerce a exposé les quelques industries autochtones à une concurrence déloyale venant de l'extérieur du continent, qui a abouti à une désindustrialisation et à la perte d'emplois de haute qualité dans le secteur manufacturier, associée à une érosion de la capacité de production nationale.

La privatisation massive des biens publics, suivie d'une réduction drastique du personnel du secteur public dans les années 1980, a eu deux effets dévastateurs. D'abord, cela a entraîné une accumulation substantielle de richesse entre les mains de quelques entreprises et de quelques personnes en dehors du continent et de certaines élites locales, ce qui a creusé les inégalités pour l'accès aux richesses. Deuxièmement, cela a exacerbé le taux d'informalisation et le chômage, ce qui a creusé les inégalités de revenus.

Dans le secteur de l'agriculture, qui devrait être la colonne vertébrale des économies africaines, les choses ont été de mal en pis. La libéralisation du commerce des produits agricoles n'a pas été bonne pour l'Afrique, en raison de la faible capacité des gouvernements africains à donner des subventions pour aider les agriculteurs à augmenter leur productivité, par rapport à leurs homologues de l'hémisphère Nord. Dans l'ensemble, le prix des produits agricoles de base a baissé en raison de leur faible valeur marchande intrinsèque. La plupart des producteurs africains n'ont que peu de pouvoir de négociation et n'obtiennent pas les meilleurs prix pour leurs produits, au niveau local et au niveau international. Cela a eu pour résultat que l'Afrique, exportatrice nette de produits alimentaires dans les années 1980, est devenue importatrice nette de produits alimentaires dans les années 2000, en détruisant ses chances d'obtenir sa sécurité alimentaire.

Concernant les minerais, les prix ont régulièrement augmenté durant les dix années qui ont précédé la crise financière mondiale, et ils ont ensuite baissé. Il y a eu ces derniers temps une énorme augmentation des exportations de produits miniers, en raison de l'augmentation des prix et des quantités. Cela ne s'est pas nécessairement traduit par une amélioration des moyens de subsistance, à cause du manque de politiques économiques et sociales redistributives. Beaucoup de pays africains reçoivent un rendement net négatif de leurs activités minières, en raison, entre autres, des concessions excessives accordées aux sociétés minières étrangères, qui comprennent des exemptions de l'obligation de payer le salaire minimum imposé par la loi dans certains pays.

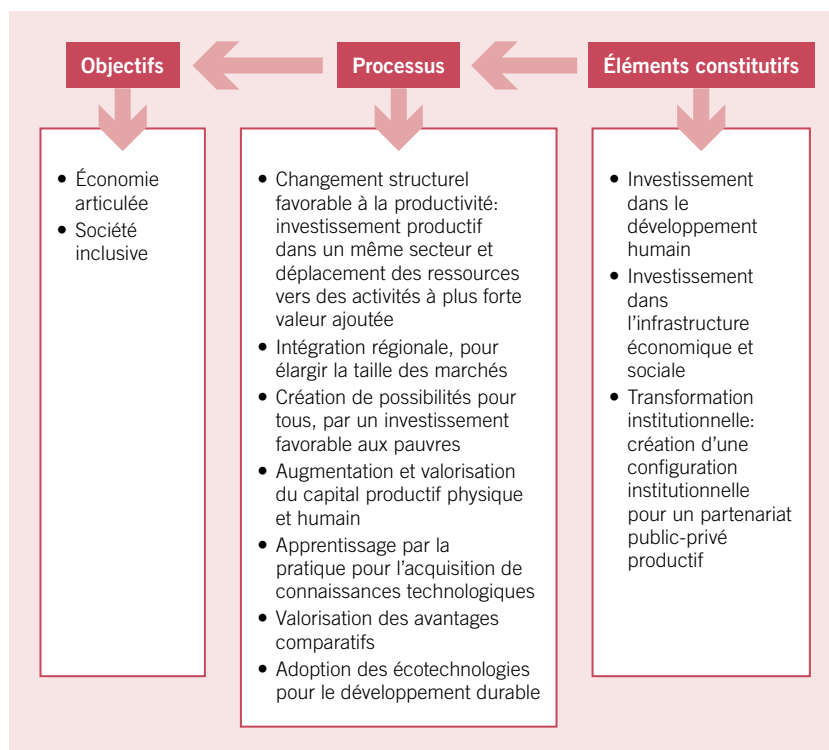
Ces tendances ne s'expliquent pas uniquement par l'économie; les politiques et l'économie politique en sont grandement responsables. Il est crucial pour les économies africaines de se transformer structurellement. D'après la CEA (2016, p. 12), une économie transformée structurellement est celle qui a

un objectif économique général d’articulation de l’économie, dans laquelle les activités économiques sont étroitement liées les unes aux autres de façon coordonnée [...]. Les avantages d’une telle structure résident dans sa capacité de susciter une demande locale auto-entretenu et de réduire donc la dépendance à l’égard de la demande extérieure.

La transformation de la structure économique entraînera une réaffectation des ressources des activités faiblement productives vers celles hautement productives au sein des secteurs et entre secteurs. Avec une structure beaucoup plus diversifiée englobant une pléthore d’activités suscitant une demande locale, dans un cycle auto-entretenu, une économie articulée est mieux à même de créer des emplois stables et donner un emploi à une population qui ne cesse d’augmenter, de fournir des activités créatives et des possibilités d’apprentissage, alors qu’une économie à base étroite et à secteurs d’activités uniques est dominée par une structure enclavée ou par des activités économiques ayant lieu en vase clos.

La figure 1 décrit ce que cela signifierait pour l’Afrique.

Figure 1. La transformation structurelle de l’Afrique au XXI^e siècle



Source: CEA, 2016, p. 13, figure 2.1.

Il ressort clairement de la description ci-dessus que, pour que l'Afrique se lance sur un chemin de transformation économique structurelle durable, le principal indicateur de progrès ne doit pas être uniquement la croissance du PIB, mais la croissance productive. Cette croissance devrait être en mesure de transformer les économies de façon à ce que la main-d'œuvre se déplace de façon plus stratégique des activités de subsistance des secteurs à faible productivité vers des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. Ce changement n'impliquerait pas seulement de passer à une agriculture, une industrie et des services modernes, il devrait être accompagné par des politiques autonomisant les pauvres ruraux et urbains, notamment les jeunes peu qualifiés.

La Banque africaine de développement propose aux gouvernements d'adopter, dans une première étape vers l'industrialisation, des politiques et des programmes de modernisation du secteur agricole, là où est située la majeure partie des emplois. Ces politiques devraient être accompagnées d'investissements massifs dans les capacités entrepreneuriales des jeunes (BAD, 2016). Mais je voudrais ajouter que les politiques et les programmes de l'éducation nationale et de formation des compétences doivent répondre de façon proactive aux besoins de cette transformation.

Des niveaux élevés de chômage et l'augmentation de l'informalité

Étant donné la nature structurelle des économies africaines, il existe deux économies distinctes: la petite économie formelle dont les opérateurs sont essentiellement des multinationales étrangères et de petites élites locales; l'économie informelle, énorme et dominée par les petits entrepreneurs locaux et les travailleurs indépendants qui effectuent surtout des activités pour survivre. Ces deux structures coexistent avec des niveaux anormaux de chômage déclaré et des niveaux inacceptables d'insécurité de l'emploi et des revenus dans l'économie informelle, où se situent la plupart des jeunes. La Banque africaine de développement a commenté ainsi l'état de l'emploi chez les jeunes: «la majorité des jeunes en Afrique n'ont pas d'opportunités économiques stables»:

Sur les près de 420 millions de jeunes âgés de 15 à 35 ans en Afrique, [parmi ceux qui ne sont pas étudiants] un tiers n'a pas de travail et est découragé, alors qu'un autre tiers n'occupe que des emplois précaires et un sur six seulement a un emploi rémunéré. Le taux de chômage des jeunes représente pratiquement le double de celui des adultes, avec des variations significatives d'un pays à l'autre. Le problème n'est pas simplement celui du chômage, mais également celui du sous-emploi pour un peu plus de la moitié des jeunes dans les pays à faible revenu (BAD, 2016, p. 15).

Les structures de l'emploi en Afrique reflètent la production et la croissance économiques, car la plupart des mutations de l'emploi concernent le passage de l'agriculture ou de l'industrie manufacturière au commerce informel. En outre, l'économie informelle continue de croître parce que le secteur privé formel est trop petit, et ne grandit pas suffisamment pour absorber les millions de jeunes qui terminent leurs études chaque année ou ceux qui sont régulièrement licenciés.

Les jeunes sur le continent africain, comme ailleurs dans le monde, sont les plus touchés par le chômage. Les chiffres de l'OIT montrent que dans toutes les régions du monde les jeunes de 15 à 24 ans ont le plus fort taux de chômage, les jeunes femmes étant dans des situations légèrement plus précaires que les jeunes hommes (BIT, 2019a). Les niveaux d'informalité sont très élevés dans certains pays, où les emplois sont sous-payés et où il n'y a pas ou peu de sécurité sociale pour compenser.

On pourrait normalement s'attendre à ce que les entreprises économiques informelles accumulent au fil du temps suffisamment d'avoires productifs pour se transformer en entreprises formelles solides. Mais ce n'est pas souvent le cas en Afrique. Les activités informelles ont plutôt tendance à devenir la nouvelle norme et la colonne vertébrale de la plupart des économies africaines:

L'emploi informel est la principale source d'emploi en Afrique, représentant 85,8 pour cent de l'emploi total, ou 71,9 pour cent hors agriculture. [...] Au sein de l'Afrique subsaharienne, l'emploi informel est la principale source d'emploi en Afrique centrale (91,0 pour cent), en Afrique orientale (91,6 pour cent) et en Afrique occidentale (92,4 pour cent). Hors agriculture, l'emploi informel reste la principale source d'emploi, à hauteur de 78,8 pour cent en Afrique centrale, de 76,6 pour cent en Afrique orientale et de 87,0 pour cent en Afrique occidentale. L'Afrique australe est la seule sous-région dont moins de la moitié de l'emploi est informel (40,2 pour cent et 36,1 pour cent hors agriculture) (BIT, 2019b, p. 29).

Ces tendances négatives de l'emploi ne peuvent pas s'expliquer uniquement par l'aspect de l'offre et de la demande d'emplois et de compétences; la rigidité structurelle des économies africaines en est la cause.

C'est la raison pour laquelle il est impossible de séparer la question de la marginalisation des jeunes dans les syndicats des défis économiques systématiques plus larges auxquels sont confrontés la plupart des pays africains; la situation que rencontrent les jeunes dans les syndicats reflète leur position sociale et économique particulière dans l'ensemble de la société. Voilà pourquoi les raisons sont à chercher dans la nature des structures économiques de la plupart des pays africains et dans leur incapacité à se développer et à se transformer pour donner à leurs jeunes un accès large et équitable aux opportunités d'emplois.

L'approche «sparadrap sur une jambe de bois» des syndicats vis-à-vis du travail des jeunes

Il y a actuellement dans les syndicats un travail considérable sur les jeunes, mais ce travail ne remédie pas aux problèmes structurels systémiques qui empêchent les jeunes de participer aux activités des syndicats sur un pied d'égalité avec les travailleurs plus âgés. Il se concentre surtout sur la représentation des jeunes, qui n'est pas un problème en soi; cependant, si on s'en tient à cela, cela n'aidera en rien à remédier aux lacunes des politiques socio-économiques qui maintiennent les jeunes dans la marginalité à cause des systèmes et des structures économiques qui prévalent en Afrique, avec un emploi et des politiques et des programmes de protection sociale qui ne s'adressent pas aux jeunes. Donc, même si les syndicats travaillent beaucoup sur la question des jeunes, ils ont tendance à s'occuper des symptômes et à offrir des solutions qui sont des «sparadraps sur une jambe de bois». Par exemple, dans le domaine de la création d'emplois, les syndicats ont tendance à parler de plus d'emplois «pour les jeunes» ou d'inadéquation des compétences. C'est important sans aucun doute mais, si l'on s'en tient à ce niveau, cela ouvre la possibilité que ce travail soit au service des structures mêmes de la subordination des jeunes. Il y a de nombreux exemples de décideurs politiques néolibéraux qui ont simplement maintenu leurs politiques en place, tout en cherchant en apparence à remédier aux problèmes des jeunes.

La limitation évidente du travail des syndicats au sujet de l'autonomisation des jeunes provient du fait qu'ils ne se préoccupent que de la représentation des jeunes sur les lieux de travail et/ou dans des postes de direction au sein des syndicats. Alors que le problème essentiel dont on ne se préoccupe presque jamais, qui est la cause et la conséquence de l'exclusion des jeunes, ce sont les structures fondamentales systémiques de pouvoir sur les moyens de production et de reproduction qui excluent les jeunes du travail et par conséquent des syndicats pour des raisons évidentes.

Tant que les jeunes continueront d'être sous-représentés dans l'économie formelle, leur représentation dans les syndicats et les activités syndicales demeurera faible. De même, tant que les syndicats ne commenceront pas à organiser de façon convaincante les travailleurs de l'économie informelle, notamment dans les secteurs où prédominent les jeunes comme l'agriculture, les technologies de l'information et les télécommunications, les centres d'appel, le commerce de détail, le textile et l'économie des plateformes en général, la participation des jeunes aux syndicats continuera d'être faible.

Vers un agenda de transformation économique structurelle entrepris par les jeunes

Les syndicats devraient se lancer dans un travail de promotion pour faire reconnaître que plus les jeunes auront tôt les opportunités de participer aux activités économiques, plus ce sera bénéfique pour eux, pour les syndicats et pour l'ensemble de la société. Il est nécessaire que les syndicats prennent conscience du fait qu'ils ne peuvent pas attirer plus de jeunes tant que subsistent les structures économiques dominantes. Les syndicats seront également dans l'incapacité d'attirer les plus jeunes en demandant leur représentation paritaire dans les structures de direction syndicale. Les syndicats doivent prendre à bras-le-corps ces questions fondamentales de transformation socio-économique. Ils ne peuvent pas tergiverser.

Au niveau politique, un travail sérieux sur les jeunes devrait remettre en cause les structures mêmes qui maintiennent les jeunes dans une subordination économique dans la société. Il s'agit d'examiner les problèmes de subordination des jeunes dans les processus économiques; et savoir comment réorganiser ces structures et ces processus pour contribuer à leur transformation structurelle. Il faut remédier en premier lieu aux relations de production et de reproduction qui oppriment les jeunes, surtout les jeunes femmes.

Au niveau pratique, le travail des militants, notamment grâce à la recherche et l'analyse des politiques, doit permettre d'élaborer des politiques du commerce et de l'investissement pour transformer les structures de subordination socio-économique des jeunes, dans le cadre d'une transformation structurelle de l'ensemble de la société. Ce travail, qui peut représenter une interface intéressante entre les efforts des syndicats et ceux des mouvements de jeunes, devrait comprendre une analyse critique des politiques régionales et nationales du commerce et de l'investissement – pour voir dans quelle mesure elles mettent l'accent sur les jeunes et contribuent au changement, ou si elles renforcent des perspectives qui ne tiennent pas compte de l'âge ni des divisions du commerce –, et de leur impact sur les jeunes femmes et les jeunes hommes.

En Afrique, cela voudrait dire, notamment, avoir des politiques commerciales permettant de transformer la dépendance aux produits de base des économies africaines tout en transformant les structures de pouvoir en fonction du sexe sur les moyens de production qui maintiennent les jeunes, et surtout les jeunes femmes, dans des vies de subordination économique où elles sont débordées, et fait que leur contribution à l'économie n'est pas reconnue. Il ne fait aucun doute que la situation économique, sociale, politique et démographique qui prévaut actuellement en Afrique a besoin d'avoir des politiques commerciales et des systèmes qui répondent aux vulnérabilités systémiques des jeunes, pour que la région puisse utiliser le potentiel productif de ses très nombreux jeunes, qui sont majoritairement des femmes.

L'approche vis-à-vis de la conception et de la mise en œuvre des politiques et des programmes doit prendre en compte les vulnérabilités spécifiques des jeunes hommes et des jeunes femmes. Les politiques devraient au minimum éviter de continuer d'exclure les jeunes qui appartiennent à des groupes vulnérables comme les minorités ethniques, les communautés indigènes et les habitants des zones rurales.

Si l'on ne tient pas compte des intersections entre la structure des économies de l'Afrique et la subordination des jeunes dans les processus socio-économiques, on continuera à traiter des symptômes au lieu de s'attaquer aux causes profondes de l'injustice que subissent les jeunes dans le monde du travail et dans les syndicats. Les problèmes des jeunes devraient être intégrés de façon horizontale dans les activités des syndicats au lieu d'être considérés comme des problèmes marginaux. Il est nécessaire d'analyser en profondeur la façon dont les syndicats sont organisés, afin de déterminer si leurs structures dominantes sont favorables ou contraires au bien-être des jeunes à l'intérieur et à l'extérieur des syndicats.

D'une façon générale, il n'est pas possible d'atteindre l'inclusion souhaitable des jeunes et leur participation active dans les syndicats en se lamentant, ou grâce uniquement aux efforts des syndicats ou à ceux des jeunes. Il faut une mobilisation sociale en faveur d'un nouveau paradigme économique structurel, garantissant l'accès des jeunes à des opportunités de travail décent. Les jeunes devraient être au centre de ce processus de changement en réunissant les jeunes des syndicats, des universités et des mouvements de jeunesse, en se mobilisant et en s'organisant en une force formidable suffisamment puissante pour faire progresser l'agenda de la transformation économique structurelle globale de l'Afrique, en ayant comme principal objectif l'emploi des jeunes.

Les jeunes militants

Pour passer de l'approche «sparadrap» à un travail efficace permettant d'apporter une transformation des structures socio-économiques, les jeunes des syndicats devraient faire du lobbying et plaider en faveur des changements énoncés ci-dessous:

La transformation économique des structures, de la propriété et de la gestion des économies africaines

Il est impératif que les syndicats travaillent aux côtés des mouvements de jeunes pour faire du lobbying et plaider en faveur de politiques et de stratégies en matière de commerce et d'investissement qui favorisent l'industrialisation et la transformation structurelle des économies africaines tout en faisant

progresser le travail décent. Voici un exemple de ce que pourrait être cette stratégie de développement:

- reconnaître que la transformation de l'industrie et celle du secteur de l'agriculture sont les deux grands défis du développement de l'Afrique;
- promouvoir des emplois et des moyens de subsistance décents;
- montrer les contraintes que rencontrent les jeunes pour accéder à des financements, des technologies et d'autres ressources productives essentielles; et
- mettre en place des politiques délibérées dans les domaines de la finance, de la propriété intellectuelle et des technologies, du commerce, de l'agriculture et des politiques macroéconomiques pour remédier à ces contraintes.

Tant que les syndicats continueront d'être spectateurs devant les exportations de produits agricoles de base et de minerai brut qui sortent du continent, ils ne feront que contribuer à la création d'emplois sur d'autres continents et à alimenter la dépendance, la pauvreté et le chômage sur le continent africain. Un travail tenace doit être fait auprès des gouvernements pour réformer le commerce et les investissements nationaux et régionaux, ainsi que les cadres politiques de l'emploi pour faire de la création et des perspectives d'emplois pour les jeunes un objectif central.

Des salaires minima qui permettent de vivre et la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle sont des éléments essentiels pour redistribuer les bénéfices économiques et réduire les inégalités

Trop de jeunes travailleurs ont une rémunération trop faible pour joindre les deux bouts. En lien avec les transformations structurelles, il faudrait faire des campagnes de promotion et d'analyse sur les salaires minima et surtout sur la mise en place de salaires minima *permettant de vivre*.

En outre, la différence de salaire entre les hommes et les femmes persiste dans la plupart des pays, et trop de jeunes femmes sont encore moins payées que leurs homologues masculins pour un travail égal. Dans le monde, les femmes ont un salaire inférieur de 20 pour cent à celui des hommes, d'après le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* (BIT, 2018). Les jeunes femmes sont souvent les premières à perdre leur emploi en cas de crise économique. Les travailleuses, et surtout les femmes cheffes de famille, ont besoin de salaires pour élever des enfants en bonne santé et éduqués, qui auront des opportunités de mobilité sociale. Voilà pourquoi il est essentiel de «comblé ce fossé pour obtenir la justice sociale pour les femmes qui travaillent et atteindre les objectifs de développement durables à l'horizon 2030» (Vázquez-Álvarez, 2018).

Mais s'il est certain qu'il faut combler les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, dans le contexte africain, cela doit se faire dans le cadre d'un effort général de restructuration des économies africaines, pour augmenter la part du travail dans le revenu national et réduire les déficits de travail décent dans l'économie informelle. Voilà ce que veut dire mettre le travail décent au cœur des perspectives en matière de développement de l'emploi.

Une protection sociale universelle, un congé parental approprié et la rémunération du travail de soins à la personne

De même, un socle de protection sociale induit une transformation sociale en créant les conditions structurelles nécessaires pour permettre aux jeunes d'entrer et de rester sur le marché du travail. L'assurance-chômage et la sécurité sociale sont des éléments particulièrement essentiels pour réduire notamment la sortie prématurée des jeunes femmes du marché du travail.

Il est essentiel d'avoir un congé parental approprié pour les jeunes mères et les jeunes pères pour permettre aux jeunes femmes de réussir sur le marché du travail. De même, il faut remédier à l'augmentation du travail de soins aux personnes non rémunéré des femmes et des jeunes filles en proposant des programmes sociaux de soin comme les services de garde d'enfants, et d'aide aux personnes âgées et aux personnes handicapées. Puisque ce sont les femmes et les jeunes filles qui se chargent d'une grande partie des soins non rémunérés aux enfants et aux membres de la famille qui sont malades, les choix d'emplois rémunérés qu'elles peuvent accepter et leur pouvoir de négociation dans ces emplois sont souvent compromis.

Le réseautage et la mobilisation d'autres groupes progressistes de jeunes à l'extérieur des syndicats

Les jeunes dans les syndicats doivent collaborer avec d'autres groupes sociaux pour élargir le champ de leurs activités dans leur propre pays et au niveau des sous-régions. Il est particulièrement important pour eux de contacter les jeunes dans l'économie informelle, qui représentent la plus grande part de la population active.

Il est tout aussi crucial pour les jeunes des syndicats de créer des réseaux avec les groupes de jeunes de l'enseignement supérieur et des communautés civiques et religieuses au sens large. Il faut inclure dans cette mobilisation l'organisation et l'éducation de leurs pairs à propos de l'élargissement du rôle des syndicats et des défis qu'ils rencontrent pour effectuer leur mandat avec un objectif plus large de créer des alliances stratégiques et d'obtenir un soutien pour leurs efforts.

Il faudrait inclure dans les objectifs que les syndicats veulent atteindre la mobilisation politique et la création d'alliances. Il existe actuellement des contradictions dans le travail des syndicats: les quatre décennies et plus de programme néolibéral se sont partiellement traduites par une inadéquation de leur fonctionnement. En outre, les syndicats n'ont pas montré beaucoup d'intérêt pour leurs revendications fondamentales concernant les emplois, la protection sociale et les salaires minima qui sont essentiels pour obtenir une mobilisation politique efficace.

Promouvoir la recherche liée au travail dans les domaines qui préoccupent les jeunes

Il n'existe pas d'examen exhaustif de la perspective des syndicats vis-à-vis des défis que rencontrent les jeunes travailleurs dans l'économie formelle. Il manque aussi des éléments empiriques sur la façon dont les jeunes travailleurs se débrouillent dans l'économie informelle. Nous ne comprenons pas non plus très bien les frustrations des jeunes dans les syndicats, en dehors de preuves anecdotiques. Il est important de mener ces études pour que les syndicats comprennent mieux les jeunes et soient mieux en mesure de les aider en ayant un point de vue informé.

Les questions thématiques sur lesquelles les recherches devraient se concentrer vis-à-vis des jeunes pourraient comprendre les cinq domaines suivants:

1. la transformation structurelle de l'économie: Dans le contexte de l'avenir du travail, quels sont les défis systémiques à relever pour transformer les économies des pays africains et passer de la dépendance aux exportations des produits de base à une création d'emplois durable?
2. les secteurs économiques spécifiques: Quelles politiques et quels types de programmes faut-il adopter dans des secteurs économiques spécifiques pour remédier à ces problèmes systémiques?
3. la localisation et les contraintes des jeunes sur le marché du travail: Quels sont les secteurs de l'économie où les jeunes sont principalement employés? Quelles contraintes spécifiques rencontrent-ils dans ces secteurs?
4. la négociation collective: Quel est l'effet des systèmes actuels de négociation collective sur les conditions de travail des jeunes travailleurs? Les institutions de négociation sont-elles au service de leurs objectifs, notamment ceux des jeunes dans l'économie informelle? Et l'agenda de la négociation collective correspond-il aux souhaits et aux aspirations des jeunes?
5. le lieu de travail, la gouvernance des syndicats et la démocratie: Que faut-il changer au niveau des lieux de travail et de la gouvernance des syndicats, et comment les jeunes peuvent-ils contribuer efficacement à cette évolution?

Références

- BAD (Banque africaine de développement). 2016. *Stratégie du Groupe de la Banque pour l'emploi des jeunes en Afrique 2016-2025*. Abidjan et Tunis.
- BIT (Bureau international du Travail). 2019a. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2019*. Genève.
- . 2019b. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*. Genève.
- . 2018. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Genève. Un résumé analytique, intitulé *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, est disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang-fr/index.htm>.
- CEA (Commission économique pour l'Afrique) des Nations Unies. 2016. *Le cadre macroéconomique de la transformation structurelle des économies africaines*. Addis-Abeba.
- CUA (Commission de l'Union africaine); OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économiques). 2018. *Dynamiques du développement en Afrique 2018: croissance, emploi et inégalités*. Addis-Abeba et Paris.
- DAES (Département des affaires économiques et sociales) des Nations Unies. 2019. *World Population Prospects: Data Booklet*.
- Vázquez-Álvarez, R. 2018. *Ce qui se cache derrière les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes*, vidéo sur le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* de l'OIT. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_651797/lang-fr/index.htm.

Surveiller les surveillants: surveillance au travail et notes pour les syndicalistes

Phoebe V. Moore

Professeure associée de technologie et d'économie politique
à l'École de management de l'Université de Leicester
et membre du Centre de science sociale de Berlin

Certains passages de cet article sont adaptés des ouvrages de Moore,
2019a et 2019b (voir les détails dans la liste des références).

Introduction

Les travailleurs ont toujours connu l'affrontement capital-travail, en ce que l'objectif du profit dans l'entreprise domine la relation d'emploi, et, ce que veulent les travailleurs, c'est une vie décente et agréable, où ils sont rémunérés pour leur travail et leur engagement envers leur employeur et celui qui les rémunère. Or, aujourd'hui, la relation d'emploi est en train de changer et on observe l'arrivée d'un nouveau type d'acteur sur le lieu de travail. Si, au fil du temps, on a eu recours aux machines, aussi bien analogiques que numériques, pour aider les concepteurs du lieu de travail à évaluer le rendement au travail et pour remplacer toujours plus le travail par l'automatisation, aujourd'hui, grâce à l'intégration des outils de l'intelligence artificielle (IA) et à ses applications, certaines machines sont investies de nouvelles responsabilités et d'un degré d'autonomie, et sont supposées faire preuve de diverses formes d'intelligence.

La figure 1 montre où et comment les nouvelles technologies sont mises en application sur les lieux de travail; les types d'«intelligence» que ces technologies sont censées apporter; et la façon dont la direction utilise les données produites par ces processus technologiques en fonction des types respectifs présumés d'intelligence. À cet égard, la direction utilise de diverses manières les dernières technologies dotées des compétences induites par l'IA. Les données ont été et sont, au fil du temps, compilées à partir des activités des travailleurs et des candidats à l'emploi, depuis l'usage du téléphone et de l'ordinateur jusqu'aux mouvements physiques et l'utilisation des médias sociaux.

Figure 1. Les technologies sur les lieux de travail

Technologie	Plateformes (algorithmes, IA, apprentissage automatique)	Analytique RH, chatbots (entretiens filmés, logiciels, IA, apprentissage automatique, codage des émotions)	Cobots, accessoires connectés (RFID, tableaux de commande, tablettes, GPS, lunettes intelligentes, HoloLens)
Type d'intelligence	Prédictive, prescriptive, descriptive	Émotionnelle, d'aide à la personne, prédictive, descriptive	D'aide à la personne, collaborative
Où et quoi	Domicile, rue (microtravail sur plateforme)	Bureau, centre d'appel (activités de services)	Usine, entrepôts (travaux manuels)
Prises de décision	RH, gestion des performances, micromanagement	RH, gestion des performances, micromanagement	RH, gestion des performances, micromanagement

Appelées « mégadonnées » lorsqu'elles atteignent un volume suffisamment important, ces données collectées sont utilisées pour entraîner des algorithmes qui prédisent quels sont les talents et les capacités des travailleurs et des candidats à l'emploi, contrôlent, mesurent et encouragent les performances, déterminent et évaluent le rendement au travail, mettent en relation les travailleurs et les clients, jugent les états d'âme et les émotions, fournissent des modules de formation au niveau des usines, recherchent certaines composantes parmi la main-d'œuvre, relatives par exemple à la maladie, et davantage encore.

Cet article montre à quel point l'IA fait de plus en plus partie intégrante des processus de décision et il identifie les facteurs clés dont les syndicats et les représentants des travailleurs devraient être conscients. Si les techniques des ressources humaines (RH) semblent devoir bénéficier de l'aide des machines, qui apportent une plus grande efficacité et des informations plus fiables que celles fournies par les jugements qualitatifs des dirigeants eux-mêmes, la technologie n'est jamais une force neutre. La quantification du lieu de travail, si elle s'avère peut-être bénéfique pour les performances globales de l'entreprise, peut avoir une incidence directe sur la qualité de l'emploi. Il est donc important d'accorder l'attention voulue aux expériences vécues par les travailleurs et par ceux qui essaient de créer des formes de protection contre les pires applications de ces pratiques dans les nouveaux domaines de la surveillance des travailleurs. Les gouvernements et les partenaires sociaux sont, dans une certaine mesure, concernés par cette démarche, mais l'intégration technologique croissante appelle davantage encore de mesures et de parades. Ce bref article vise donc à sensibiliser l'opinion aux incidences de l'activité technologique sur le lieu de travail, en soulignant l'évolution qu'ont connue les pratiques des RH et les procédés robotiques qui font appel à l'IA et introduisent de nouvelles formes d'intelligence machinique, et en identifiant, dans chaque section, les risques en matière de sécurité et de santé au travail (SST). Ces mises au point s'avèrent nécessaires pour fournir les informations appropriées lors des négociations de travailleurs et des négociations collectives pour la protection des travailleurs.

Analytique RH: gestion du capital humain et contrôle des performances

L'IA est mise en avant comme étant le dispositif le plus novateur et le plus prometteur pour gérer le lieu de travail et la main-d'œuvre; pour 40 pour cent des fonctions des RH dans les sociétés internationales, il est fait appel aux applications d'intelligence artificielle. Ces sociétés sont essentiellement basées aux États-Unis, mais certaines organisations européennes et asiatiques se mettent aussi sur les rangs. Une enquête conduite par PricewaterhouseCoopers (PwC, 2018) révèle que les entreprises internationales sont de plus en plus nombreuses à considérer que l'IA est d'une aide précieuse pour gérer la main-d'œuvre. Un

autre rapport montre que 32 pour cent des départements du personnel dans les entreprises de technologie et autres s'emploient à repenser leur organisation avec l'aide de l'IA pour optimiser l'adaptabilité et l'apprentissage de manière à mieux intégrer les idées recueillies par le biais des commentaires du personnel ainsi que de la technologie (Kar, 2018). Un récent rapport d'IBM (2018) indique que la moitié des responsables RH ayant fait l'objet de l'enquête misent sur cette technologie et valorisent pleinement son potentiel pour les activités courantes des RH et pour le recrutement et le développement des talents. Un rapport Deloitte (Collins, Fineman et Tsuchida, 2017) révèle que 71 pour cent des sociétés internationales considèrent l'analytique RH comme un domaine hautement prioritaire parce qu'elle permet à leurs entreprises non seulement de fournir des indications intéressantes sur l'entreprise, mais aussi de gérer ce qu'on appelle le «problème des personnes».

Les «problèmes des personnes», appelés aussi «risques des personnes», revêtent plusieurs dimensions, à savoir, comme cela est souligné dans un rapport (Houghton et Green, 2018) du Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD):

- la gestion des talents
- la sécurité et la santé
- l'éthique du personnel
- la diversité et l'égalité
- les rapports avec le personnel
- la continuité des affaires
- le risque pour la réputation

L'analytique RH est une pratique de gestion des RH de plus en plus courante, qui a recours aux données massives et aux outils numériques pour évaluer, faire connaître et comprendre les performances des salariés, les aspects de la planification de la main-d'œuvre, la gestion des talents et la gestion opérationnelle (Collins, Fineman et Tsuchida, 2017). Chaque secteur et chaque organisation requièrent un certain niveau en matière de RH pour tout gérer, des activités de recrutement à la préparation des contrats de travail en passant par la gestion des relations entre les travailleurs et les employeurs. À l'évidence, le rôle du département des RH fait l'objet d'une divergence d'opinions, certains avançant qu'il n'a qu'une fonction bureaucratique, tandis que d'autres affirment qu'il devrait jouer un rôle plus déterminant dans le fonctionnement et les activités commerciales de l'entreprise. Les pratiques de l'analytique RH relèvent des deux niveaux, du fait que la numérisation, la collecte des données et les outils de surveillance permettent aux entreprises d'entreprendre une analytique en temps réel et au moment voulu dans le processus opérationnel et facilitent la compréhension des problèmes et la formulation de données exploitables pour l'entreprise (*ibid.*). Les algorithmes de prédiction utilisés pour ces procédés se présentent souvent comme une «boîte noire»

(Pasquale, 2015) et les gens ne comprennent pas vraiment comment ils fonctionnent mais, même ainsi, les programmes informatiques sont habilités à faire des «prédictions par exception» (Agrawal, Gans et Goldfarb, 2018). Les «prédictions par exception» se réfèrent aux processus par lesquels les ordinateurs traitent de gros fichiers de données et sont capables de faire des prédictions fiables reposant sur des habitudes et des données rationnelles, mais aussi pour déceler les données aberrantes et envoyer des notifications pour «dire» à l'utilisateur de procéder à un contrôle ou de faire appel à une aide ou une intervention humaine.

Appelée aussi «analytique humaine» ou «analytique des talents», l'analytique RH se définit comme l'utilisation des données individualisées des personnes aux fins d'aider les professionnels de la gestion et des RH à prendre des décisions concernant le recrutement, à savoir: quelle personne embaucher; l'évaluation des travailleurs et les questions de promotion; le moment auquel les personnes risquent de quitter leur emploi; et le choix des futurs dirigeants. L'analytique RH est aussi utilisée pour gérer les performances des travailleurs. Tout d'abord, cette section examine les aspects qui portent sur la gestion du capital humain eu égard au recrutement et à la prédiction des talents. Deuxièmement, elle met en exergue la gestion des performances au travail grâce à l'utilisation de l'analytique RH.

La gestion du capital humain

Les pratiques des RH améliorées par l'IA peuvent aider les dirigeants à avoir un jugement apparemment objectif sur les personnes, même avant de les embaucher, du moment que la direction peut avoir accès aux données concernant les candidats à l'emploi, ce qui s'avère important pour adapter les protections des travailleurs et prévenir les risques de SST au niveau individuel. Dans l'idéal, les outils d'analytique RH peuvent aider les employeurs à évaluer, faire connaître et comprendre les performances des salariés, les aspects de la planification de la main-d'œuvre, la gestion des talents et la gestion opérationnelle (Collins, Fineman et Tsuchida, 2017). En effet, la prise de décision algorithmique dans l'analytique RH pourrait contribuer à aider les travailleurs en adaptant les commentaires sur les performances au travail et le salaire approprié, ainsi que les coûts de la main-d'œuvre, à la stratégie d'entreprise et à l'accompagnement de certains travailleurs (Aral et coll., 2012, cité dans Houghton et Green, 2018, p. 5). Il serait bon de donner les moyens d'agir aux travailleurs en leur ouvrant l'accès aux nouvelles formes de données, ce qui pourrait les aider à repérer les améliorations possibles, à stimuler leur développement personnel et à se sentir plus impliqués.

Une autre forme d'analytique RH fait appel aux entretiens d'emploi filmés, l'IA étant utilisée pour repérer à la fois certains indices verbaux et non verbaux. Ce genre d'outil est développé par un groupe appelé HireVue et il est

utilisé par plus de 600 entreprises. Nike, Unilever et Atlanta Public Schools ont recours à cette pratique qui permet aux employeurs de procéder à des entretiens d'embauche en vidéo. L'objectif est de réduire les distorsions qui pourraient intervenir si, par exemple, une personne interrogée manquait d'énergie, ou si le responsable du recrutement avait davantage d'affinités pour le candidat interrogé pour des raisons démographiques convergentes liées à l'âge, la race ou autre. Or, force est de constater que les préférences des anciens responsables en matière de recrutement se traduisent dans le recrutement et que, comme le révèle un rapport de *Business Insider*, ce sont les hommes blancs hétérosexuels qui ont la préférence, *ceteris paribus* (Felsoni, 2017). Si les données fournies à un algorithme reflètent les partis pris dominants au fil du temps, elles peuvent aussi donner une meilleure appréciation à une personne ayant des expressions faciales de l'«endogroupe» et une moins bonne appréciation pour d'autres signes liés à l'orientation sexuelle, l'âge et le sexe qui ne correspondent pas à un homme de race blanche.

La gestion des performances

Si la plupart des entreprises ont recours à la méthodologie de gestion des performances, des centaines de méthodes ont déjà été testées pendant de nombreuses années. La période la plus connue sans doute où la gestion des performances a commencé à recourir à la technologie pour prendre des décisions relatives à la performance des travailleurs dans le monde industrialisé est la période où est née l'organisation scientifique du travail. Les industriels bien connus que sont Taylor et les Gilbreth ont conçu des programmes pour comprendre la productivité de l'entreprise en fonction des actions spécifiques et mesurées de l'homme sur le lieu de travail. Ils ont cherché des méthodes scientifiques pour identifier et décrire les mouvements du corps les plus efficaces permettant d'avoir des comportements productifs appropriés grâce à des postes de travail étudiés sur le plan technologique.

En 1927, la Société des Nations a publié, à l'occasion de la Conférence économique internationale de 1927, un ouvrage intitulé *Scientific Management in Europe*, un exemplaire jauni que j'ai trouvé en 2016 dans les archives du Congrès des syndicats, à l'Université métropolitaine de Londres. Ce rapport a été imprimé dans l'entre-deux-guerres, lorsque les nations se démenaient pour mettre sur pied des organisations interdépendantes et instaurer un climat de coopération afin de réduire les risques d'éventuelles guerres à venir. Fait intéressant, le document prône la rationalisation des pratiques industrielles, et l'organisation scientifique du travail est proclamée comme étant l'outil «par excellence» d'une coopération internationale. En effet, l'organisation scientifique a été définie lors de la Conférence sur l'organisation scientifique qui a eu lieu sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Genève en 1927 comme:

la science qui étudie les relations entre les différents facteurs de production, et tout particulièrement les relations entre les facteurs humains et les facteurs mécaniques. Elle a pour objet d'obtenir, grâce à l'utilisation rationnelle de ces divers facteurs, le rendement optimal.

Le taylorisme n'était donc pas seulement un projet visant à gérer les performances des travailleurs; il avait une portée et une idéologie bien plus larges. L'OIT a indiqué que l'organisation scientifique du travail avait déjà «dépassé les limites que Taylor s'était initialement fixées» et que ses recommandations et ses pratiques «s'appliquaient désormais à tous les départements de l'entreprise, tous les types de fabrication, toutes les formes d'activités économiques, la banque, le commerce, l'agriculture et l'administration des services publics».

S'intéressant aux micromouvements grâce à l'utilisation d'une série de dispositifs technologiques, comme une caméra à ressort, une caméra actionnée par un moteur électrique et un microchronomètre qui était un instrument servant à mesurer les très petits intervalles de temps, ces scientifiques ont recherché «la seule bonne façon» d'exécuter un travail dans les entreprises de maçonnerie et les usines sidérurgiques. Les Gilbreth ont aussi mesuré la fréquence cardiaque des travailleurs à l'aide d'un stéthoscope et d'un chronomètre, une préfiguration des mesures de la fréquence cardiaque dans les brassards de sport qui sont aujourd'hui de plus en plus utilisés dans le cadre des initiatives engagées sur les lieux de travail (Moore, 2018).

La gestion des performances fait l'objet de nombreux ouvrages, à commencer peut-être par la gestion scientifique qui est née de disciplines diverses comme la psychologie organisationnelle, la sociologie, la sociologie du travail et les études critiques en management, dans lesquelles les chercheurs ont examiné comment les entreprises s'efforçaient de concilier la productivité avec la gestion des activités des travailleurs et d'organiser divers dispositifs dans ce sens.

L'école des relations humaines a succédé à l'organisation scientifique du travail, puis ont suivi les systèmes du rationalisme où dominait la «recherche opérationnelle», auxquels ont succédé la culture organisationnelle et la qualité, et maintenant on a un modèle que j'ai appelé les systèmes de gestion de la flexibilité. Chaque période d'évolution dans la conception du travail implique des tentatives d'identifier la «meilleure» logique de calcul, la gestion des performances étant une pratique dont s'inspirent les institutions et qui marque une transformation sociale. La méthode de calcul du comportement des travailleurs prend de plus en plus ancrage dans une rationalité d'économie libérale.

Les techniques économiques de calcul créent des marchés (Porter, 1995) et font leur entrée dans les entreprises, avec une logique de calcul des valeurs qui configure aussi l'organisation et demande que «la responsabilité des individus fasse l'objet de calculs et de comparaisons» (Miller et O'Leary, 1987, pp. 261-262). C'est par la quantification que le concepteur d'un système de gestion des performances décide ce qui va pouvoir être calculé et comparé. Bien que l'on puisse penser que les protections en matière de sécurité et de

santé des travailleurs, de contrat et de moyens de subsistance sont essentielles, ces éléments n'ont pas un lien direct avec la productivité et l'efficacité. À chaque fois qu'une méthode est conçue pour caractériser une personne, c'est-à-dire le travailleur idéal avec les meilleurs résultats possible, nous créons «de nouvelles possibilités d'être» (Hacking, 1986). L'énumération des caractéristiques permet ensuite de produire des statistiques faisant office de calculs précis qui sont apparemment neutres, dociles et à l'abri de toute interrogation. Desrosières (2001) indique qu'introduire les actes, les maladies et les réalisations dans des classes d'équivalence détermine ensuite le traitement que doit recevoir l'intéressé. Rose a indiqué que «les chiffres, comme d'autres 'dispositifs d'inscription', constituent en fait les domaines qu'ils semblent représenter; ils les rendent représentables sous une forme docile – une forme se prêtant à l'application de calculs et de mesures» (1999, p. 198, cité dans Redden, 2019, pp. 40-41). Malgré les nombreux arguments portant sur ce qu'il convient de mesurer, trop peu nombreux sont les travaux de recherche à avoir examiné comment sont prises les décisions consistant à déterminer quelles caractéristiques de travail et quelles entreprises doivent faire l'objet de calcul.

Les risques en matière de SST

Si les processus de prises de décisions algorithmiques dans l'analytique RH et la gestion des performances ne devaient faire appel à aucune intervention humaine et à aucune considération d'ordre éthique, ces outils des RH pourraient exposer les travailleurs à des risques structurels, physiques et psychosociaux accrus. Comment les travailleurs peuvent-ils être sûrs que ces décisions sont prises dans un souci d'équité, de précision et d'honnêteté s'ils n'ont pas accès aux données que détient et utilise leur employeur? Les travailleurs risquent de souffrir de stress et d'anxiété s'ils ont le sentiment que les décisions sont prises sur la base de chiffres et de données auxquels ils n'ont pas accès et sur lesquels ils n'ont aucun pouvoir. Cette situation est particulièrement inquiétante si les données de l'analytique RH conduisent à restructurer le lieu de travail, à remplacer les emplois, à modifier les descriptions de poste et autres. L'analytique RH risque d'accroître le stress des travailleurs si les données sont utilisées à des fins d'évaluation et de gestion des performances sans diligence raisonnable dans le procédé et l'application, ce qui les amènerait à s'interroger sur l'existence d'un micromanagement et leur donnerait le sentiment d'être «surveillés». Si les travailleurs savent que leurs données sont lues à des fins de détection de talents ou de licenciements éventuels, ils peuvent se sentir contraints d'améliorer encore leurs performances et font alors face à une surcharge de travail, ce qui induit des risques en matière de SST. Un autre risque porte sur la responsabilité lorsque les allégations des entreprises concernant les capacités prédictives peuvent être contestées pour manque d'exactitude ou quand les départements du personnel sont tenus responsables de mesures discriminatoires.

Un expert en communication avec les travailleurs a indiqué¹ que la collecte de données des travailleurs à des fins décisionnelles, telle qu'elle est conçue dans l'analytique RH, a fait l'objet de vives préoccupations quant à l'utilisation de l'IA sur les lieux de travail. Les comités d'entreprise ne sont souvent pas conscients des utilisations possibles de tels outils de gestion, ou alors des systèmes sont mis en place sans consultation préalable des comités d'entreprise et des travailleurs. Les risques en matière de SST sont même plus nombreux, comme le stress des travailleurs et la perte d'emploi, lorsque l'application des technologies se fait à la hâte et sans consultation ou formation appropriées, voire sans communication. Dans ce contexte, il est intéressant de mentionner un projet lancé au siège d'IG Metall, préconisant de passer en revue, en 2019, les programmes de formation en entreprise dans le cadre de l'*Industrie 4.0*². Les résultats ont montré que les besoins de formation devaient être réactualisés non seulement pour préparer les travailleurs aux risques physiques, comme c'est la norme dans la formation SST pour l'industrie lourde, mais aussi aux risques psychologiques et psychosociaux dus à la numérisation au travail, qui comprend les applications de l'analytique RH³.

Les cobots ou robots collaboratifs

Lors de mes nombreuses visites d'usines automobiles et de centres technologiques, j'ai pu apercevoir les énormes bras robotiques orange qui s'éloignaient en ronronnant dans les entrepôts coûteux des paysages industriels, construisant des pièces automobiles et assemblant les voitures là où se trouvaient jadis les courroies transporteuses surveillées par des individus. Les robots ont clairement remplacé les travailleurs sur les chaînes de montage des usines. On confond souvent l'IA avec l'automatisation. L'automatisation au sens strict du terme consiste par exemple à remplacer le bras de l'homme par le bras du

1. Le Dr Michael Bretschneider-Hagemes, chef du Bureau de liaison avec les salariés de la Commission allemande KAN (Kommission Arbeitsschutz und Normung) a discuté avec l'auteur lors d'un entretien, le 18 septembre 2018.

2. L'*Industrie 4.0* est un terme très controversé, issu des milieux industriels allemands et conçu pour promouvoir l'industrie manufacturière en matière de techniques de commercialisation. Certains critiques prétendent qu'il s'agit aujourd'hui bien plus d'une fiction que d'une réalité. Néanmoins, il est communément admis que, s'il doit y avoir une trajectoire des révolutions industrielles, *Industrie 1* est le terme utilisé pour la première révolution industrielle et donc l'invention de la machine à vapeur. Le deuxième est associé aux progrès de la science et le troisième aux inventions numériques adaptées à la production. Aujourd'hui il s'agit de l'«Internet des objets» où les machines qui communiquent techniquement entre elles, la robotique de pointe et la capacité accrue de la mémoire et de la capacité de traitement sont les éléments moteurs du concept de l'*Industrie 4.0*.

3. Antje Utecht, qui travaille dans le département de la formation au siège d'IG Metall à Francfort, en Allemagne, a partagé cette analyse avec l'auteur lors d'un entretien, le 16 octobre 2018.

robot. Le travail manuel qui exige peu de qualifications a toujours été très exposé au risque d'automatisation, et il l'est encore énormément aujourd'hui. Désormais, l'automatisation peut être améliorée grâce à un comportement ou une «pensée» de la machine autonome. Ainsi, l'automatisation associée à l'IA s'inscrit là où le cerveau et les membres des travailleurs ne sont plus nécessaires. Aujourd'hui, comme l'indique un article sur les robots et le travail dans une revue de l'EU-OSHA sur l'avenir du travail, si les robots ont été conçus à l'origine pour effectuer des tâches simples, ils se sont considérablement améliorés grâce aux possibilités offertes par l'IA et sont «construits pour penser grâce à l'IA» (Kaivo-oja, 2015).

Maintenant, les cobots trouvent leur place dans les usines et les entrepôts où ils travaillent aux côtés des individus et en étroite collaboration avec eux. Ils apportent leur aide dans un nombre croissant de tâches sans nécessairement automatiser les emplois en totalité. Amazon dispose de 100 000 cobots dotés d'IA, ce qui a porté le temps nécessaire pour former des travailleurs à moins de deux jours. Airbus et Nissan utilisent des cobots pour accélérer la production et accroître l'efficacité.

Les chatbots ou agents conversationnels

Les chatbots, ou agents conversationnels, sont un autre outil amélioré par l'IA qui peuvent traiter un pourcentage élevé de demandes simples dans le cadre du service client, libérant ainsi les personnes qui travaillent dans les centres d'appel pour leur permettre de traiter des questions plus complexes. Les chatbots œuvrent aux côtés des personnes non seulement au sens physique, mais dans l'interface des systèmes; on les utilise pour traiter les demandes des clients par téléphone.

Ainsi, Dixons Carphone a recours à un agent conversationnel, appelé Cami, qui peut répondre aux questions simples des consommateurs sur le site Web de Curry par l'intermédiaire de Facebook Messenger. La compagnie d'assurance Nuance a lancé, en 2017, un chatbot appelé Nina qui répond aux questions et a accès à la documentation. Morgan Stanley a fourni à 16 000 conseillers financiers des algorithmes d'apprentissage automatique pour automatiser les tâches courantes. Les agents des centres d'appel encourent déjà d'importants risques en matière de sécurité et de santé, en raison de la nature de leur travail qui est répétitif, exigeant et assujéti à une microsurveillance intense et à des mesures de performance drastiques (Woodcock, 2016).

Un nombre croissant d'activités sont déjà recensées et évaluées dans les centres d'appel. Les mots utilisés dans les courriels ou prononcés oralement peuvent être exploités pour définir les états d'âme des travailleurs, un procédé appelé «analyse des sentiments». Les expressions du visage peuvent aussi être analysées pour détecter des signes de fatigue et des états d'âme, ce qui pourrait être utilisé pour porter des jugements et réduire les risques de surmenage. Mais

les chatbots, s'ils sont conçus pour être des machines d'assistance, génèrent encore des risques psychosociaux en ce que les travailleurs craignent de perdre leur emploi et d'être remplacés. Il serait utile que les travailleurs apprennent à comprendre le rôle et la fonction des «bots» sur le lieu de travail et savoir quelles sont leurs contributions en matière de collaboration et d'assistance.

Les risques en matière de SST

Les cobots peuvent réduire les risques en matière de SST car, grâce aux dispositifs d'IA, ils effectuent, dans les usines, des tâches routinières et monotones qui ont toujours été pour les travailleurs sources de stress, de surmenage, de troubles musculo-squelettiques et même d'ennui en cas de tâches répétitives.

Dans le rapport *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025* («Prospective sur les risques nouveaux et émergents en matière de sécurité et de santé au travail liés à la numérisation d'ici à 2025») (UE-OSHA, 2018), il est indiqué que les robots permettent aux humains de se libérer des travaux physiques dangereux et d'éviter l'exposition aux environnements présentant des risques chimiques et ergonomiques, ce qui réduit les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs (p. 89).

Comme l'indique un récent rapport de l'Organisation néerlandaise pour la recherche scientifique appliquée (TNO), il existe trois types de risques en matière de SST dans les interactions humain-cobot-environnement (TNO, 2018, pp. 17-18):

- a) les risques de collision entre l'humain et le robot, lorsque l'apprentissage automatique peut entraîner des comportements imprévisibles du robot;
- b) les risques pour la sécurité, lorsque les liens Internet des robots peuvent affecter l'intégrité de la programmation des logiciels, entraînant des failles dans la sécurité; et
- c) les risques pour l'environnement, lorsque la détérioration des capteurs ou une action humaine imprévisible dans des environnements non structurés peuvent entraîner des risques pour l'environnement.

La reconnaissance des formes et la reconnaissance vocale s'appuyant sur l'IA ainsi que la vision par ordinateur signifient que non seulement les postes non qualifiés risquent d'être remplacés, mais que maintenant toute une série de tâches non routinières et non répétitives peuvent être réalisées par des cobots, par d'autres applications et outils. À cet égard, grâce à l'automatisation améliorée par l'IA, davantage de tâches peuvent être accomplies par les ordinateurs et autres machines (Frey et Osborne, 2013). Une entreprise de produits chimiques qui confectionne des éléments optiques pour les machines montre pertinemment comment protéger la sécurité et la santé sur le lieu de travail

via des outils améliorés par l'IA. Les puces minuscules qui sont produites doivent être scannées aux fins de détecter d'éventuelles erreurs. Auparavant, c'était le travail d'une personne de détecter les erreurs de visu; elle était assise, immobile, examinant inlassablement des images de puces pendant des heures entières. Aujourd'hui, l'IA s'est totalement substituée à cette tâche. Les risques en matière de SST, qui ont maintenant été bien évidemment éliminés, sont dans ce cas l'apparition de troubles musculo-squelettiques, une fatigue et des lésions oculaires⁴.

Or, les robots dotés d'IA qui officient dans les usines et les entrepôts génèrent du stress et toute une série de problèmes graves s'ils ne sont pas programmés de manière appropriée. En effet, une syndicaliste du Royaume-Uni a indiqué que la numérisation, l'automatisation et la gestion des algorithmes, lorsqu'elles «sont conjuguées [...], sont toxiques et visent à priver des millions de personnes de leurs droits fondamentaux»⁵. D'autres failles éventuelles en matière de SST sont les facteurs de risques psychosociaux, si les individus sont incités à travailler au rythme d'un cobot (plutôt que le cobot travaillant au rythme de l'individu), et les collisions entre un cobot et un humain⁶. Un autre cas d'interaction entre la machine et l'humain qui crée de nouvelles conditions de travail et entraîne des risques en matière de SST concerne le cas d'une personne qui est affectée à la «surveillance» d'une machine et qui reçoit des notifications et des mises à jour concernant les machines sur des dispositifs personnels comme un smartphone ou un ordinateur portable. Cela peut susciter une charge supplémentaire de travail lorsque les travailleurs se sentent tenus de prendre en compte les notifications en dehors de leurs heures de travail, ce qui vient perturber l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée⁷.

Un expert⁸ spécialisé dans l'IA et le travail a examiné l'évolution de l'«Internet des objets» sur le lieu de travail, lorsque les systèmes connectés de machine à machine œuvrent aux côtés de la main-d'œuvre dans les usines et les entrepôts. Les problèmes de saisie des données, les inexactitudes et les erreurs qui interviennent avec ces systèmes de machine à machine créent d'importants risques en matière de SST et soulèvent des questions de responsabilité. En effet, les capteurs, les logiciels et la connectivité peuvent être défaillants et instables et tous ces dysfonctionnements posent la question de savoir qui est juridiquement responsable en cas de dommage. La faute est-elle imputable au

4. Information obtenue dans le cadre de l'entretien avec Antje Utecht, comme indiqué ci-dessus.

5. Entretien avec Maggie Dewhurst du Syndicat des travailleurs indépendants de Grande-Bretagne (Independent Workers of Great Britain – IWGB) en 2017.

6. Entretien avec le D^r Sam Bradbrook, spécialiste au Health and Safety Executive's Foresight Centre de Grande-Bretagne, septembre 2018.

7. Entretien avec Antje Utecht, comme indiqué ci-dessus.

8. Entretien avec le D^r Sam Bradbrook, comme indiqué ci-dessus.

cobot, s'il percute un travailleur, au travailleur, à l'entreprise qui a fabriqué le cobot ou à l'entreprise qui emploie le travailleur et fait usage du cobot? Il y a pléthore de situations complexes.

L'interaction entre l'humain et le robot comporte des risques en matière de SST tout comme elle est porteuse de bénéfices dans la sphère physique, cognitive et sociale, mais les cobots seront peut-être un jour dotés de la capacité à raisonner de sorte que les humains se sentiront en sécurité. Pour ce faire, les cobots doivent pouvoir être en mesure de distinguer les objets des humains, être aptes à anticiper les collisions et adapter leur comportement en conséquence, et faire preuve d'une mémoire suffisante pour faciliter l'apprentissage automatique et être autonomes dans les décisions (TNO, 2018, p. 16), comme indiqué dans les définitions de l'IA exposées antérieurement.

Les technologies portables

Les dispositifs portables de suivi automatique sont de plus en plus présents sur les lieux de travail. Le marché des dispositifs portables à des fins industrielles et de soins de santé devrait croître pour passer, selon les projections, de 21 millions de dollars des États-Unis en 2013 à 9,2 milliards d'ici à 2020 (Niell, 2014). Entre 2014 et 2019, quelque 13 millions d'appareils de remise en forme supplémentaires devaient faire leur entrée sur les lieux de travail. Les dispositifs portables sont aussi très présents dans les entrepôts et les usines où les GPS, les RFID (identification par radiofréquence) et maintenant les brassards haptiques, tels que celui breveté par Amazon en 2018, ont entièrement remplacé l'usage des blocs-notes et des crayons.

Une nouvelle caractéristique des procédés d'automatisation et de l'*Industrie 4.0* dans les domaines où l'automatisation dotée d'IA progresse a trait à la fabrication en série⁹. Dans ce procédé, les travailleurs portent des lunettes munies d'écrans et présentant une fonctionnalité de réalité virtuelle, comme les HoloLenses et les lunettes connectées de Google, ou disposent de tablettes informatiques sur les postes de la chaîne de production qui servent à effectuer des tâches in situ. Le modèle de la chaîne de montage n'a pas complètement disparu; c'est notamment le cas lorsqu'un travailleur effectue une tâche spécifique et répétitive pendant plusieurs heures à la suite, mais la méthode pour déterminer la taille des lots est différente. Utilisée dans les stratégies de fabrication flexibles, on fait appel à cette méthode lorsqu'il s'agit d'honorer de petites commandes dans des laps de temps spécifiques, plutôt que lorsqu'on a affaire à une production de masse constante qui ne tient pas compte des clients présentant des garanties.

9. Entretien avec le D^r Michael Bretschneider-Hagemes, comme indiqué ci-dessus.

Les travailleurs reçoivent une formation visuelle in situ au moyen d'un écran HoloLens ou d'une tablette et ils effectuent une tâche nouvelle qu'ils apprennent instantanément et n'exécutent que pour la période de temps nécessaire à la fabrication de la commande spécifique que reçoit l'usine. Si, à première vue, ces systèmes d'assistance semblent procurer une plus grande autonomie, davantage de responsabilités et un épanouissement personnel, ce n'est pas toujours le cas (Butollo, Jürgens et Krzywdzinski, 2018).

L'utilisation des dispositifs de formation in situ, portés ou non, signifie que les travailleurs ont moins besoin de connaissances préexistantes ou de formation initiale puisqu'ils effectuent le travail au cas par cas. Il y a alors un risque d'intensification du travail, vu que les dispositifs fixés sur la tête ou l'usage des tablettes informatiques ont la même fonction qu'un instructeur qui s'occuperait en direct des travailleurs non qualifiés. De plus les travailleurs n'acquiescent pas de compétences à long terme étant donné qu'ils sont appelés à effectuer des activités modulaires in situ dans des procédés d'assemblage conçus sur mesure pour fabriquer des articles personnalisés à diverses échelles. Si cette formule s'avère satisfaisante pour l'efficacité productive de l'entreprise, les méthodes de détermination de la taille des lots ont induit d'importants risques en matière de SST car on observe une déqualification des travailleurs du fait que la main-d'œuvre qualifiée n'est nécessaire que pour concevoir les programmes de formation in situ qui sont utilisés par ceux qui n'ont plus besoin de se spécialiser.

Les risques en matière de SST

Des risques en matière de SST peuvent survenir du fait de l'absence de communication, lorsque les travailleurs ne sont pas en mesure d'appréhender suffisamment vite la complexité de la nouvelle technologie, surtout s'ils n'ont pas été préparés à faire face aux risques qui pourraient surgir. Un réel problème concerne les petites entreprises et les start-up qui n'en sont qu'à leurs balbutiements dans l'utilisation des nouvelles technologies et ne vérifient souvent pas si les normes de sécurité sont bien appliquées, et, lorsqu'un accident survient, il est bien sûr trop tard¹⁰. Il ressort d'un entretien réalisé avec les participants au projet d'IG Metall «Un meilleur travail en 2020» (Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen/NRW Projekt Arbeit 2020) que les syndicalistes s'informent auprès des entreprises sur la façon dont elles introduisent les technologies relevant de l'*Industrie 4.0* sur les lieux de travail (Moore, 2018). L'introduction des robots et de la supervision des travailleurs, de l'informatique en nuage, des communications machine à machine et autres systèmes ont incité les responsables du projet d'IG Metall à demander aux entreprises:

10. C'est ce qu'a indiqué le Dr Dietmar Reinert, président du groupe PEROSH, Institut de sécurité et santé au travail de l'Assurance sociale allemande des accidents de travail et maladies professionnelles, dans un entretien avec l'auteur le 13 septembre 2018.

- Quel impact les changements technologiques vont-ils avoir sur la charge de travail des individus?
- Le travail va-t-il devenir plus aisé ou plus dur?
- Le travail va-t-il devenir plus stressant ou moins stressant?
- Y aura-t-il plus ou moins de travail?

Les syndicalistes d'IG Metall ont indiqué que le niveau de stress des travailleurs tendait à monter lorsque les technologies étaient appliquées sans être accompagnées d'une formation suffisante ou de dialogue avec le travailleur. Il faut souvent avoir recours à des conseils d'expert pour pallier les risques qui surviennent dans les situations dangereuses créées par les nouvelles technologies sur les lieux de travail.

Le travail sur les plateformes numériques

Nous allons maintenant nous pencher sur un autre domaine où l'IA a un impact, à savoir l'univers des plateformes de travail numérique. Le travail sur les plateformes numériques consiste à utiliser des applications en ligne (apps) mises à disposition par des entreprises comme Uber, Upwork ou Amazon Mechanical Turk (AMT). Le travail peut être exécuté en ligne – fourni et exécuté sur des ordinateurs à domicile, dans des bibliothèques ou des cafés, par exemple, consistant en des travaux de traduction et de création de contenu – ou hors ligne – obtenu en ligne mais exécuté à l'extérieur, comme les courses de taxi ou les travaux de nettoyage. Les algorithmes n'utilisent pas tous l'IA, mais les données fournies par les services qui mettent en relation le client et le travailleur et par les évaluations des clients relatives aux travailleurs des plateformes génèrent d'autres données qui configurent des profils avec des évaluations plus ou moins bonnes et conduisent ainsi le client à sélectionner telle personne plutôt qu'une autre pour effectuer un travail.

Le contrôle et la surveillance étroite font partie depuis de nombreuses années du quotidien des coursiers et des chauffeurs de taxi, mais c'est relativement nouveau qu'on assiste à une envolée des travailleurs de plateformes hors ligne, ceux qui, à vélo, livrent des repas à domicile, des commandes ou proposent des courses de taxi. Uber et Deliveroo demandent à leurs employés d'installer une application spécifique sur leur téléphone qui est fixé sur le tableau de bord ou le guidon et c'est en utilisant la géolocalisation par satellite et en mettant en correspondance les logiciels qui fonctionnent sur la base d'algorithmes qu'ils obtiennent des clients. L'avantage d'utiliser l'IA pour le travail sur plateforme pourrait être la protection du conducteur et des passagers. DiDi, un service chinois de réservation de véhicules avec chauffeur, utilise le logiciel de reconnaissance faciale pour identifier les travailleurs lorsqu'ils se connectent à leur application. DiDi utilise cette information pour s'assurer de

l'identité des chauffeurs, ce qui est considéré comme une méthode de prévention de la délinquance. Or il y a eu récemment un très sérieux dysfonctionnement dans l'utilisation de cette technologie car un chauffeur s'est connecté un après-midi en se faisant passer pour son père. C'est sous cette fausse identité que le chauffeur a tué un passager plus tard au cours de sa tournée.

Les livreurs ayant recours aux plateformes doivent rendre des comptes au sujet de leur rapidité, du nombre de livraisons à l'heure et des commentaires des clients, dans un environnement exigeant, ce qui, cela a été prouvé, crée des risques en matière de SST. Dans le magazine *Harper's*, un chauffeur explique que les nouveaux outils numériques font office de «fouet psychologique», faisant observer que les «gens sont intimidés et travaillent plus vite» (tiré de *The Week*, 2015). Les chauffeurs et les cyclistes risquent de voir leur application désactivée si les commentaires de leurs clients ne sont pas suffisamment bons ou s'ils ne satisfont pas à d'autres exigences. Cela entraîne des risques en matière de SST, à savoir un traitement manifestement inéquitable, du stress, voire de la peur.

Les algorithmes sont utilisés pour mettre en relation les clients et les travailleurs qui effectuent des tâches (appelées aussi microtravail) sur les plateformes en ligne. La plateforme dénommée BoonTech a recours au service d'analyse de la personnalité «Personality Insights» de Watson, l'intelligence artificielle d'IBM, qui assure une adéquation entre les besoins des clients et les profils des travailleurs des plateformes, à l'instar de ceux qui obtiennent des contrats en utilisant AMT et Upwork. Des problèmes de discrimination sont apparus vis-à-vis des femmes qui effectuent des travaux sur plateforme à domicile, au prétexte notamment qu'elles ont des obligations domestiques comme la procréation et la garde d'enfants dans un contexte traditionnel. Une récente enquête conduite par des chercheurs du BIT et portant sur les travailleurs de plateformes en ligne dans les pays en développement indique que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à «préférer travailler à domicile» (Rani et Furrer, 2017, p. 14). Les travaux de recherche de Rani et Furrer montrent que 32 pour cent des travailleuses des pays africains et 42 pour cent des pays d'Amérique latine ont des enfants en bas âge. Cela représente pour elles une double charge, du fait qu'elles passent 25,8 heures par semaine à travailler sur les plateformes, 20 heures étant réellement rémunérées et 5,8 heures étant considérées comme du travail non rémunéré (*ibid.*, p. 13). L'étude révèle que 51 pour cent des travailleuses sur plateforme travaillent pendant la nuit (entre 22h00 et 05h00) et le soir (76 pour cent entre 18h00 et 22h00), heures qui sont des «horaires de travail difficilement conciliables avec une vie sociale» selon les catégories de risques définies par l'OIT, eu égard à «la manifestation de la violence et du harcèlement dans le monde du travail» (BIT, 2016, p. 42). Rani et Furrer (2017) expliquent en outre que l'externalisation du travail par le biais des plateformes a contribué à instaurer une «une économie fonctionnant 24 heures sur 24 [...] altérant les frontières bien établies entre le domicile et le travail [ce qui] fait peser un double fardeau sur les femmes, puisque

les responsabilités domestiques sont inégalement réparties entre hommes et femmes» (p. 13). Travailler à domicile pourrait donc constituer une situation à risque pour les femmes qui peuvent être exposées à la violence domestique et à l'absence de protection juridique que procure un travail réalisé dans un bureau. En effet, «la violence et le harcèlement peuvent se produire [...] par le truchement de technologies qui brouillent la ligne de démarcation entre lieux de travail, espaces 'domestiques' et lieux publics» (BIT, 2017, p. 107).

Les risques en matière de SST

La numérisation du travail atypique, comme le travail à domicile sur les plateformes en ligne et les services hors ligne fournis par les chauffeurs de taxi et les livreurs à domicile, est une méthode de gouvernance du lieu de travail basée sur la quantification de tâches définies à un niveau «granulaire» minutieux, où seule la durée du contact explicite est rémunérée. La numérisation peut sembler formaliser un marché du travail au sens où l'entend l'OIT, mais les risques de sous-emploi et de sous-rémunération sont réels. En termes de temps de travail, le travail préparatoire d'amélioration de la réputation et le développement des compétences que nécessite le travail sur plateforme ne sont pas rémunérés. La surveillance est normalisée mais elle n'en est pas moins source de stress. D'Cruz et Noronha (2016) présentent une étude de cas portant sur des travailleurs de plateformes en ligne, en Inde, où ils critiquent les termes «l'humain-en-tant-que-service» (exprimés par Jeff Bezos, voir Prassl, 2018), car c'est un concept qui déshumanise et dévalorise le travail, favorise la précarité des travailleurs et rend même l'économie informelle. Le travail sur plateforme numérique en ligne, comme celui obtenu et fourni par l'AMT, relève des formes atypiques d'emploi, ce qui augmente le recours possible au travail des enfants, au travail forcé et à la discrimination. On observe aussi des formes de racisme: on a signalé que des clients avaient posté des commentaires injurieux et offensants sur les plateformes. On constate également des comportements racistes entre les travailleurs eux-mêmes: les travailleurs sur plateforme œuvrant dans les économies plus avancées reprochent à leurs homologues indiens de «casser» les prix. De plus, une bonne partie du travail obtenu via les plateformes en ligne est extrêmement désagréable, comme le travail effectué par les modérateurs de contenu qui passent au crible d'innombrables images pour supprimer celles qui sont offensantes ou dérangeantes sans recevoir beaucoup d'aide ni de protection. Les risques de violations en matière de SST sont évidents car, dans un contexte de violence psychologique et de stress exacerbés, de discrimination, de racisme, de harcèlement, de travail effectué par des mineurs ou assimilé à de l'esclavage, on observe un manque de protection de base dans ces environnements de travail.

Sur les plateformes numériques, les travailleurs sont contraints de s'inscrire comme travailleurs indépendants, perdant de fait les droits fondamentaux

dont bénéficient les travailleurs du secteur formel, comme un horaire de travail garanti, le droit aux congés maladie et aux congés payés ainsi que le droit de s'affilier à un syndicat. La réputation des travailleurs sur les plateformes en ligne est très importante, car une bonne appréciation est la garantie d'obtenir davantage de travail. Comme indiqué ci-dessus, les commentaires et avis mis en ligne par les consommateurs et les clients sont indispensables pour que les travailleurs puissent se forger une bonne réputation, et c'est en fonction de ces appréciations que sera déterminé le volume de travail qu'ils pourront obtenir. Les algorithmes apprennent à analyser les appréciations des consommateurs et la quantité de tâches acceptées, ce qui génère des types précis de profils de travailleurs qui sont en général rendus publics. Les appréciations des consommateurs sont sourdes et aveugles aux considérations touchant à la santé physique des travailleurs, aux obligations de soins et aux travaux domestiques qui leur incombent ainsi qu'aux aléas qui échappent à leur contrôle et qui peuvent avoir une incidence sur leurs performances, et induire d'autres risques en matière de SST, notamment lorsque les travailleurs sont contraints d'accepter davantage de travail que leur santé ne leur permet ou lorsqu'ils risquent d'être évincés. Les appréciations postées par les clients et le nombre de missions acceptées peuvent servir d'argument pour «désactiver» le compte des chauffeurs de taxi comme cela est le cas chez Uber, malgré le paradoxe et la fiction qui veulent que les algorithmes sont exempts de tout «préjugé humain» (Frey et Osborne, 2013, p. 18).

En règle générale, s'il y a des avantages à intégrer l'IA dans le travail sur plateforme numérique, à savoir la protection de l'identité du chauffeur et la possibilité d'effectuer un horaire de travail flexible, propice aux choix de vie et de travail des individus, ces avantages mêmes peuvent entraîner une augmentation des risques, comme dans le cas du chauffeur de DiDi et de la double charge de travail qui incombe aux travailleuses du numérique. Les protections en matière de SST sont généralement rares dans ces environnements de travail et les risques nombreux (Huws, 2015; Degryse, 2016), sans compter que les rémunérations sont faibles et les heures de travail nombreuses (Berg, 2016), qu'il y a un manque endémique de formation (CIPD, 2017) et un haut niveau d'insécurité (Taylor, 2017). Williams Jimenez (2016) signale que la législation du travail et la législation en matière de SST n'ont pas été adaptées à la transition numérique, et d'autres études commencent à avancer les mêmes allégations (Degryse, 2016). Les réussites de l'IA sont aussi ses échecs.

Pour conclure

La différence entre l'IA et les autres formes d'invention et de développement technologiques destinées à être utilisées sur les lieux de travail est que, du fait que l'intelligence est dédiée à des machines autonomes, ces dernières sont de plus en plus considérées comme des décideurs et des outils de gestion compte tenu de leur capacité de calcul et de mesure apparemment supérieure. Si de nombreux rapports récents sur l'IA essaient d'appréhender les questions «Que peut-on faire?» ou encore «Comment appliquer l'IA de manière éthique?», la problématique est beaucoup plus vaste. La tendance à s'en remettre au calcul des machines pour prendre des décisions intelligentes sur le lieu de travail soulève de sérieux problèmes lorsqu'on aborde l'éthique dans l'application et l'utilisation de l'IA.

Dans l'ouvrage de Locke intitulé *An essay concerning human understanding* («Essai sur l'entendement l'humain»), ce philosophe empirique a écrit que l'éthique pouvait être définie comme le fait de «rechercher ces règles, et les mesures de l'action humaine, qui conduisent au bonheur, ainsi que les moyens de les mettre en pratique» (1689, Essay IV, chap. XXI, paragr. 3). Il ne s'agit bien sûr que d'une assertion émise par un philosophe de l'éthique, mais il est bon de noter que la recherche et la fixation de ces règles, comme les paramètres représentatifs de l'éthique, n'ont été jusqu'à présent effectuées et menées que par des humains. Lorsque nous introduisons la machine en tant qu'agent pour fixer des règles, comme le fait l'IA, c'est tout le concept d'éthique que nous devons passer en revue. Plutôt que de se demander comment appliquer l'IA sans qu'il y ait risque de mort, de faillite d'entreprises ou de batailles juridiques, qui sont effectivement les préoccupations qui portent à introduire l'éthique dans les discussions sur l'IA, il serait plus opportun de recentrer la discussion et de se poser les questions suivantes: Pourquoi vouloir absolument appliquer l'IA? L'introduction de l'IA dans les diverses institutions et lieux de travail au sein de la société contribue-t-elle réellement à instaurer des sociétés prospères et florissantes, comme on le prétend? Ou bien risque-t-elle de détériorer les conditions matérielles des travailleurs et de promouvoir une sorte d'intelligence qui n'aurait pas pour objectif – par exemple – de créer un État-providence florissant, de bonnes conditions de travail ou des expériences de vie et de travail de qualité?

Si les machines ont davantage de mémoire et de capacité de traitement qu'elles n'en ont jamais eu auparavant, dans la mesure où elles peuvent participer à l'apprentissage automatique, ce qui leur fait défaut c'est l'empathie et toutes les connaissances historiques ou le contexte culturel dans lequel intervient le travail. Les machines ne peuvent pas exercer délibérément de discrimination, mais si les décisions prises sur le lieu de travail ont été discriminatoires (c'est-à-dire si l'on a toujours embauché davantage d'hommes ou de personnes de race blanche ou si l'on a toujours licencié davantage de femmes ou de gens de couleur ou si ces derniers ont moins reçu de promotion, etc.), alors les

données ainsi collectées sur les pratiques d'embauche seront elles-mêmes discriminatoires. Le paradoxe est que, si ces données sont utilisées pour entraîner les algorithmes destinés à prendre d'autres décisions d'embauche ou de licenciement, il est évident que ces décisions seront discriminatoires. Les machines, indépendamment des formes d'intelligence que le personnel de direction leur attribue, ne discernent pas et ne peuvent discerner les aspects qualitatifs de la vie, ni le contexte environnant. Auteure de *Algorithmes: la bombe à retardement*, Cathy O'Neil (2018) a fait une observation très pertinente dans un de ses entretiens récents. Alors qu'elle observait les livreurs de Deliveroo foncer à bicyclette sous la pluie, le D^r O'Neil songeait aux plateformes qui réglementent le travail des livreurs sur la base de l'efficacité et de la rapidité, les incitant à rouler dans des conditions météorologiques dangereuses. Cette stratégie met clairement la vie même de ces cyclistes en danger. Le D^r O'Neil appelle les algorithmes «les modèles-jouets de l'univers», parce que ces entités, qui apparemment savent tout, ne savent en fait que ce qu'on leur dit et ils ont donc des angles morts non négligeables.

S'il est admis que les machines ont les mêmes compétences que les humains, voire de meilleures compétences que nous, allons-nous nous employer à réduire l'obligation de rendre des comptes en matière de gestion? D'autres questions se posent: Peut-on utiliser l'IA de manière éthique, compte tenu de la complexité de l'élaboration des normes, lorsqu'une entité autre que l'esprit humain intelligent est censée établir les règles? Qui aura le dernier mot en matière d'intelligence? Pourquoi voulons-nous que les machines se comportent comme nous alors que, de toute évidence, la machine ne peut apprendre que ce qui existe déjà dans les données qui l'alimentent, et, si les données rendent compte d'un comportement discriminatoire, alors les algorithmes vont presque toujours faire preuve de discrimination, ou la favoriser?

L'invention mythique d'Edward Morgan Forster, dans sa nouvelle d'anticipation (1928) où il est question d'une machine omnipotente, n'avait pas bien évidemment fait l'objet d'examen de la part de commissions éthiques et morales avant que toute l'humanité ne vive sous la croûte terrestre. Alors que nous abordons une nouvelle ère d'IA, il est important, lors de l'introduction des technologies à des postes de pouvoir sur les lieux de travail, de repenser aux pierres d'achoppement et, plutôt que de voir se profiler à l'horizon une ère où les machines seront aux commandes, de maintenir une stratégie d'«humain aux commandes» (De Stefano, 2018) pour mettre en place de nouvelles technologies. Alors que la machine se fait de plus en plus présente dans nos vies professionnelles, et pour pallier toute dérive, il importe que l'homme s'emploie à élaborer une réglementation judicieuse, où l'intelligence humaine prévaut.

Références

- Agrawal, A.; Gans, J.; Goldfarb, A. 2018. *Prediction machines: The simple economics of artificial intelligence*. Boston, MA, Harvard Business Review Press.
- Berg, J. 2016. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Conditions of Work and Employment Series No. 74. Genève, BIT.
- BIT (Bureau international du Travail). 2017. *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018. Disponible sur le site: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553578/lang-fr/index.htm.
- . 2016. *Rapport final: Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, MEVWM/2016/7. Genève. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546304/lang-fr/index.htm.
- Butollo, F.; Jürgens, U.; Krzywdzinski, M. 2018. *From lean production to Industrie 4.0: More autonomy for employees?*, Discussion Paper SP III 2018-303. Berlin, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung (WZB).
- CIPD (Chartered Institute for Personnel Development). 2017. *To gig or not to gig? Stories from the modern economy*, online paper, 17 mars. Disponible à l'adresse www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/gig-economy-report.
- Collins, L.; Fineman, D. R.; Tsuchida, A. 2017. «People analytics: Recalculating the route», article en ligne sur *Deloitte Insights*. Disponible à l'adresse <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2017/people-analytics-in-hr.html>.
- D'Cruz, P.; Noronha, E. 2016. «Positives outweighing negatives: The experiences of Indian crowdsourced workers», *Work Organisation, Labour and Globalisation*, vol. 10, n° 1, pp. 44-63.
- Degryse, C. 2016. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. Bruxelles, Institut syndical européen (ETUI).
- Desrosières, A. 2001. «How real are statistics? Four possible attitudes», *Social Research*, vol. 68, n° 2, pp. 339-355.
- De Stefano, V. 2018. «Negotiating the algorithm»: *Automation, artificial intelligence and labour protection*, Working Paper No. 246. Genève, BIT.
- Feloni, R. 2017. «I tried the software that uses AI to scan job applicants for companies like Goldman Sachs and Unilever before meeting them – and it's not as creepy as it sounds», *Business Insider UK*, 23 août. Disponible à l'adresse <https://www.businessinsider.fr/us/hirevue-ai-powered-job-interview-platform-2017-8>.
- Forster, E. M. 1928. *The machine stops*. Londres, Penguin. Une version française, intitulée *La machine s'arrête*, a été publiée aux éditions Le Pas de Côté en 2014.
- Frey, C. B.; Osborne, M. A. 2013. *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford, University of Oxford Martin School. Disponible à l'adresse https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

- Hacking, I. 1986. «Making up people», dans l'ouvrage publié sous la direction de T. C. Heller, M. Sosna et D. E. Wellbery: *Reconstructing individualism: Autonomy, individuality, and the self in western thought*, pp. 222-236. Stanford, CA, Stanford University Press.
- Houghton, E.; Green, M. 2018. *People analytics: Driving business performance with people data*. Londres, Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Disponible à l'adresse <https://hranalytics.com.au/people-analytics-driving-business-performance-with-people-data/>.
- Huws, U. 2015. *Réflexion sur l'avenir du travail – Les services de main-d'œuvre en ligne ou l'«externalisation ouverte»: conséquences pour la santé et la sécurité au travail*, document de réflexion. Bilbao, UE-OSHA. Disponible à l'adresse <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/future-work-crowdsourcing/view>.
- IBM. 2018. «IBM talent business uses AI to rethink the modern workforce», article en ligne sur *IBM News Room*. Disponible à l'adresse <https://newsroom.ibm.com/2018-11-28-IBM-Talent-Business-Uses-AI-To-Rethink-The-Modern-Workforce>.
- Kaivo-oja, J. 2015. *The future of work and robotics*, Discussion paper, Focal Points Seminar on review articles in the future of work. Bilbao, EU-OSHA. Disponible à l'adresse <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>.
- Kar, S. 2018. «How AI is transforming HR: The future of people analytics», *Hyphen*, 4 janvier. Disponible à l'adresse <https://blog.gethyphen.com/blog/how-ai-is-transforming-hr-the-future-of-people-analytics>.
- Locke, J. 1689. «An essay concerning human understanding», *The Works of John Locke*, vol. 1. Londres, Rivington, 12^e édition (1824). Disponible à l'adresse <https://oll.libertyfund.org/titles/761>.
- Miller, P.; O'Leary, T. 1987. «Accounting and the construction of the governable person», *Accounting Organizations and Society*, vol. 12, n° 3, pp. 235-265.
- Moore, P. V. 2019a. «The mirror for (artificial) intelligence: In whose reflection?», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 41, n° 1, édition spéciale éditée par V. De Stefano: «Automation, artificial intelligence and labour protection».
- . 2019b. *OSH and the future of work: Benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces*, Focal Point Expert Report. Bilbao, UE-OSHA.
- . 2018. *The quantified self in precarity: Work, technology and what counts*. Abingdon, Routledge.
- Nield, D. 2014. «In corporate wellness programs, wearables take a step forward», *Fortune*, 15 avril. Disponible à l'adresse <http://fortune.com/2014/04/15/in-corporate-wellness-programs-wearables-take-a-step-forward/>.
- O'Neil, C. 2018. *Algorithmes: la bombe à retardement*. Paris, Les Arènes.
- Pasquale, F. 2015. *Black Box Society: les algorithmes secrets qui contrôlent l'économie et l'information*. Limoges, Fyp Éditions.
- Porter, T. M. 1995. *Trust in numbers: The pursuit of objectivity in science and public life*. Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Prassl, J. 2018. *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford, Oxford University Press.

- PwC (PricewaterhouseCoopers). 2018. «Artificial intelligence in HR: A no-brainer», article en ligne. Disponible à l'adresse <https://www.pwc.com/gx/en/issues/data-and-analytics/publications/artificial-intelligence-study.html>.
- Rani, U.; Furrer, M. 2017. *Work and income security among workers in on-demand digital economy: Issues and challenges in developing economies*, document présenté à l'atelier de l'Université de Lausanne, intitulé «Digitalization and the reconfiguration of labour governance in the global economy», 24-25 novembre 2017 (non publié).
- Redden, G. 2019. *Questioning performance measurement: Metrics, organisations and power*. Londres, Sage Swifts.
- Taylor, M. 2017. *Good work: The Taylor review of modern working practices*. Londres, Department for Business, Energy and Industrial Strategy. Disponible à l'adresse <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>.
- The Week*. 2015. «The rise of workplace spying», 5 juillet. Disponible à l'adresse <http://theweek.com/articles/564263/rise-workplace-spying>.
- TNO (Organisation néerlandaise pour la recherche scientifique appliquée). 2018. *Emergent risks to workplace safety: Working in the same space as a cobot*, rapport pour le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi. La Haye.
- UE-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail). 2018. *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne. Disponible à l'adresse <https://osha.europa.eu/fr/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view>.
- Williams Jimenez, I. 2016. *Digitalisation and its impact on psychosocial risks regulation*, document non publié présenté à la Fifth International Conference on Precarious Work and Vulnerable Workers. Londres, Middlesex University.
- Woodcock, J. 2016. *Working the phones: Control and resistance in call centers*. Londres, Pluto Press.

Les nouvelles techniques de gouvernance des formes de travail atypiques

*Les cas de la sous-traitance
et du travail sur
les plateformes numériques*

Guillermo Gianibelli

Professeur titulaire de droit du travail et de la sécurité sociale à l'Université de Buenos Aires;
conseiller de l'association des syndicats d'Argentine;
fondateur de l'Observatoire du droit social
de la Centrale des travailleurs d'Argentine;
membre du comité de rédaction de
la *Revista de Derecho Social Latinoamérica*

Introduction

Durant trente ans, «les trente glorieuses» d'après Jean Fourastié, les formes de travail et leur réglementation se sont combinées pour créer un cercle vertueux. Cette longue période, qui s'étend de la deuxième guerre mondiale à la moitié des années 1970, a conçu un système dans lequel le travail n'était pas seulement important en tant que facteur de production, mais était aussi un élément structurel d'intégration sociale. Cet État-providence a assuré la croissance, l'emploi et la redistribution dans une bonne partie des pays développés et, dans une moindre mesure et avec moins d'accompagnement, dans les pays périphériques. Dans les deux cas, il a été établi en tant que formule institutionnelle de développement économique et social (voir Habermas, 1989; Barcellona, 1991; Luhmann, 1994; Picó, 1990; pour avoir une base empirique, voir aussi Piketty, 2013).

Ce lien entre les formes de travail et la réglementation a été défini réciproquement. Il a à la fois été institué comme un engrenage du système et comme une méthode fonctionnelle pour atteindre ses objectifs. Même dans sa matrice contradictoire, les relations de travail qui lui servent de fondement, et jusque dans le fait que ses interventions soient une limitation progressive du pouvoir affirmé d'une des parties, la construction qui en a résulté a été garante de stabilité et a contribué à la paix¹, comme le prévoyait l'Organisation internationale du Travail (OIT).

L'influence et les interactions entre les caractéristiques des relations de travail et la réglementation de ces dernières se présentaient de la façon suivante: l'action collective des travailleurs installait par définition l'égalité, ce qui avait un impact sur les relations de travail qui, grâce à leur insertion dans de vastes espaces de production – l'usine fordiste –, ne dédaignaient pas une certaine tendance à l'uniformité et, de ce fait, alimentaient un circuit de réglementation – uniformisation – stabilisation – croissance (voir Lipietz, 1997, p. 21; Harvey, 2017, p. 147).

C'est-à-dire que le recours à des critères limitant le caractère unilatéral qui définit les relations de travail met fin à son individualisation, et redéfinit ainsi un vaste espace de réglementation, dans des conditions d'égalité collective et d'homogénéité des prestations et des droits.

Les instruments de cette tendance à l'uniformisation sont, comme on l'a vu, d'un côté, l'action syndicale avec ses caractéristiques d'action organisée, d'expression du conflit, de négociation et de convention collective; et de l'autre, à partir d'une méthode d'extension des normes comme les conventions collectives, la législation publique reproduit et répète cette technique d'homogénéisation.

1. Traité de Versailles, Clauses des Traités de paix relatives au travail, partie XIII, section I: «Organisation du Travail»; et la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), partie II.

Donc, d'une part, nous avons des actions normatives de sujets collectifs et du système public qui ont une portée considérable dans des conditions d'égalité relative et, de l'autre, des relations de travail soumises à cette réglementation dans laquelle on considère que cette *tendance est confortable*.

Dans cette logique, destinée à réglementer le travail dans des entreprises de type fordiste, la convention collective sectorielle représente une méthode qui peut être généralisée, avec des conditions de travail similaires, la stabilité de l'emploi et des relations de travail. Et il en est ainsi pour les unités de production organisées de façon verticale – comportant différents segments de production – ou de manière horizontale – dans une économie où le capital se concentre et se diversifie à la fois, où il est présent dans les différentes phases d'un même produit, et aussi dans des domaines qui n'ont aucun lien direct avec ce dernier.

Les conventions collectives d'activité permettaient alors d'établir une régularité dans les relations de travail, une prévisibilité du coût du travail et une stabilité de l'emploi pour un nombre croissant de travailleurs, qui s'intégraient en tant que sujets sociaux dans les démocraties de l'État social. Dans ce système, l'instrument de la législation publique donnait des impulsions et servait également de récepteur à ce qui se produisait dans les relations collectives, et le système profitait de cette logique d'inclusion en termes économiques et sociaux.

Le lien entre l'action collective et la législation publique s'est également construit de manière vertueuse, mais pas toujours pacifique. Lorsque les syndicats demandaient une amélioration naturelle de leurs conditions de travail, celle-ci devait profiter à tous les travailleurs qu'ils représentaient, et l'État ne pouvait pas se désengager car il avait dans son ADN un objectif d'intégration sociale et politique. Si bien que le syndicat prenait alors sur soi, et on lui confiait un rôle de décision et de participation à l'administration du système économique. Mais, en retour, les tensions engendrées par cette position étaient limitées ou modérées par le système public qui contenait le tout.

En résumé, dans cette première description, nous estimons que l'action syndicale, et une certaine *habilitation* qui lui était conférée par l'État, a permis d'avoir une réglementation relativement homogène des relations de travail. Le noyau de cette réglementation était modelé sur des conditions identiques d'égalité, et devenait fonctionnel dans un système économique dans lequel la stabilité de l'emploi était essentielle, non seulement pour assurer les droits des travailleurs, mais pour l'économie dans laquelle ils étaient des consommateurs, ce qui soutenait la reproduction du système.

L'emploi avec un contrat considéré comme normal – à durée indéterminée, jusqu'à la retraite, peut-on dire, à temps complet, dans une entreprise intégrée dans une économie de production, où la fabrication est l'élément essentiel, avec des syndicats et une protection sociale – n'est certes pas la seule forme d'embauche ni de prestation de travail, mais elle est devenue hégémonique.

Cette hégémonie, qui ne l'était pas nécessairement au niveau quantitatif, l'était au niveau du modèle de réglementation et des aspirations à être couvert

grâce aux normes publiques, de l'expansion de la sécurité sociale universelle et de l'établissement de la prépondérance des syndicats dans la définition des relations de travail.

La réglementation du travail durant cette période reposait donc essentiellement sur une structure uniforme dotée de deux instruments caractéristiques, la convention collective, qui couvrait tous les travailleurs d'un vaste ensemble, et la législation du travail, qui étendait encore plus les prérogatives de l'égalité.

Ces éléments essentiels ont fonctionné durant les trente années dont nous avons parlé, mais la restructuration du système à partir du milieu des années 1970 a imposé des changements évidents. Nous n'allons pas entrer dans le détail des conditions économiques ou politiques qui ont déterminé ou facilité cette restructuration. Ce qui est sûr, c'est que certaines idées fortes se sont installées et ont finalement gagné. La déréglementation, la flexibilité, l'individualisation ont accompagné un changement de logique et de posture des États et une modification générale des rapports de force, notamment au sein des entreprises, et du lien entre le travailleur et l'employeur.

Au niveau de l'emploi, on oppose au contrat normal une série de formules qui érodent tout particulièrement la stabilité ou la continuité du travail. Cela dans un contexte où le souhait du plein emploi s'est transformé en chômage structurel. On passe donc d'une tendance à la similitude à une mosaïque d'options réglementaires qui créent une fragmentation croissante. La nouvelle réalité qui s'impose sur le marché du travail est l'emploi temporaire et la rupture de la similitude des règles (Baglioni et Crouch, 1990; Supiot, 1999).

Le temps a passé, et les marchés se sont alignés sur ces nouveaux modes de relation entre le capital et le travail. Les discussions sur les techniques de réglementation face à la fragmentation, le rôle des syndicats et celui de l'État se sont partiellement opacifiées devant la consolidation de rapports de production qui méprisaient la fonction du travail, cette place occupée par le travailleur dans le système de production et dans l'ensemble du système économique.

Une fois arrivé à ce point, et aux effets qui se sont produit ensuite, on se trouve face à deux alternatives opposées: *a)* Comment revenir à la situation précédente, typique des régimes politiques de démocratie sociale, en renforçant le statut des syndicats et en les réinsérant dans la définition des conditions de travail et de l'économie en général? ou *b)* Comment repenser la réglementation et le rôle même des syndicats face à une réalité économique et des relations de pouvoir différentes? Dans ce cas, il s'agit de savoir comment adapter les instruments de réglementation qui ont été utiles dans une conception égalitaire et inclusive, ou comment les redimensionner, les remplacer ou leur assigner de nouvelles priorités ou de nouveaux usages.

Dans le système de l'État-providence, les méthodes classiques de réglementation, sur lesquelles nous voulons continuer la discussion, sont celles d'un système plus ou moins juridique utilisant des instruments normatifs, appliqués de façon univoque par l'État qui en détermine le lieu et les prévalences. En leur absence, on a recours à d'autres formes de réglementation dont les justifications

ou les priorités sont beaucoup plus floues, multiformes, d'origines différentes et dont les destinataires sont également très divers. Stricto sensu, on peut penser à une dualité dans laquelle les pôles de réglementation oscillent entre des lois contraignantes (*hard law*) et du droit non contraignant (*soft law*), entre un émetteur unique de normes – l'État national et à l'intérieur de cet espace – et simultanément une multiplication des sources, avec une portée supranationale et des sujets émetteurs et récepteurs, notamment au niveau mondial.

Il y a donc une dimension classique, à laquelle nous revenons de façon récurrente à la recherche de certitudes; et une dimension moderne qui a déjà établi son parcours, et qui est bien connue pour son désir de se substituer aux États-nations, ou de les confiner à des fonctions d'application de ce qui a été réglementé dans des instances mondiales. La matrice de création des normes n'a pas seulement changé de portée: elle a changé de nature, en paraissant se produire au niveau de l'État, alors qu'en réalité elle se fait au niveau interétatique en raison de sa dimension internationale. Cette matrice initiale est remplacée par une définition unilatérale d'*obligations* de portée mondiale, définies par les sujets économiques eux-mêmes, ou par des organisations dans lesquelles ces sujets économiques, directement ou par l'intermédiaire des États qui sont maintenant à leur service, modifient le système juridique mondial avec des liens diffus et des protections dont les objectifs sont nouveaux.

En résumé, il s'agit d'instruments juridiques capables de régler à l'intérieur des États, d'un affaiblissement du système juridique local auquel se substituent des formules, des échelles et des fonctions propres à une gouvernance mondiale. Et, face à cette situation extrême, nous devons repenser la réglementation, et la fonction qui lui revient dans un système de droits propre à la démocratie sociale.

Nous allons nous concentrer sur deux caractéristiques supposées du fonctionnement de l'économie et de l'emploi actuellement et, pour réfléchir à la façon de les réguler, nous allons étudier deux éléments: le travail en sous-traitance, ou ce qu'on appelle la décentralisation de la production, et le travail sur les plateformes numériques, ou ce qu'on appelle l'économie collaborative. Ces deux éléments peuvent s'avérer utiles pour plusieurs raisons: ils ont un fondement – la sous-traitance est une caractéristique de l'économie et de l'organisation du travail – et ils sont présentés comme une nouveauté qui se prévaut de l'innovation technologique numérique comme emblème de l'avenir – le travail sur les plateformes (Ermida Uriarte et Colotuzzo, 2009; Celis Ospina, 2012; Ermida Uriarte et Orsatti, 2011; Basualdo et Morales, 2014; Parlement européen, 2017; Berg, 2016; Ginès i Fabrellas, 2018; Todoli-Signes, 2017, entre autres).

On peut présenter ces deux éléments comme des stratégies du capital, avec leur propre mode d'organisation, ou dans le cadre du débat sur le travail et les formes de contestation syndicale; ils représentent à la fois un défi pour les organisations collectives, en raison de leurs formes d'organisation, et pour les instruments visant à les régler.

De même qu'à l'époque l'hégémonie du contrat de travail normal, fondé sur l'action syndicale et politique, était un élément important du système économique, on peut percevoir des intentions politiques derrière la mise en place d'un système dans lequel les relations d'emploi sont segmentées, externalisées, se font par des intermédiaires, ou sont directement niées. Il faudrait disposer d'une stratégie syndicale pour s'opposer à ce discours politique et à cette excuse économique, avec une volonté renouvelée de reconstituer des emplois similaires dans des collectifs unifiés, avec des droits et la participation des syndicats.

Les éléments de cette stratégie sont définis en fonction: de la relation aux sujets (l'employeur direct ou l'intermédiaire), des domaines (la négociation par entreprise ou par activité) et des instruments (norme de l'État, convention collective sectorielle, norme internationale ou convention-cadre mondiale); des espaces qui se superposent (l'économie nationale ou mondiale) et des institutions qui se chevauchent (l'État-nation, les organisations supranationales, la gouvernance mondiale) (Sassen, 2010).

Nous allons donc faire, dans cet ordre, une description sommaire des nouveaux phénomènes d'organisation du travail, et ponctuellement des régimes de sous-traitance et de travail sur les plateformes numériques, pour ensuite évoquer les techniques de réglementation permettant d'y faire face, en proposant des exemples ou des expériences récentes qui témoignent d'une stratégie syndicale pour y répondre, et nous concluons par quelques éléments de discussion possibles pour resituer l'action syndicale dans le recours aux instruments classiques, de manière innovante, et dans son indispensable dimension mondiale, avec une même finalité de protection, de péréquation et de droits.

De nouvelles – et pas si nouvelles – formes d'organisation du travail

Nous allons examiner l'organisation du travail comme la conception et la distribution du facteur travail en fonction de ses liens au capital, à partir du type d'entreprise et d'économie, des conditions dans lesquelles il est fourni et de comment il est rétribué.

Le travail peut avoir un lien direct avec l'entité pour laquelle il est effectué. L'entreprise peut rassembler toutes les tâches nécessaires pour élaborer un produit, dans une économie de production destinée au marché interne ou à l'exportation, dans des conditions de stabilité, de permanence, et de couverture par une convention collective et par la sécurité sociale. C'est la forme d'organisation du travail caractéristique du fordisme (Coriat, 1991 et 1992).

Le travail peut aussi être sous-traité à des tiers, et sera destiné, à travers des couches successives d'intermédiaires, à une entité finale qui organise l'ensemble de la production. Dans ce cas, sa valorisation ne se fait pas nécessairement au sein de l'économie nationale. Les éléments de l'ensemble, et par conséquent les conditions dans lesquelles s'effectue le travail, n'ont pas de rapport avec

l'endroit où il s'accomplit, car ils font partie d'un processus plus vaste, voire mondial. Dans ce sens, la fonctionnalité du salaire, ou la participation des syndicats dans la définition de ce dernier, disparaît dans une échelle d'intégration verticale ou nationale, au nom d'une vision segmentée ou conditionnée par une stratégie mondiale d'accumulation.

L'externalisation de la production – ou de la commercialisation – aboutit donc à une différenciation des conditions de travail liée à la fragmentation et à une différenciation entre des titulaires directs qui s'interposent entre les titulaires indirects. La valorisation de cette chaîne ne dépend donc plus des sujets intermédiaires mais des destinataires finaux. L'organisation du travail semble être conçue en interne par l'entreprise qui peut agir comme employeur, alors qu'en réalité elle est le fait d'un sujet externe qui est le véritable organisateur, et l'ensemble est subordonné aux intérêts de ce dernier (CEPALC et BIT, 2016; BIT, 2016).

Les effets de la décentralisation à l'intérieur de l'ensemble qui la compose sont bien connus, à l'échelle nationale ou mondiale: ce sont la fragmentation, les inégalités, l'insécurité des liens avec le responsable de l'embauche, notamment quand il s'agit de définir la représentation syndicale et la réglementation collective des relations de travail.

L'organisation du travail peut être répartie de la façon la plus atomisée possible, et se cacher derrière un lien numérique qui détermine la procédure, la date et le montant de la prestation dans des conditions de flux variables et instantanément décidés en fonction de la demande que la plateforme – un euphémisme pour cacher celui qui est à l'origine de cette forme d'organisation du travail et de cet ensemble – centralise et distribue.

On pourrait croire qu'il s'agit d'une nouvelle forme d'organisation du travail, comme l'a été à l'époque la décentralisation ou l'externalisation. Cependant, nous verrons que, au-delà du nouveau système numérique de lien pour déterminer les flux de recrutement, nous nous trouvons en réalité devant l'une des plus anciennes formes de recrutement: le travail à la pièce avec cette même stratégie de segmentation, cette fois-ci à l'échelle individuelle, que la sous-traitance avait introduit.

Nous allons ensuite examiner certaines techniques de réglementation de ces deux formes d'organisation du travail. En premier, les techniques dites classiques, qui sont insuffisantes précisément pour cette raison, et ensuite quelques formules qui replacent ces réalités dans un ensemble de conditions dans lesquelles se développe l'économie et qui, pour cette raison, exigent des instruments appropriés, innovants ou adaptés.

Les techniques de réglementation

L'histoire du travail, dans le système capitaliste, peut se comprendre comme une séquence où le travailleur tente de se libérer de la contrainte inhérente à toute relation inégalitaire en mettant en œuvre des forces qui s'imposent à la volonté de ceux qui mettent en place le système. Ces forces externes, historiquement aussi, ont été la représentation et l'action collective, ainsi que la législation de l'État.

La restriction de l'autonomie du travailleur l'émancipe du pouvoir unilatéral d'embaucher de l'employeur. Grâce à une réglementation collective ou de l'État, sa marge de liberté, qui était restreinte par son besoin d'avoir un travail comme source exclusive de revenus, s'élargit.

Les normes extérieures ont tissé un filet d'obligations et de droits aux mailles serrées, qui, comme nous l'avons vu au début, ont fourni des niveaux croissants d'égalité et de protection. Ce «capitalisme bridé» (Harvey, 2015) a constitué un système de garanties de bien-être et de développement dans lequel les syndicats, en participant aux négociations avec l'entreprise ou la branche, ou en qualité d'interlocuteur politique, ont équilibré les relations sociales. L'«invention du collectif», comme l'expliquait Supiot (1994), a permis de rendre les exigences de l'économie capitaliste, qui niait la condition de liberté que la société démocratique reconnaît à tout citoyen, compatibles avec les exigences d'égalité et d'accès aux biens économiques que promettait l'État-providence.

C'est donc grâce aux instruments susmentionnés – une réglementation qui s'impose à la relation individuelle de travail: la norme collective résultant de l'action syndicale et la norme de l'État qui diffuse la généralisation et l'égalité – que s'est structuré de façon topique le fonctionnement des relations de travail durant plusieurs décennies.

Pour être efficace, cette forme de réglementation exige certaines conditions de régularité, de continuité et d'authenticité. En effet, l'absence de détermination claire des sujets qui composent la relation, notamment de celui qui organise la prestation et en bénéficie, fait échouer l'action collective et la législation de protection, faute de définition préalable des liens sur lesquels elle s'applique. En d'autres termes, les droits en matière de relation professionnelle s'appliquent, en tant que véhicule d'égalité, à un destinataire censé être une des parties de la relation, qui s'assume comme tel et se sert de cette situation pour faciliter l'avenir des relations de production.

Cependant, lorsque le titulaire de la relation de travail fuit, se cache ou passe par un intermédiaire, les instruments susmentionnés perdent leur puissance égalitaire, leur efficacité juridique et, finalement, leur sens au niveau de la réglementation. Comment attribuer les droits et les obligations de la loi à quelqu'un qui les évite? Comment exiger des conditions uniformes quand une mosaïque d'employeurs se substitue à une seule référence qui organise l'ensemble? Quel organisme syndical peut peser dans cette diversité et avec quels instruments? Voilà les interrogations auxquelles il faut répondre, avec

les techniques classiques de réglementation, en les modifiant ou en appliquant d'autres formules ou d'autres pratiques.

Tout d'abord, il est nécessaire de remettre certaines des techniques proposées dans le contexte de ces formes d'organisation du travail qui sont nouvelles ou qui s'amplifient avec le processus historique de mondialisation économique.

On pourrait supposer que la mondialisation, même s'il s'agit d'un phénomène ancien qui s'est développé de façon hégémonique à la fin du XX^e siècle et se poursuit de la même façon au début de ce siècle, n'est soumise à aucune réglementation de son contexte ni des forces qui la dirigent. Le marché, dans ce cas, en tant que mécanisme d'autorégulation, serait celui qui définit les termes de l'échange. Il n'en est rien. Le marché n'est pas l'unique source de régulation, et cette régulation ne provient pas seulement des agents qui en font partie (Polanyi, 1992).

Parallèlement à la réglementation économique de la mondialisation, au sein de laquelle ses propres agents établissent des formules de coercition à géométrie variable – l'Organisation mondiale du commerce (OMC), le Fonds monétaire international (FMI), des entités supranationales, des traités bilatéraux ou multilatéraux, etc. –, il existe une réglementation avec des droits que nous appellerons génériques, comme le Droit international des droits de l'homme, qui provient de systèmes régionaux ou universels, dotés d'une réglementation minimale, qui porte également sur la sphère économique. La réglementation des relations de travail au sens le plus classique et le plus universel provient de l'OIT. Au-delà des discussions sur l'efficacité, l'exigibilité et l'ampleur de ses normes, il est certain qu'avec ses cent ans d'existence l'OIT apparaît comme un système de droits réel en vigueur de façon universelle.

Mais, pour qu'un régime normatif soit efficace, il faut qu'il y ait des institutions pour vérifier qu'il est respecté. Parallèlement aux possibilités de plainte vis-à-vis des normes de la mondialisation économique – l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Centre international pour le règlement des différends relatifs aux investissements (CIRDI) du Groupe de la Banque mondiale, des prorogations de juridiction pour les pays centraux, etc. –, la mondialisation des droits a également constitué ses propres systèmes de garantie. Les tribunaux régionaux – la Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) de l'Organisation des États américains (OEA), la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) – sont compétents dans ce domaine mais, à nouveau, en matière de droits du travail, l'OIT a mis en place depuis longtemps un mécanisme spécifique cohérent avec son tripartisme et avec l'appui d'organes techniques pour définir la portée des obligations des normes internationales du travail et mettre en évidence ses violations de la part des États, qui sont les responsables primaires chargés d'exiger la mise en application des normes vis-à-vis de leurs destinataires finaux.

C'est ainsi que les méthodes classiques de réglementation, inscrites dans les systèmes nationaux, sont soumises à une réglementation supranationale, dont les instruments sont constamment révisés, avec une interprétation commune qui uniformise leur application (Rodotà, 2012).

En plus des systèmes juridiques publics, on observe la coexistence et la juxtaposition d'autres systèmes dérivés de la fragmentation et de l'internationalisation, en une sorte de « policentralité » (Arnaud, 1981). Deux formules nouvelles sont typiques de cette tendance. D'une part, la récente convention du travail maritime (MLC), 2006, qui permet de dépasser certaines limitations à l'efficacité du système de droits de l'OIT, en combinant les méthodes de contrôle de l'Organisation à la possibilité de contrôle direct de son application par les États. D'autre part, avec une portée universelle similaire, les pactes internationaux des Nations Unies sont directement applicables par le biais d'un système qui définit des paramètres pour leur interprétation et leur efficacité avec ses observations générales, qui guident ensuite les tribunaux.

En tout cas, les actions des syndicats sont également en mutation. Leur enracinement national s'est transformé en un exercice de représentation, de dénonciation et de présence au niveau supranational. Une grande partie de l'application des normes internationales se fait par le biais de plaintes déposées par les syndicats, très souvent via leurs centrales nationales et maintenant aussi leur siège international, et au travers de leur participation à la définition des normes. Pour ce dernier cas, les négociations collectives transnationales qui se développent sont devenues une méthode caractéristique de la façon dont les syndicats ont transféré leur représentation à des sujets internationaux – les fédérations syndicales internationales – qui ont redéfini la portée des obligations de leurs partenaires naturels – les entreprises multinationales –, initialement de façon générale et indéterminée, puis, petit à petit, avec des règlements qui portent sur les problèmes les plus caractéristiques de l'état actuel des relations de travail, avec des projections à l'intérieur et à l'extérieur des États.

En résumé, à une mondialisation qui prétendait se débarrasser des normes ou s'autoréguler pour exiger le respect de ses propres postulats s'oppose une gouvernance fondée sur des organisations et des instruments – parfois bien connus ou parfois plus novateurs, adaptés à la nouvelle réalité – qui conditionnent, concurrencent ou limitent la volonté de dérégulation qui prétend diriger le capitalisme mondial.

À partir de la description précédente, qui associe les techniques classiques aux techniques plus actuelles, nous allons examiner les formes d'organisation du travail que nous avons définies comme structurelles dans le développement actuel du capitalisme et de sa réglementation.

Tout d'abord, toute norme, quel que soit l'instrument juridique, a besoin d'un destinataire, d'un sujet qui sera soumis à des obligations. Là réside la première difficulté que l'on rencontre dans les phénomènes d'externalisation.

La sous-traitance ou la décentralisation est, par définition, un moyen pour le sujet de contourner la loi. En effet, nous constatons qu'il s'agit d'une façon d'organiser le travail de manière à ce qu'un chef d'entreprise se dégage d'une activité qui est la sienne pour que des entreprises tierces la réalisent. Toutefois, celui qui auparavant organisait le travail, et possédait cette caractéristique de façon réelle et aussi formelle, continue à organiser le travail en tant

que détenteur et donneur d'ordres des phases de l'activité, mais ne l'est plus formellement puisque d'autres entreprises titulaires des relations de travail se sont substituées à lui pour chacune des phases de production.

Dans le travail sur les plateformes, le contournement de la loi est encore plus marqué. Dans la sous-traitance, on passe par des intermédiaires qui sont d'autres chefs d'entreprise, alors que dans l'économie collaborative il n'est plus possible de trouver un contractant de main-d'œuvre. La plateforme est un support virtuel, un simulacre de marché qui met en relation l'offre et la demande de travail, qui se fait en faveur d'un partenaire spontané, éphémère, diffus et indifférencié. Le mécanisme de contournement se perfectionne encore quand le travailleur se convertit en entrepreneur, le travail dépendant se transforme en travail autonome, le destinataire en partie contractante d'un objet: la commande ou la mission se transforme en pizza, en médicament, en paquet de cigarettes.

Si la stratégie du capital est de se dissimuler, de travestir le responsable devant la loi, la stratégie du syndicat ou du système d'application des normes pour y répondre doit donc être d'appréhender la réalité de la production, de son organisation et de la détermination du revenu là où se décide la fragmentation ou l'invisibilité des assujettis.

Dans le premier cas, celui de la sous-traitance, nous verrons les méthodes qui partent de ce phénomène, reconstituent le collectif fragmenté, avec au moins une extension de la norme à des fins d'uniformisation. Dans le deuxième cas, celui de l'économie collaborative, il s'agit d'entrer dans la réalité qui détermine les flux de sous-traitance et, à nouveau, de situer où se trouve le donneur d'ordres de départ qui définit les échanges et la rémunération du travail.

Dans ces deux cas, les techniques classiques de réglementation nous amènent à discuter du sujet lui aussi classique de la relation de dépendance. Le faisceau d'indices (voir le paragraphe 13 de la partie II de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006) fourni par la réalité s'oppose à la stratégie la plus simple qui vise à mettre en avant un employeur qui en fait ne l'est pas, ou ne l'est que de façon relative, ou une réalité virtuelle qui prétend ne pas avoir de personnalité juridique. Les règles de la dépendance, telles qu'elles sont définies au niveau juridique, se trouvent dans les deux cas un peu inadaptées, surtout quand les juges les interprètent de manière intemporelle. Il est certain qu'une utilisation appropriée de la loi et un raisonnement fondé sur la réalité permettent de découvrir la vérité sous-jacente et d'attirer l'attention sur les vrais responsables mais, en général, cela se termine par un jugement qui attribue la responsabilité de façon étendue – solidaire, en termes juridiques – sans réinstaurer les notions de pouvoir et d'égalité de conditions qui existaient avant que cette stratégie ne les détruise.

Il faut donc chercher des remèdes plus opportuns, plus exigeants, adaptés à la situation actuelle de fragmentation et de contournement, c'est-à-dire des techniques ex ante (déjà élaborées dans Gianibelli, 2014). De cette façon, la discussion juridique ultérieure, tardive et qui se traduit généralement par une indemnisation monétaire des conséquences, peut être différée sans faire

disparaître la discussion réelle sur la répartition des pouvoirs et des droits. Pour cela, les syndicats doivent s'ériger en instrument incontournable de reconstruction du pouvoir fragmenté ou travesti en unifiant les phases, les processus ou les commandes, là où elles sont décidées, organisées et distribuées.

Dans la section suivante, nous donnerons quelques exemples de réponses syndicales à ces manifestations de l'organisation de la production. Nous proposons maintenant quelques lignes de recherche permettant de réfléchir aux techniques de réglementation qui permettent une utilisation appropriée de la législation tout en renforçant les moyens des syndicats. En tout cas, même s'ils présentent des signes évidents de faiblesse et de difficultés d'adaptation à un monde en transformation, les syndicats et le mouvement syndical international continuent d'être l'atout majeur pour reformuler et combattre un système d'accumulation, au niveau mondial, qui a dépassé les limites nationales et, de ce fait, rendu caduc le système historique d'action collective dans un contexte de répartition des revenus.

Pour ce qui est des processus de décentralisation, qui se caractérisent, comme on l'a vu, par la multiplication des entrepreneurs en tant que sujets là où il n'y en avait qu'un auparavant, sans que cette substitution n'induisse nécessairement un quelconque changement aux conditions d'exercice du pouvoir de décision, d'organisation et de déploiement des facteurs de production, qui continuent d'appartenir à celui qui est le donneur d'ordres, il faudrait améliorer les règles pour tenir compte de cette permanence. Cela n'implique pas de mettre en place une réglementation exclusive qui interdit ce type d'organisation, mais de disposer d'une régulation préventive qui définit le contexte, répartit les responsabilités et délimite l'ensemble des droits qui seront applicables à tous. Il s'agit simplement de regrouper ce que la décision de l'entreprise a dispersé. Dans la longue lutte irremplaçable entre le capital, qui cherche par tous les moyens à échapper aux règles, et le travail, qui cherche à fixer ces règles – lutte qui est à l'origine des premières normes du travail –, la tâche est d'assurer l'application des règles en se fondant impérativement sur l'égalité des conditions minimales.

Cette technique, qui se base sur les obligations imposées par les lois ou les normes collectives, est utilisée dans certains systèmes pour étendre leur application, c'est-à-dire qu'elle élargit le nombre d'assujettis par rapport à ceux qui étaient initialement prévus: elle est propre au caractère expansif de la convention collective sectorielle, qui étend les effets des normes au-delà des sujets qui les ont signées. Il se produit ainsi une uniformisation des conditions de travail, qui tient compte de l'organisation en processus, indépendamment des employeurs assujettis qui en font partie, et qui reconstitue la capacité de représentation du syndicat qui agit pour l'ensemble des travailleurs².

On observe la même chose pour le travail sur les plateformes: ce qui se passe, c'est que non seulement celui qui détient le pouvoir d'embaucher et de

2. La portée normative (*erga omnes*) de la convention collective dépend des systèmes publics de négociation collective (voir Giugni, 2004).

déterminer les conditions de travail est dilué entre plusieurs sujets, mais il ne semble même pas directement exister. Qui embauche? Le client qui passe la commande? L'entreprise qui fournit le produit transporté? Le passager d'Uber ou de Cabify? Le système prévoit une telle dilution qu'il ne semble enregistrer que la relation apparente entre un travailleur – autonome, vous dira-t-on – et un client. Cependant, la relation réelle, en termes de valorisation de ce travail, renvoie à celui qui décide, qui organise et qui s'approprie ce travail au niveau des revenus. C'est là où se prennent les décisions centralisées sur l'ensemble, là où l'on organise et attribue le travail, là où on définit l'affectation des gains et le salaire, qu'il faut établir une certaine responsabilité, au moins pour répondre en se prévalant de règles, générales et impératives, qui prévoient un socle minimum de droits au-delà de celui qui est formellement responsable de l'embauche.

Ainsi, sans avoir besoin de se lancer dans la discussion sur la relation de dépendance, l'existence d'un contrat de travail, qui est l'employeur et qui est le travailleur, à nouveau, en disposant d'un cadre impératif de règles, de normes minimales publiques ou de l'extension d'une convention collective qui régleme l'ensemble des relations à l'intérieur de ce processus d'organisation du travail, on est sur la voie d'une régulation des inégalités.

Donc on propose, comme techniques de réglementation de la fragmentation, par le biais de la décentralisation, de la destruction du lien entre employeur et travailleur ou de l'ubérisation, de réinstaller les processus qui avaient été mis en place pour une organisation bien définie du capital, avec une organisation du travail qui en soit le reflet.

Il n'échappe pas à notre réflexion le fait que ces processus sont établis à une plus grande échelle que celle des pays, et tendent à se développer au niveau mondial. Les chaînes de production sont internationales, de par leur nature même, et dominées par des entreprises multinationales qui en répartissent les maillons à leurs filiales locales et à un grand nombre d'entreprises par le biais d'un réseau de liens commerciaux contractuels. Quant aux plateformes, elles ont aussi une portée planétaire: avec un support unique, elles distribuent le travail là où existe un client connecté. Par conséquent, il faut ajouter aux techniques propres aux systèmes juridiques nationaux, comme la prise en compte de l'ensemble et la force impérative de la norme dont nous avons parlé ci-dessus, d'autres techniques qui devraient s'inscrire dans une gouvernance mondiale ayant cet objectif.

Deux formules sont recommandées dans ce sens: l'internationalisation des droits et la négociation collective transnationale semblent des outils appropriés. Dans le premier cas, même si le système international des droits humains établit des principes fondamentaux de dignité qui devraient obligatoirement s'appliquer dans tous les États et que les normes internationales du travail créent un socle minimal de droits, essentiellement en matière de travail, dont la portée est également générale, aucune de ces deux options ne permet de donner une réponse efficace à la disparité des conditions de travail, qui déterminent dans une large mesure le dumping social que nous avons dénoncé à de nombreuses reprises.

Il faut donc recourir à d'autres formes d'intervention plus efficaces. L'OIT a tenu des discussions à ce sujet; en 2006, par exemple, il y a eu une opportunité de discuter d'une proposition de convention sur la tertiarisation du travail (BIT, 1998), mais cette possibilité a finalement été écartée au profit d'une simple recommandation sur les relations professionnelles. Les éléments du débat ont été consignés ainsi: on est passé d'une convention internationale à une recommandation, de la prise en compte de la réalité de l'organisation du travail à une technique d'encadrement juridique de la dépendance. Malgré cet échec à créer une norme, l'OIT a ensuite continué à débattre de l'étendue réelle des conditions dans lesquelles est effectué le travail, notamment à l'échelle internationale. La convention du travail maritime (MLC), 2006, déjà citée, est une réponse intelligente qui prend en compte la réalité de l'organisation du travail en mer, et suppose que les aspects formels (les pavillons de complaisance) cachent ce qui se passe vraiment dans les décisions du capital de réduire le coût du travail, qui affectent directement le transport, mais ont finalement des conséquences indirectes notoires sur le coût final des marchandises.

Il en va de même pour les normes applicables aux entreprises multinationales, avec la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (BIT, 2017) qui souligne le rôle primordial que jouent maintenant ces entreprises dans l'économie mondiale et rend compte des caractéristiques de leur mode de production, à partir des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies* (HCDH, 2011).

Il y a donc manifestement une préoccupation internationale, notamment au sein de l'OIT, pour trouver des réponses normatives aux phénomènes de décentralisation et d'économie collaborative. Ces techniques de gouvernance ont fondamentalement besoin de l'action des syndicats – nationaux ou regroupés internationalement – pour dénoncer les violations et les abus, et en particulier pour tenter de rétablir des équilibres qui étaient autrefois garantis par les États-providence nationaux, mais qui actuellement ne trouvent aucun substitut au sein d'un État mondial qui profite du changement d'espace de réglementation, alors que des difficultés apparaissent pour créer un syndicat mondial en tant que sujet qui aurait l'autorité et les fonctions qu'avait auparavant le syndicalisme au niveau national.

Cependant, la négociation collective transnationale a produit, à tâtons d'abord, puis de façon plus décidée, des déclarations génériques suivies peu à peu de règles plus précises, avec à chaque fois des discussions sur leurs conditions d'application, avant de prendre sa place avec une certaine lenteur propre à un processus novateur, et de revendiquer une relation de pouvoir dans un espace dominé par les décisions unilatérales du capital sur les processus de production mondiale (Gianibelli, 2010).

Il existe déjà des accords-cadres internationaux sur les processus de décentralisation de la production, qui mettent en place une certaine homogénéisation des différents maillons de la chaîne mondiale. Ces accords sont encore très

généraux, mais on y remarque deux éléments: le fait de copier l'organisation du travail sur l'organisation du capital – par exemple des fédérations syndicales internationales sur des entreprises multinationales – et la mise en place progressive d'une entité syndicale capable de négocier dans le cadre de la mondialisation, avec toutes les difficultés et les péripéties que cela comporte (Ales et coll., 2006; Gianibelli et Orsatti, 2018; Orsatti, 2018).

Les exemples de négociation transnationale existants montrent la diversité de la portée des accords:

- a) Quelques formes de chaînes de valeur
 - IndustriALL Global Union: PSA, Schibo, Electrolux
- b) Fournisseurs et sous-traitants
 - IndustriALL: Siemens, Thyssen, ZF, Daimler Chrysler
 - Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM): EADS, Prym, Merloni/Indesit, SKF, Bosch, Swam, Electrolux, Codesa Gea
 - Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM): Groupe Suez
 - Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB): Scham-Stabilo
 - UNI Global Union: Carrefour, Telefonica, Elanders
 - Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA): Danone
- c) Titulaires de licences et sous-traitants
 - IndustriALL: Statoil (ICEM), Lukoil (ICEM)
- d) Externalisation, sous-traitance
 - IndustriALL: SCA
 - UNI Global Union: Danske Bank
- e) Usines/ateliers externes, fournisseurs et sous-traitants
 - IndustriALL: Inditex (Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir, FITTHC)
- f) Fournisseurs
 - IBB: Ikea
- g) Vendeurs ou fournisseurs
 - UNI Global Union: Québec
- h) Partenaires commerciaux
 - IndustriALL: Leoni (FIOM), Reinmetal (FIOM)
 - IBB: Hotchief
 - UNI Global Union: Umicore, Röchling
- i) Réseaux de distribution, associés industriels, fournisseurs et sous-traitants
 - IndustriALL: Volkswagen (FIOM)

Il n'y a pas encore de discussion mondiale sur les conditions de travail dans l'économie collaborative, mais on a utilisé les règles du marché ou de la concurrence pour lutter contre l'opacité des plateformes ou leur intention d'agir sans règles³.

C'est ainsi que la gouvernance à partir des normes internationales est complétée par une action syndicale ciblant les processus d'organisation du travail, avec l'élaboration de techniques qui correspondent à la nouvelle réalité et à la construction subjective d'une réponse syndicale plus appropriée à la stratégie du capital transnational.

Les expériences syndicales que nous citons dans la section suivante peuvent être utiles pour expliciter les actions efficaces dans ce sens.

Les expériences syndicales

Nous reprenons à titre d'exemples quelques-unes des expériences syndicales dont le point commun est d'avoir averti que c'est là où se produit l'opération d'opacité qu'il fallait contester les processus visant à faire disparaître l'employeur et à contourner le réel détenteur du pouvoir de disposer de la main-d'œuvre, en élargissant la portée de la réglementation à l'ensemble et en répondant à l'organisation du capital par l'organisation des travailleurs et leur représentation collective.

Quand le morcellement des activités de sous-traitance a des répercussions sur la représentation syndicale, établie à un niveau plus élevé comme celui du secteur ou à un niveau plus restreint comme celui de l'entreprise, qui ne sont ni l'un ni l'autre appropriés dans les processus de sous-traitance, la seule façon de consolider l'action syndicale pour qu'elle réunisse les travailleurs des différentes entreprises du réseau devrait consister à créer des instances de représentation unitaires en constituant des comités intersyndicaux, des comités de délégués ou des commissions internes par établissement ou par lieu de travail, la coordination des commissions internes dans les différentes entreprises liées, etc. Il faut toutefois garder à l'esprit que, dans la plupart des cas, la présence syndicale dans les entreprises de sous-traitance est faible ou inexistante, ce qui implique que, dans certaines circonstances, c'est la représentation de

3. Des décisions comme celle du California Labor Commissioner, qui en juin 2015 a déclaré qu'il existait un lien de travail entre un chauffeur d'Uber et cette entreprise; ou celle de l'Agencia Federal de Ingresos Publicos (AFIP) d'Argentine, qui a déterminé en 2019 la dette fiscale induite par les chauffeurs de cette entreprise, en les considérant également comme des travailleurs dans une relation de dépendance; ou encore celle du London Employment Tribunal (affaire Aslam contre Uber du 28 octobre 2016), qui a indiqué que «la notion qu'Uber à Londres est une mosaïque de 30 000 petites entreprises liées par une plateforme commune est à notre avis assez ridicule».

l'entreprise principale qui doit assumer la responsabilité et la défense des travailleurs des entreprises sous-traitantes⁴.

En même temps que ce qui précède, il convient d'ajouter à la représentation sur les lieux de travail l'équivalent d'unités de négociation collective afin de réunifier la décentralisation⁵. Cela entraîne des modifications – pas tant du système juridique, mais plutôt de la culture de négociation – des spécificités des sujets de négociation. Pour les syndicats, il suffirait de reproduire peu ou prou les instances de coordination proposées dans la section précédente, en les adaptant de façon spécifique pour la mise en place de la volonté de négocier. Du côté patronal, l'entreprise principale devrait être représentée – ce qui est indispensable pour que la négociation soit raisonnable et viable –, ainsi que les différentes entreprises en lien avec cette dernière.

Au niveau mondial, les accords-cadres internationaux déjà mentionnés représentent un outil qui englobe le travail dans les chaînes ou la sous-traitance internationale du travail et contient un dispositif de réponse collective.

Pour ce qui est du travail sur les plateformes, c'est en Argentine que s'est formé le premier syndicat des travailleurs des plateformes (Asociación Personal de Plataformas – APP)⁶ qui tente de se constituer en tant qu'instrument de regroupement des livreurs et des chauffeurs pour interpellier l'entreprise qui administre la plateforme soit en qualité d'employeur soit en tant que détentrice du pouvoir de recrutement et de décision sur les conditions de travail de ces travailleurs.

Au Danemark a été signée la première convention collective pour les travailleurs chargés du nettoyage des habitations particulières liés à la plateforme Hilfr, qui prévoit que, à partir d'un nombre déterminé d'heures de travail, les travailleurs ne sont plus autonomes mais deviennent des travailleurs dépendants, avec un salaire minimum, une protection contre leur élimination de la plateforme, des cotisations de retraite, de maladie, etc.

De plus, dans de nombreux pays, on discute de la notion de travailleur et des responsabilités émergentes de ceux qui se verront attribuer le caractère d'employeur ou des obligations de fonctionnement, d'imposition ou d'inscription.

4. C'est ce qui s'est produit pour l'Association professionnelle des travailleurs du métro et du tramway de la ville de Buenos Aires (Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y el Premetro de la ciudad de Buenos Aires – AGTSyP – Metrodelegados) par rapport aux entreprises sous-traitantes de ce service public mis en concession.

5. Un exemple récent de cette forme de cohésion pour la négociation sur des sujets multiples est la négociation en Argentine du complexe pétrolier portuaire de San Lorenzo (province de Santa Fe), avec des accords obtenus en 2011 et 2012. La négociation collective a traité du sujet de la sous-traitance dans d'autres domaines comme l'interdiction dans certaines activités relevant du secteur (les ouvriers du papier, convention collective de travail (CCT) 1113/10E; les travailleurs des brasseries, CCT 575/10; les travailleurs de la chimie, CCT 1235/12E); l'extension des clauses de la CCT à des activités sous-traitées (télévision, CCT 1109/10E et CCT 1222/11E; électricité, CCT 1174/11); ou l'exclusion des travailleurs en sous-traitance de l'application de la CCT (jeux de hasard, CCT 1084/10E; électricité, CCT 1083/10E; boulangers, CCT 1238/11E).

6. Constitué en 2018 et en instance de reconnaissance par l'administration.

Au niveau des actions syndicales, on a assisté récemment à une remise en cause d'Uber dans les deux principales villes espagnoles, Madrid et Barcelone. Au-delà des caractéristiques du collectif qui en était à l'origine – essentiellement des travailleurs dits «indépendants», caractéristique que l'on attribue aux travailleurs d'Uber –, ce qui est certain, c'est que, au moins à Barcelone, il en a résulté une réglementation de cette plateforme au niveau de la forme, de la portée et du temps de la prestation de transport.

On commence donc à entrevoir une remise en cause des lieux où réside le vrai pouvoir d'embauche, avec, en même temps, la mise en place appropriée d'un pouvoir syndical.

Quelques conclusions

Les lignes qui précèdent avaient pour objectif de présenter la situation de l'organisation de la production, à l'intérieur des États et au niveau mondial, en synthétisant la diversité des conditions de travail, avec une mosaïque d'entreprises qui facilitent les disparités, et la fragmentation qui déstructure à son tour les syndicats.

Alors que l'action syndicale a historiquement obtenu des négociations collectives sur les conditions de travail, et donc une homogénéisation des droits, la décentralisation, qui segmente en une multitude d'activités et n'a qu'un seul objectif économique, et le travail sur les plateformes, qui multiplie les sujets individuels et ne reconnaît même pas leur condition de travailleurs, ont provoqué une crise des mécanismes traditionnels de réglementation.

La stratégie de ces formes d'organisation du travail, en plus d'autres éléments qui pourraient être suggérés, consiste très concrètement à faire disparaître toute possibilité par les sujets de former des syndicats, en émiettant leurs intérêts, collectifs à l'évidence, en un magma d'unités de production dont la viabilité est réduite sans leur relation à leur référent principal, dans le but de déconstruire toute représentation collective.

Une fois de plus, la réponse est dans le camp des syndicats. La capacité à regrouper de nombreuses unités dans une action syndicale visant à contester l'organisation qui les fragmente, à construire un sujet, structurel ou contingent, qui organise et dirige son action contre le véritable responsable de l'organisation, permet de sortir de ce labyrinthe.

Il s'agit aussi de définir les formes d'organisation des syndicats⁷ et plus spécialement les réponses juridiques que l'on peut espérer. Dans ce sens, la réutilisation du concept d'unité de négociation élargie, qui dans certains systèmes aboutit à une convention collective au niveau de l'activité ou du secteur, a toujours été une réponse efficace. Devant la diversité croissante des activités,

7. Voir dans ce sens le processus de discussion au sein du syndicalisme américain (la Confédération des syndicats des travailleurs et des travailleuses des Amériques – CSA), appelé autoréforme.

forcées ou réelles, dans le cadre desquelles un nombre toujours plus réduit d'entreprises définissent leur activité en raison de la concentration économique actuelle, l'idée d'une convention sectorielle devient moins dépendante de la notion univoque d'activité – très variable d'ailleurs avec l'innovation technologique – et plus appropriée à la situation de la main-d'œuvre, plus liée aux réseaux d'échange généraux et moins associée à un employeur déterminé, en définitive plus liée aux lieux où s'établit le pouvoir d'embauche de l'univers économique dans son ensemble.

Pour les entreprises multinationales, avec leur présence aux niveaux local et mondial, il vaut mieux, pour cibler les décisions normatives, déterminer l'espace dans lequel elles s'inscrivent. Les entreprises multinationales établissent des cadres d'embauche, en prévoient d'autres, définissent les coûts et les bénéfices, évitent de déterminer les conditions de travail tout en le faisant et, finalement, augmentent considérablement leur capital grâce à cette structure complexe et à cet espace élargi: les organisations syndicales et leur réponse normative doivent être une réplique et un reflet de cette structure.

Mais cette forme d'entreprise n'est pas la seule façon de décentraliser le travail ou de l'organiser comme un processus comprenant une multiplicité d'unités. Finalement, cette forme d'organisation du travail correspond à une forme d'organisation de l'entreprise. Donc, comme l'a expliqué Vardaro (1989), il ne s'agit pas ici de considérer un groupe d'entreprises, mais d'envisager l'entreprise comme un groupe – un groupe économique –, et de lui attribuer ce titre.

Enfin, en plus des réponses syndicales, il faut interpeller les États-nations, qui ont la capacité de réguler non seulement le travail, mais aussi le développement d'activités par des entreprises fantômes qui veulent échapper à leurs responsabilités en tant que telles. Cependant, la capacité réduite des États à réguler le travail aboutit à la nécessité d'une vision mondiale, à l'exigence d'établir des cadres réglementaires transnationaux, à l'intégration de la négociation collective transnationale dans un système de sources du droit international du travail et, en définitive, à la reformulation du système de gouvernance mondial avec de nouvelles techniques et de nouveaux instruments qui reflètent la structure du capital et proposent la réponse normative qui lui correspond.

Le rapport récent de la Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* (BIT, 2019), propose de donner un nouveau souffle aux institutions qui le réglementent et, au sujet des nouveaux emplois liés aux plateformes, il s'adresse aux organisations de travailleurs et d'employeurs en leur disant qu'il est nécessaire de renforcer leur légitimité et leur représentativité en intégrant ces collectifs, mais il demande en plus la mise en place d'un système de gouvernance internationale des plateformes numériques pour exiger le respect des droits et des protections minimales.

Lentement mais sûrement, on avance vers une reconfiguration de la protection du travail et de l'action syndicale en réaction aux transformations de la nouvelle économie mondiale et numérique.

Références

- Ales, E.; Engblom, S.; Jaspers, T.; Laulom, S.; Sciarra, S.; Sobczak, A.; Valdés Dal-Ré, F. 2006. *Transnational collective bargaining: Past, present and future*, rapport final pour la Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances. Bruxelles, Commission européenne.
- Arnaud, A.-J. 1981. *Critique de la raison juridique*. Paris, LGDJ.
- Baglioni, G.; Crouch, C. (dir. de publ.). 1990. *European industrial relations: The challenge of flexibility*. Londres, Sage Publications.
- Barcellona, P. 1991. «Los sujetos y las normas: el concepto de Estado social», dans l'ouvrage publié sous la direction d'E. Olivas: *Problemas de legitimación en el Estado social*. Madrid, Trotta.
- Basualdo, V.; Morales, D. (dir. de publ.). 2014. *La tercerización laboral*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- Berg, J. 2016. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Conditions of Work and Employment Series No. 74. Genève, BIT. Disponible à l'adresse www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf [consulté le 16 août 2019].
- BIT (Bureau international du Travail). 2019. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*. Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT. Genève. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang-fr/index.htm [consulté le 5 janvier 2020].
- . 2017. *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, adoptée par le Conseil d'administration du BIT lors de sa 204^e session (novembre 1977) et amendée lors de ses 279^e session (novembre 2000), 295^e session (mars 2006) et 329^e session (mars 2017). Genève. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang-fr/index.htm [consulté le 5 janvier 2020].
- . 2016. *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session. Genève. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468095.pdf [consulté le 5 janvier 2020].
- . 1998. *Le travail en sous-traitance*, rapport V (2B), Conférence internationale du Travail, 86^e réunion. Genève. Disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm> [consulté le 5 janvier 2020].
- Celis Ospina, J. C. (dir. de publ.). 2012. *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín (Colombie), Escuela Nacional Sindical.
- CEPALC (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes); BIT (Bureau international du Travail). 2016. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: cadenas mundiales de suministro y empleo decente*, publication semestrielle de la Division du développement économique de la CEPALC et du Bureau sous-régional de l'OIT pour le cône Sud de l'Amérique latine, octobre, n° 15. Santiago, Nations Unies. Disponible à l'adresse https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40663/1/S1600965_es.pdf [consulté le 16 août 2019].

- Coriat, B. 1992. *El taller y el robot: ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Madrid, Siglo XXI.
- . 1991. *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid, Siglo XXI.
- Ermida Uriarte, O.; Colotuzzo, N. 2009. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima, Bureau régional de l'OIT et Proyecto Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina (FSAL).
- ; Orsatti, Á. 2011. «Outsourcing/tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Dean et L. B. Rodríguez: *Outsourcing, modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. Mexico, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).
- Gianibelli, G. 2014. «Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho», dans l'ouvrage publié sous la direction de V. Basualdo et D. Morales: *La tercerización laboral*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- . 2010. «Entreprises transnationales, mécanismes de régulation et exigibilité des droits. Analyse critique de la responsabilité sociale de l'entreprise: l'expérience argentine», dans l'ouvrage publié sous la direction d'I. Daugareilh: *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*. Bruxelles, Bruylant.
- ; Orsatti, Á. 2018 «Cadenas de valor y acuerdos marco», PIICV, Programa Interuniversitario de Investigaciones sobre Cadenas de Valor. Disponible à l'adresse www.relats.org/documentos/PIICV.GyO.DocFLACSO.pdf [consulté le 16 août 2019].
- Ginès i Fabrellas, A. 2018. «Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale», *Diritto delle Relazioni Industriali*, vol. 28, n° 3.
- Giugni, G. 2004. *Introducción al estudio de la autonomía colectiva*. Grenade (Espagne), Comares.
- Habermas, J. 1989. *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Buenos Aires, Amorrortu.
- Harvey, D. 2017. *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires, Amorrortu.
- . 2015. *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid, Akal.
- HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme). 2011. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies*, Genève et New York, Nations Unies, disponible à l'adresse https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf (consulté le 5 janvier 2020).
- Lipietz, A. 1997. *Elegir la audacia*. Madrid, Trotta.
- Luhmann, N. 1994. *Teoría política en el Estado de bienestar*. Madrid, Alianza Universidad.
- Orsatti, Á. 2018. «Cadenas de valor internacionales: veinte años de estrategia sindical», PIICV, Programa Interuniversitario de Investigaciones sobre Cadenas de Valor. Disponible à l'adresse www.relats.org/documentos/PIICV.Orsatti2018.pdf [consulté le 16 août 2019].

- Parlement européen. 2017. *The social protection of workers in the platform economy*, Study for the EMPL Committee, IP/A/EMPL/2016-11. Bruxelles. Un résumé en français, intitulé «La protection sociale des travailleurs dans l'économie des plateformes», est disponible à l'adresse [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document.html?reference=IPOL_STU\(2017\)614184](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document.html?reference=IPOL_STU(2017)614184) [consulté le 5 janvier 2020].
- Picó, J. 1990. *Teorías sobre el Estado de bienestar*. Madrid, Siglo XXI.
- Piketty, T. 2013. *Le capital au XXI^e siècle*. Paris, Éditions du Seuil, Collection «Les livres du nouveau monde».
- Polanyi, K. 1992. *La gran transformación*. Mexico, Fondo de Cultura Económica.
- Rodotà, S. 2012. *Il diritto di avere diritti*. Bari (Italie), Laterza.
- Sassen, S. 2010. *Territorio, autoridad y derechos: de los ensamblajes medievales a los ensamblajes globales*. Madrid, Katz.
- Supiot, A. (dir. de publ.). 1999. *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport d'experts pour la Commission européenne. Paris, Flammarion.
- . 1994. *Critique du droit du travail*. Paris, Presses universitaires de France, Collection «Les voies du droit».
- Todoli-Signes, A. 2017. «The 'gig economy': Employee, self-employed or the need for a special employment regulation?», *Transfer, European Review of Labour and Research*, vol. 23, n° 2.
- Vardaro, G. 1989. «Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di grupo e relazioni industriali», *Itinerari*. Milan, Franco Angeli.

L'avenir du travail détermine l'avenir de l'humanité et de toutes les espèces vivantes

Nora Räthzel

Département de sociologie, Université d'Umeå, Suède

David Uzzell

École de psychologie, Université de Surrey, Royaume-Uni

Introduction

Alors que le concept de changement climatique tend à être remplacé par les termes «crise climatique» (voir par exemple Carrington, 2019) et que nombre de pays et de villes de par le globe déclarent l'état d'urgence climatique pour signifier que le temps de la politique par petits pas et des mesures de saupoudrage est révolu (Climate Emergency Declaration, 2019), la question du positionnement des travailleurs et du mouvement syndical vis-à-vis de la crise climatique et de leur rôle dans le remède à apporter à ce fléau est devenue plus urgente que jamais. Avant d'entamer toute discussion, nous aimerions expliciter les termes que nous allons utiliser. Nous allons remplacer le terme «environnement» par le terme «nature». L'environnement donne l'impression que nous allons parler de l'espace qui nous entoure, qui peut conditionner la façon dont nous vivons, mais dont nous ne faisons pas partie. D'ordinaire, dans de nombreux discours publics, il est établi une distinction entre environnement et individus. Le terme nature, même s'il est souvent utilisé dans le sens d'un espace «extérieur», un espace vert pour les loisirs, nous incite tout du moins à penser que nous faisons partie de la nature, et non pas que nous sommes en dehors d'elle. Dans certains contextes, il nous faut conserver le terme environnement, comme dans les termes «études sociales en matière d'environnement», puisque les termes «études sociales en matière de nature» auraient une autre signification.

Lorsqu'en 2006 nous avons commencé à étudier les relations entre le travail et la nature, nous avons fait valoir que les syndicats – et les travailleurs en général – étaient dans une position privilégiée qui leur permettait de dépasser la dichotomie entre une position anthropocentrique et une position écocentrique du développement, puisque les lieux de travail, en tant que centres de production *et* grands consommateurs de ressources naturelles, sont des lieux où la nature est transformée de manière à produire notre «seconde nature», à savoir l'environnement construit, les matériaux que nous utilisons. En deux mots, les travailleurs se trouvent à ces interfaces clés où la nature est transformée pour produire nos besoins d'êtres humains. Les syndicats sont des acteurs sociaux qui tendent à modifier les conditions sociales de production et, de ce fait, leur contribution visant à pallier les menaces qui pèsent sur la nature est capitale. L'année 2009 a marqué un tournant dans les engagements que les syndicats ont pris en faveur de l'environnement. Alors que naguère on avait assisté à une mobilisation organisée, au sein de la Commission du développement durable des Nations Unies, c'est en 2009 seulement que les questions de l'emploi sont apparues dans le texte de négociation pour la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), pour la COP15 (Conférence des parties) de Copenhague (voir Rosemberg, 2017). Avant et après, l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Confédération internationale des syndicats (CSI) et les fédérations syndicales internationales ont mené plusieurs projets d'études tendant à examiner

les effets d'une économie verte sur l'emploi (voir par exemple Poschen, 2012; Renner, Sweeney et Kubit, 2008; CSI, 2012).

Même s'il y aurait beaucoup à dire sur les réalisations et les avancées du mouvement syndical en matière de positionnement environnemental – sur la crise climatique notamment – ces quelque treize dernières années, nous n'allons présenter que quelques éléments seulement de ces réalisations dans la première partie de cet article. Nous nous livrerons ensuite à une analyse critique de la manière dont le terme «transition juste» est transposé dans les politiques environnementales, analyse qui, nous l'espérons, devrait aider les syndicats à promouvoir une vision ambitieuse de la transformation nécessaire en vue de changer le modèle actuel de production, modèle qui exploite les travailleurs et la terre, pour recourir à un modèle qui favorise l'épanouissement des travailleurs tout en contribuant à la prospérité de la terre.

Exemples de politiques syndicales fructueuses en matière d'environnement

Afin d'examiner et d'appréhender les perspectives futures de travail, et notamment les défis que les syndicats doivent relever pour faire face à la crise climatique, il peut s'avérer utile de présenter brièvement les politiques et mesures des syndicats qui nous ont paru particulièrement fructueuses. Nous nous basons sur les travaux de recherche que nous avons entrepris entre 2008 et 2015 pour examiner les politiques environnementales des fédérations et confédérations syndicales nationales et internationales dans les pays du Sud et du Nord: Afrique du Sud, Brésil, Espagne, Inde, Royaume-Uni et Suède. Au cours de ces années, nous avons centré nos efforts sur les syndicats dont les membres risquaient, à nos yeux, d'être affectés par les mesures relatives au changement climatique – les syndicats des travailleurs de la métallurgie – et sur ceux qui étaient déjà affectés par la crise climatique même – les syndicats des travailleurs de l'industrie alimentaires et de l'agriculture, de même que les associations des petits propriétaires terriens et des pêcheurs. Lors de ces travaux de recherche, nous avons aussi associé des syndicats qui avaient mis en place des politiques environnementales particulièrement efficaces et de grande envergure, et notamment la CSI qui s'est révélée être une force vive déterminante au plan international en portant la question de l'environnement à l'attention des mouvements syndicaux du monde entier. Nous avons interrogé plus de 100 membres de syndicats nationaux et internationaux et analysé leurs documents sur la politique et la pratique en vigueur. Nous en sommes encore à analyser nos données, mais certains résultats ont été publiés dans six journaux, deux livres et un numéro spécial de *Globalizations* (voir par exemple Uzzell, 2010; Rätzzel et Uzzell, 2011 et 2013; Uzzell et Rätzzel, 2013; Rätzzel, Uzzell et Elliott, 2010).

Dans cet article, nous nous concentrons sur trois syndicats qui ont élaboré des politiques et des initiatives de poids et qui ont fait participer les travailleurs

de la base de même que des syndicats du monde entier: la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) en Espagne, le Congrès des syndicats (TUC) au Royaume-Uni et le Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud (NUMSA).

Les pionniers des politiques syndicales sur l'environnement: les commissions ouvrières (Espagne)

La Confédération syndicale des commissions ouvrières (Confederación Sindical de Comisiones Obreras – CCOO) a vu le jour en tant que mouvement clandestin de travailleurs lors de la dictature de Franco, se fixant comme objectif non seulement de défendre les droits des travailleurs, mais aussi de renverser la dictature et d'instaurer la démocratie et l'égalité. Ainsi, la CCOO a toujours eu «un pied dans l'usine et l'autre dans la société», comme l'a souligné l'une des personnes interrogées. Cela signifie que les membres se sont battus pour défendre les intérêts des travailleurs, en tant que travailleurs mais aussi en tant que citoyens, et qu'ils se sont préoccupés, entre autres, des questions d'éducation, de santé, de transport et de logement. De fait, la CCOO a éprouvé moins de difficultés que les autres syndicats européens à accorder dans son plan d'action syndical une juste place à l'environnement, même si son importance était et est loin d'être incontestée. Néanmoins, en 1991, la CCOO a nommé celui qui devait être le premier secrétaire de l'environnement et de la santé dans le monde.

Tandis que les questions de sécurité et de santé et, partant, d'environnements de travail nocifs (amiante, produits chimiques toxiques, émissions toxiques, etc.) ont toujours figuré en bonne place dans le programme de la plupart des syndicats internationaux, les questions environnementales qui n'étaient pas en lien direct avec la sécurité et la santé n'ont pas joué un tel rôle clé. Après avoir étudié les risques environnementaux auxquels sont confrontés les travailleurs et avoir discuté avec des organisations environnementales en Espagne, le secrétaire de la CCOO a décrété qu'il y avait trois grands domaines qui méritaient une attention particulière, à savoir le changement climatique et l'énergie, la production propre (eu égard notamment à la production chimique), la biodiversité et l'eau.

Établir un lien entre les risques environnementaux et les risques pour la sécurité et la santé

L'expression «transition juste» n'était pas aussi usitée qu'elle l'est aujourd'hui, et les syndicats n'avaient pas de délégués aux questions environnementales. Ainsi, la CCOO s'est employée à former aux questions environnementales les représentants syndicaux en charge de la sécurité et de la santé, de façon à ce qu'ils soient en mesure d'établir des liens entre les deux domaines et qu'ils en aient la charge. Au final, la confédération a mis en place un réseau de 6 000 représentants syndicaux chargés de contrôler les risques pour la santé et l'environnement et d'y remédier.

Arrivée à ce point, la CCOO était alors amenée à savoir comment organiser le soutien à apporter à ces représentants dans le pays. En 1995, elle a créé un Institut syndical du travail, de l'environnement et de la santé (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS). Au plus fort de son activité, cet institut comprenait plus de 120 chercheurs et techniciens, dont beaucoup avaient été envoyés dans des permanences syndicales. À Madrid, l'ISTAS disposait de quelque 50 membres, dont des techniciens, des chercheurs, des juristes, des médecins, tous spécialisés dans les risques pour la santé et l'environnement. Les syndicalistes pouvaient consulter ces experts s'ils étaient confrontés à un risque quelconque pour la santé ou l'environnement sur leur lieu de travail. Le personnel de l'institut aidait les travailleurs à analyser le problème et à trouver des solutions et il les accompagnait dans leurs négociations avec leurs employeurs. L'institut s'est toujours assuré que les syndicalistes étaient formés en matière de risques pour la santé *et* l'environnement.

Porter les politiques syndicales environnementales au niveau mondial

La CCOO a pris conscience que les syndicats devaient être entendus au niveau international. De concert avec d'autres organisations syndicales, elle a mis sur pied une équipe chargée d'organiser la première Conférence internationale sur les syndicats et le changement climatique, qui a eu lieu en janvier 2006, à Nairobi, au Kenya. Il était important que cette conférence ait lieu sur le sol africain, où les travailleurs et les agriculteurs ressentaient déjà les effets de la crise climatique. Plusieurs syndicalistes engagés au niveau environnemental ont été interrogés au Brésil, au Royaume-Uni et en Suède et rares sont ceux qui n'ont pas mentionné l'influence notoire que cette conférence a eue sur leur perception de la crise climatique, de l'urgence de la situation et de la nécessité d'élaborer des stratégies d'atténuation et d'adaptation.

Cette conférence a été organisée par un petit nombre de personnes qui n'avaient ni pouvoir organisationnel ni poste à haut niveau de responsabilité. Comme le relate l'une des membres du groupe: «Nous étions trois jeunes femmes, quasi inexpérimentées en matière syndicale. Nous nous sommes donc assises autour d'une carte du monde et d'une liste de tous les syndicats

avec leur adresse; nous les avons appelés, avons demandé à parler aux responsables et leur avons expliqué qu'une importante conférence allait avoir lieu à Nairobi et qu'ils ne pouvaient pas la manquer». Lors du processus de mise en route, des membres du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et de l'OIT se sont joints à nous. La conférence elle-même a réuni des membres syndicaux et des participants des trois agences des Nations Unies. Le travail préparatoire – pour l'assemblée comme pour le manuel (PNUE, 2007) – a mobilisé un nombre important de fonctionnaires du BIT, qui ont tissé des liens avec la CSI et la Fondation internationale pour le travail et le développement durable (SustainLabour).

La CCOO avait aussi joué un rôle clé en 2004 en mettant sur pied la Fondation SustainLabour, en vue d'aider les travailleurs du monde entier à identifier, à comprendre et à combattre les menaces qui pèsent sur l'environnement. Pendant plus de dix ans, SustainLabour a collaboré avec 75 syndicats du monde entier – de l'Ouganda à l'Uruguay – en les aidant à comprendre la problématique du changement climatique et des risques chimiques et à y remédier, en prêtant assistance aux collecteurs de déchets en Uruguay, aux chauffeurs routiers en Ouganda ou encore aux agriculteurs en Afrique de l'Est.

Ce qui est exemplaire dans ce cas espagnol, c'est l'étroite collaboration qui s'est instaurée entre les représentants syndicaux, les ingénieurs, les chercheurs, les responsables politiques et les ouvriers. Nous ne connaissons aucun autre syndicat qui ait réussi à établir des structures permettant d'assurer ce degré de synergie entre les différents acteurs sociaux. Les membres de SustainLabour et de la CCOO ont également joué un rôle clé en apportant des éléments d'information à la CSI pour alimenter ses travaux, tout en s'inspirant des idées et des thèmes traités par la CSI pour leurs sections locales respectives. SustainLabour était chargé de mettre au point des modules de formation sur le changement climatique pour les syndicats en Asie, en Amérique latine et en Afrique.

Les effets de la crise financière de 2008 sur l'Espagne se sont fait sentir au niveau des travaux réalisés par les syndicats en matière d'environnement. Les taux élevés de chômage (jusqu'à 40 pour cent chez les jeunes) ont amenuisé les ressources des syndicats. Le personnel s'est vu sérieusement restreint et SustainLabour a dû fermer ses portes en 2016. L'Espagne a aussi été confrontée à une crise politique. Le gouvernement centre droit du Parti populaire ne s'est pas montré concerné par l'atténuation des risques liés au changement climatique et a retiré son soutien gouvernemental aux activités environnementales des syndicats. Lors du mandat du gouvernement centre gauche du Parti socialiste ouvrier espagnol, la CCOO avait fait pression sur le gouvernement pour qu'il organise, au moins deux fois par an, une table ronde à laquelle les employeurs, le gouvernement et les organisations environnementales pourraient participer pour débattre des politiques environnementales. Sous le gouvernement du Parti populaire, ces réunions ont cessé.

Malgré ces amputations, la CCOO dépeint encore l'environnement sur son site Web comme l'une des préoccupations majeures du syndicat et les sujets couverts sont vastes. La revendication d'une transition juste passe par une transition énergétique juste. Le syndicat dispose désormais d'un secrétariat dédié uniquement à l'environnement. La nouvelle équipe dirigeante, élue en 2017, a déclaré que les politiques environnementales et la réduction de l'impact de la production sur l'environnement devaient être au cœur de la lutte syndicale. La seule revue syndicale consacrée aux questions environnementales et au changement climatique en Europe, *Daphnia*, existe toujours¹. Cette avancée, conjuguée au fait que le Parti populaire a depuis été évincé suite à des scandales de corruption, laisse espérer que les activités novatrices de la CCOO vont reprendre et que les syndicats en Europe et au-delà vont s'en inspirer pour leurs politiques environnementales.

Mettre en œuvre les mesures environnementales sur le lieu de travail, le cas du Congrès des syndicats (Royaume-Uni)

C'est sous les auspices du Congrès des syndicats (Trade Union Congress – TUC) que la Commission syndicale consultative pour le développement durable (Trade Union Sustainable Development Advisory Committee – TUSDAC) a été fondée en 1998. Après la Conférence internationale sur les syndicats et le changement climatique de Nairobi, les représentants syndicaux du Royaume-Uni se sont efforcés de lancer davantage d'initiatives pratiques pour rendre compatibles les emplois et les moyens de subsistance avec les politiques d'atténuation des changements climatiques et d'adaptation à ces changements, dans le cadre du concept de la transition juste.

En 2005, le TUC avait mis au point une stratégie d'adaptation au changement climatique de grande envergure. Bien que le gouvernement du Royaume-Uni refuse de reconnaître la nécessité de nommer des délégués à l'environnement dans les syndicats, ce qui signifie que les syndicats qui œuvrent dans ce domaine ne disposent d'aucun «crédit de temps» (c'est-à-dire de temps dans leur journée de travail pour se consacrer au travail syndical sur l'environnement), des milliers de syndicalistes ont endossé ce rôle de manière volontaire et ont organisé les activités liées à l'adaptation au changement climatique sur le lieu de travail (TUC, 2014). Des mesures favorisant l'efficacité énergétique ont été négociées avec les employeurs, comme l'installation de panneaux solaires, d'éoliennes, des modifications apportées aux systèmes de chauffage et de ventilation, ainsi qu'aux systèmes des technologies de l'information. De plus, les représentants syndicaux ont élaboré des plans de

1. Voir www.daphnia.es/inicio.

transports verts domicile-travail, des programmes pour se rendre au travail à vélo et ont proposé des primes pour l'utilisation des transports publics. Ils ont pris des mesures de recyclage et de réduction des déchets et adopté des politiques en matière de marchés publics écologiques (Hampton, 2015). Le TUC a formé plus de 90 syndicalistes aux questions environnementales et a publié des manuels pour conseiller les syndicalistes de tous les secteurs sur la façon de se livrer à des activités environnementales sur leur lieu de travail. Financés par différentes institutions britanniques, ils ont pu mettre au point des projets performants tels que le projet du British Museum, qui a permis de réaliser des économies d'énergie de 700 000 livres (TUC, 2008). Certains syndicats ont aussi conclu des accords avec les employeurs selon lesquels ces derniers acceptaient de réduire leurs émissions de carbone avec l'aide des représentants syndicaux (TUC, 2014). En 2011, le TUC a créé un réseau «syndicat vert» pour les délégués à l'environnement.

Le TUC a également joué un rôle éminent dans la création du groupe syndical pour l'action contre le changement climatique². Il a mis au point la campagne «Un million d'emplois-climat» qui a été reprise en Afrique du Sud et qui réunit maintenant les syndicats du monde entier³.

Malheureusement, comme ce fut le cas en Espagne, le rythme s'est ralenti au Royaume-Uni. Le responsable du TUC pour les questions environnementales a pris sa retraite et n'a pas été remplacé. Les ressources se sont amenuisées et les priorités ont changé, ce qui, en période d'austérité, explique que les initiatives environnementales du TUC et des syndicats se soient essouffées. Néanmoins, le ralliement à la grève mondiale pour le climat en septembre 2019 et les manifestations ultérieures peuvent marquer le début d'une nouvelle mobilisation.

Ces deux exemples sont importants non seulement parce qu'ils ont permis de faire avancer les choses dans les pays en question, mais aussi parce qu'ils ont influencé les syndicats dans d'autres régions du monde. Or, ce qui est aussi significatif dans les deux cas, c'est que la priorité accordée à l'action environnementale des syndicats a faibli lorsque des personnes éminentes au sein du TUC et de la CCOO ont quitté leurs fonctions. Même si ces personnes avaient érigé des structures au sein des syndicats pour asseoir leur engagement en faveur de l'environnement, une fois que ces forces vives mobilisées ont disparu, le syndicat et d'autres individus qui n'avaient pas inscrit l'environnement comme une question syndicale prioritaire ont accordé davantage d'importance à d'autres questions et cet état de fait, conjugué aux événements externes comme la crise économique, a conduit les syndicats à retirer les activités environnementales de leur programme.

2. Voir <https://www.cacctu.org.uk/aboutus/whoweare>.

3. Voir <http://www.globalclimatejobs.org/>.

À l'instar de nombreux syndicats, c'est avant la tenue en 2011 d'une conférence internationale, la COP17 qui devait avoir lieu à Durban en Afrique du Sud, que le Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud (National Union of Mineworkers of South Africa – NUMSA) s'est vraiment attaqué à la problématique du changement climatique. Ce qui distingue le NUMSA de tous les autres syndicats auprès desquels nous avons enquêté c'est que, étant un syndicat à coloration gauchiste, il a conjugué ambitions environnementales et ambitions politiques. Ainsi, compte tenu de son orientation politique, le NUMSA a associé ses membres à l'élaboration de sa politique sur le changement climatique. Il a mis sur pied un groupe de recherche et développement réunissant les travailleurs de la production de l'énergie renouvelable, les producteurs d'électricité utilisant les centrales au charbon et les gros consommateurs d'énergie (Satgar, 2015). Par ailleurs, des groupes d'étude ont été créés pour fournir aux membres des informations sur le changement climatique et pour visiter les sites qui utilisent des énergies renouvelables. Le NUMSA a accordé beaucoup d'importance à l'élaboration d'une politique privilégiant la justice climatique. Son programme s'énonçait ainsi:

Cette résolution invite explicitement le syndicat à trouver des solutions pour promouvoir la justice climatique en s'efforçant d'instaurer une réelle transition vers une économie à faible émission de carbone reposant sur des sources d'énergie renouvelable. [...] L'engagement politique qui consiste à créer un secteur de l'énergie renouvelable qui soit collectif et constitué de différentes formes de propriété socialisée – coopératives, propriétés municipales et institutions paraétatiques – est au cœur de l'économie politique pour une transition juste. Ce secteur devrait aussi assurer la promotion des technologies de l'énergie renouvelable produite localement (Satgar, 2015, p. 272).

Le NUMSA a grandement contribué à veiller à ce que ses membres comprennent les enjeux du changement climatique et se fixent des objectifs environnementaux qui soient en lien avec son identité syndicale et politique. Or, comme dans les deux cas précédents, les événements politiques et économiques ont eu une incidence sur ses activités. Le NUMSA a été exclu du Congrès des syndicats sud-africains (Congress of South African Trade Unions – COSATU), parce qu'il s'est opposé à ce qu'il considérait être la politique néolibérale du Congrès national africain (African National Congress – ANC) et avait donc demandé au COSATU de rompre l'alliance avec le gouvernement mené par l'ANC: «Le plus grand crime du NUMSA a été de plaider démocratiquement, lors de son congrès, pour l'indépendance politique du COSATU, vu la détérioration des conditions de vie de la classe ouvrière provoquée par la politique néolibérale de l'ANC» (NUMSA,

2014). De ce fait, il s'est employé à créer une autre confédération et à participer à la mise sur pied d'un nouveau parti socialiste. Face à ces tensions politiques et à la crise économique qui sévit actuellement (le taux de chômage sud-africain ayant atteint 25 à 35 pour cent, selon la méthode de calcul), l'enthousiasme et l'engagement en faveur d'une politique transformatrice régissant le changement climatique ont pratiquement disparu. L'environnement ne figure plus comme une question importante sur le site Web du NUMSA.

Ces trois exemples illustrent bien la diversité et l'ingéniosité de la mobilisation des syndicats pour les questions de l'environnement⁴, mais ils montrent également que l'engagement pour l'environnement n'est pas acquis ni garanti pour l'avenir. En temps de crise, les politiques régissant le changement climatique et l'environnement sont souvent les premières à passer à la trappe, ce qui peut se comprendre puisqu'il est difficile de persuader les membres de se mobiliser pour des politiques qui ciblent un problème qui, de leur point de vue, n'a pas une incidence directe sur leurs conditions de travail – ou qui risquent même de les mettre en danger.

Pour mieux comprendre pourquoi les questions environnementales revêtent un aspect précaire dans la vie quotidienne des syndicats, nous allons présenter un exemple de nos travaux de recherche sur la façon dont les syndicalistes engagés au niveau environnemental perçoivent la relation entre travail et nature. Ces perceptions ont une incidence sur leur façon d'évaluer l'urgence qu'il y a à protéger non seulement les travailleurs, mais aussi la nature.

Comment les syndicalistes perçoivent la relation entre la nature et le travail

Les exemples que nous présentons ici proviennent de plusieurs pays du Nord et du Sud, mais ils ne sont pas propres à ces pays. Bien que les différences entre les syndicats soient nombreuses, selon le contexte historique et politique dans lequel ils ont vu le jour, les perceptions de la relation entre nature et travail sont presque similaires, avec comme dénominateur commun une séparation entre travail et nature. Nous avons naguère décrit cet état de fait comme la nature étant «l'Autre» du travail (Räthzel et Uzzell, 2013). Dans ce qui suit, nous allons vous présenter comment exprimer cette séparation.

4. Nous avons laissé de côté certains exemples d'engagement environnemental de la part des syndicats, comme le document novateur de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF, 2010) – un document qui est particulièrement remarquable parce qu'il réussit à esquisser une trajectoire progressive qui conjugue les préoccupations des travailleurs en matière d'emploi et les suggestions pour une transformation des transports et une mobilité qui soient respectueuses de l'environnement.

L'environnement comme réceptacle

Un syndicaliste indien a déclaré:

Nous protégeons l'environnement pour qui? Pour la génération qui vient. Allons-nous laisser la génération future affamée? Ainsi donc, des gens ont des facultés mentales diminuées parce que leurs parents sont morts de faim, et ce dans un environnement magnifique.

Apparemment, créer un bel environnement et nourrir les gens sont considérés comme des paramètres qui s'excluent mutuellement. À première vue, cette conception semble étrange puisque nous savons que la survie des gens fait appel à la nature en tant que ressource. Or cette phrase fait écho à l'argument intergénérationnel souvent cité de Brundtland, selon lequel il nous faut protéger l'environnement «pour les générations futures». Ces assertions supposent que les effets de la crise climatique ne se sont pas encore fait sentir. Même si le changement climatique est plus tangible de nos jours que lorsque le concept Brundtland est apparu en 1987 (Nations Unies, 1987), ces arguments donnent à penser que prévenir la crise climatique qui va sévir dans un futur proche va devoir se faire au détriment de la vie des travailleurs aujourd'hui. En Inde tout particulièrement, c'est un argument que nous entendons assez souvent, comme l'avance un syndicaliste qui cite ses membres: «Je vais mourir plus rapidement à cause du chômage que du changement climatique». Ces affirmations sont justes et la question qui hante les syndicats du Nord comme du Sud est de savoir comment conjuguer les intérêts de survie immédiats des travailleurs et leurs intérêts de survie en tant qu'espèce. Dans un article antérieur (Räthzel et Uzzell, 2011), nous avons exposé certaines stratégies au moyen desquelles la Fédération internationale des ouvriers du transport avait conjugué ces deux paramètres dans ses politiques environnementales.

La nature vierge

D'où est-il venu [son engagement pour les politiques environnementales dans le syndicat], je ne le sais pas exactement; il est venu d'un intérêt général pour la nature, qu'il s'agisse de l'équitation, des fleurs, de la forêt – une grande proximité avec la nature, en somme. Pas tant d'une perspective sociale, mais davantage d'une autre perspective, romantique, d'une perspective «pas nous» (syndicaliste suédoise).

La «nature vierge» – l'opposé de la ville, du travail, du tapis roulant de la production – est une image qui n'est pas seulement prégnante chez les syndicalistes, mais dans nos sociétés urbanisées en général. Ce concept qui s'est développé avec l'urbanisation, lorsque les gens se sont arrêtés de vivre en lien

direct avec la nature et que la nature est donc devenue l'objet du désir, de tout ce qui ne fait pas partie de la vie urbaine et, comme l'a dit une syndicaliste en toute pertinence, n'est «pas nous». Dans les pays du Nord, l'intérêt des syndicalistes pour les politiques environnementales remonte souvent à leur vécu d'enfant en communion avec la nature. Aussi convaincant que cela puisse être, cela laisse encore la nature en dehors du processus de production.

L'environnement comme un paramètre supplémentaire

De fait, les politiques environnementales semblent être un paramètre qu'il faut encore ajouter aux affaires à traiter – déjà extrêmement nombreuses – qui incombent aux syndicats, comme l'explique un syndicaliste d'Afrique du Sud:

L'autre difficulté est le fait que le monde est devenu beaucoup plus compliqué et que les questions que les syndicats sont censés traiter – des compétences à la promotion de l'équité en matière d'emploi, en passant par la gestion des systèmes salariaux beaucoup plus compliqués et les enjeux politiques – sont innombrables. Et alors, *vous ajoutez à cela les questions environnementales*, et ça devient très dur car chacun a déjà énormément de pain sur la planche.

Un autre syndicaliste sud-africain explique que l'absence de lien entre les questions syndicales traditionnelles et l'environnement relève d'un décalage entre la théorie et la politique:

La question [environnementale] doit être considérée comme une question à part entière, en termes de préoccupations qui lui sont propres. Parce que parfois j'ai l'impression que ça pourrait être le changement climatique, mais ça pourrait être autre chose le lendemain – du moment que vous pouvez marquer des points politiques. [...] Ok, il y a sans doute un problème d'environnement mais, en réalité, ce sont plutôt des intérêts politiques qu'il s'agit de défendre. Ce n'est donc pas vraiment l'environnement, c'est le capitalisme. [...] Et donc cette question n'est pas vraiment intégrée dans une perspective et une vision.

Le fait de ne pas intégrer «l'environnement» dans une vision politique, qu'elle relève du système capitaliste ou d'un marché libre, donne à penser que, quelle que soit la façon dont l'économie est perçue, aucune d'entre elles n'appréhende la nature comme faisant partie intégrante et indispensable du système économique. C'est ce qui ressort également du concept de Brundtland où les trois domaines qu'il convient de privilégier simultanément sont l'égalité sociale, l'environnement et l'économie. Brundtland a fait valoir qu'on ne pouvait avoir l'un sans l'autre. Dans le diagramme de Venn de Brundtland, on constate un chevauchement des marges. Or, si l'on reconnaît sans conteste

qu'il existe un lien, les deux domaines sont encore considérés comme étant distincts. Mais, en réalité, toute action économique suppose une transformation de la nature.

Nous avons présenté ces exemples parce que nous pensons que la façon dont le concept de *transition juste* est transposé dans les politiques syndicales des documents syndicaux internationaux perpétue cette séparation entre la nature et le travail. De fait, il positionne les travailleurs comme *réagissant* aux changements plutôt que comme devenant leurs *initiateurs*.

La transition juste et la séparation entre travail et nature

La transition juste est un concept que le mouvement ouvrier s'est employé depuis toujours à vulgariser mais aussi à introduire au plus haut niveau dans les politiques pour le changement climatique. Ce fut la «grande idée» des syndicats, leur grande contribution conceptuelle. Aussi loin que les chercheurs ont pu remonter dans l'origine de ce terme, ce sont les syndicalistes canadiens Brian Kohler et Les Leopold qui l'ont utilisé pour la première fois. Une stratégie de la transition juste a été élaborée en premier lieu par Tony Mazzocchi, un syndicaliste du Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique (SITIPCA) qui a fait valoir que se préoccuper de l'environnement et se préoccuper des travailleurs ne devaient pas être antinomiques (Stavis et Felli, 2015). Mazzocchi a expliqué qu'une production respectueuse de l'environnement contribuerait à créer davantage d'emplois et qu'un développement capitaliste non régulé ferait supporter les externalités négatives aux travailleurs et aux collectivités. En 1997, le SITIPCA a adopté une résolution appelant à une transition juste et en 2000 le Congrès du travail du Canada a adopté un programme portant cet intitulé (pour une analyse plus détaillée de l'histoire et de l'ampleur du concept et de ses applications, voir Morena, Krause et Stevis, 2019).

Nous allons maintenant nous pencher sur deux documents importants publiés par la CES (Confédération européenne des syndicats) et par la CSI pour examiner ce que nous considérons être comme une transposition problématique de la «transition juste» dans les politiques syndicales. Notre propos n'est pas ici de critiquer le concept, mais de suggérer comment les politiques en matière de transition juste pourraient être renforcées. Ce terme signifie conjuguer les besoins de la nature d'une part et les besoins des travailleurs et des communautés vulnérables d'autre part. Mais, comme nous allons le démontrer, dans certaines de ses transpositions dans les politiques, cette conjugaison ne se réalise pas.

Si la transition juste repose sur le principe qu'il est nécessaire de passer à une production respectueuse de l'environnement, elle exprime clairement la menace imminente qui pèse sur les travailleurs, non pas celle qui viendrait de

la destruction environnementale et de la crise climatique⁵ elle-même, mais celle venant des éventuels effets que les *mesures contre* la destruction environnementale pourraient avoir sur les travailleurs et leurs emplois.

Les travailleurs comme destinataires, et non comme promoteurs d'une «transition»

Dans le chapitre «Pourquoi les syndicats doivent-ils se préoccuper de la gouvernance en matière de climat?», nous lisons dans un document de la CES (2018, p. 6):

À bien des égards, la transition générera des effets positifs. [...] Afin de pleinement exploiter ce potentiel économique, des investissements et une stabilité politique sont nécessaires. Il s'agit certainement de la première valeur ajoutée qu'une planification politique pour le climat peut apporter aux travailleurs: accroître la stabilité du cadre politique et des investissements qui sont des préalables essentiels pour évoluer vers une économie bas carbone tout en créant et en maintenant des emplois de qualité dans tous les secteurs, y compris dans les industries manufacturières.

Du point de vue des travailleurs, la transition refaçonnera en profondeur le marché du travail de telle sorte qu'elle engendrera aussi bien de nouveaux risques que de nouvelles opportunités [...]. Anticiper ces tendances et leur impact sur les travailleurs est au cœur des activités syndicales. La gouvernance climatique, et la planification politique qui y est associée, présentent pour les syndicats une opportunité d'améliorer leur compréhension des changements en cours et leur influence sur la politique climatique.

Il s'agit là d'une analyse judicieuse de l'effet de la «transition» sur les travailleurs, c'est-à-dire des risques qu'ils encourent et des possibilités qu'elle leur offre. Mais ce qui est frappant, c'est la définition de l'acteur dans le processus de «la transition». La transition apparaît comme une sorte de force magique venant de nulle part, porteuse de bienfaits et de maléfices face auxquels les travailleurs doivent réagir. Un peu plus loin dans le texte, la «transition» devient plus tangible, vue comme une «gouvernance climatique» et une «planification politique». Le premier chapitre du document de la CES décrit les pays qui ont signé l'Accord de Paris en tant qu'acteurs, puisqu'ils se sont engagés à réduire leurs émissions de carbone. On peut donc en conclure que la transition va être décrétée par les pays, par les gouvernements. Mais les gouvernements sont déjà

5. Nous associons la crise climatique à la notion de destruction de l'environnement, parce que l'accaparement des terres, l'extractivisme, la perte de la biodiversité et la pollution des mers sont toutes des formes de destruction environnementale causées par notre façon de produire et de consommer, qui participent parfois à la crise climatique ou sont provoquées par cette crise, mais qui parfois ne sont pas nécessairement en lien.

le produit des actions des citoyens. Ils sont élus, ils subissent des pressions de la part des organisations de la société civile et des entreprises. En d'autres termes, les travailleurs pourraient être vus comme des acteurs cherchant à influencer le gouvernement plutôt qu'à *comprendre* l'évolution et *anticiper* la valeur ajoutée ou les risques. Ce que nous signifions par-là, c'est que le langage utilisé dans ce document (et dans d'autres documents syndicaux nationaux et internationaux) ne considère pas les travailleurs comme les *promoteurs* d'une transition, mais plutôt comme les destinataires d'actions, dont les initiateurs ne sont pas clairement perceptibles. Ainsi, d'après notre premier constat qui ressort du document de la CES, les travailleurs sont censés réagir à des processus qui échappent à leur contrôle. De plus, le processus auquel ils réagissent n'est pas la crise climatique, mais les mesures (c'est-à-dire la transition) que peuvent prendre les gouvernements pour lutter contre cette crise. La nature n'apparaît pas dans ce scénario. Le fait que la «transition» ne soit pas définie de manière appropriée, soit comme un processus, soit comme un produit, signifie qu'il est difficile d'évaluer de quelle manière les travailleurs peuvent être en lien avec elle.

Dans le même document, nous trouvons des recommandations qui enjoignent les organisations de travailleurs à devenir des acteurs. Les organisations de travailleurs sont invitées à promouvoir:

- «l'adoption de politiques industrielles intégrées qui soient cohérentes par rapport aux objectifs de développement durable»
- «les politiques favorisant l'innovation technologique et les investissements en R&D dans les énergies propres, les technologies permettant d'économiser l'énergie et les procédés industriels plus verts et plus efficaces, en particulier dans les secteurs à haute intensité de carbone»
- «les investissements publics et privés européens et nationaux dans les technologies vertes»
- «la diversification économique dans les régions et les industries les plus affectées par la transition»
- «ainsi que l'adoption de politiques et de mesures favorisant une transition juste pour les travailleurs, encourageant les investissements dans les secteurs de croissance» (CES, 2018, p. 18)

Le problème que soulèvent ces suggestions réside dans la formulation «encourageant les investissements dans les secteurs de croissance». Les suggestions qui portent *uniquement* sur les technologies vertes et l'efficacité énergétique occultent la question essentielle qui touche la nature et le travail: les limites des ressources naturelles sur la planète. Si les émissions de CO₂ et la façon dont nous produisons de l'énergie sont les causes les plus évidentes de la crise climatique, elles ne sont pas les seules menaces pour le cycle de perpétuation de la vie sur terre. Comme l'ont indiqué de nombreux scientifiques, c'est le système de l'inexorable croissance économique qui menace l'existence des êtres humains et autres espèces sur terre.

La croissance verte est un oxymore

Le PIB peut-il être découplé de la consommation de matières premières?

Une question cruciale à laquelle est confrontée la société est de savoir si la croissance, telle qu'elle est mesurée en termes d'augmentation du PIB⁶, peut être découplée de la consommation de matières premières, c'est-à-dire de la quantité de ressources qu'il faut extraire de la terre pour produire l'énergie et les biens que nous utilisons. En d'autres termes, peut-il y avoir une économie verte en croissance continue qui ne soit pas aussi destructrice pour la nature que l'économie que nous connaissons? L'une des institutions internationales qui doute le plus de cette hypothèse est le PNUE. Comme l'indiquent Hickel et Kallis (2019):

Le PNUE est conscient que les améliorations portant sur l'utilisation rationnelle des ressources ne seront pas suffisantes en soi pour parvenir à la durabilité, ou à la croissance verte. [...] Les gains de productivité dans le système de production linéaire d'aujourd'hui risquent de conduire à une demande accrue de ressources naturelles par une combinaison de croissance économique et d'effets de rebond. [...] Améliorer la circularité pourrait réduire l'empreinte écologique de la consommation de ressources naturelles, mais seule une faible proportion de la consommation totale a un potentiel circulaire. 44 pour cent représentent la nourriture et l'énergie, qui se dégradent de manière irréversible, et 27 pour cent représentent l'accroissement net des parcs immobiliers et de l'infrastructure (p. 6)⁷.

La numérisation est considérée comme le moyen déterminant pour augmenter l'efficacité. Mais c'est un facteur qui accroît la demande de matières premières et d'énergie, comme l'indiquent les chercheurs de la Max Planck Society (2018):

Les dispositifs visant à automatiser la production et la distribution, ou à synchroniser les flux industriels et à répondre à la demande/production en temps voulu [...] n'ont pas pour seul effet d'accroître l'efficacité au niveau de la satisfaction de la demande. On occulte souvent le fait que toute efficacité obtenue dans un processus est susceptible de conduire à la production de davantage de biens et services, production qui, à son tour, se traduit directement par la consommation de matières premières, de produits et d'énergie. [...] Les technologies de l'information sont l'inverse d'une technologie

6. Pour une critique d'ensemble de la mesure du PIB, voir par exemple Cha, 2013.

7. Pour une analyse plus approfondie des problèmes de l'économie circulaire, voir Haas et coll., 2015, pp. 770 et suivantes.

immatérielle. Même le plus petit dispositif nécessite des métaux. Au moins 40 éléments chimiques sont utilisés dans chaque smartphone, ce qui signifie que nous portons un tiers environ du tableau périodique dans nos poches, ce qui semble être une question presque insignifiante de code binaire (suite de zéros et uns), mais l'on fait usage de plus d'éléments chimiques qu'aucune autre technologie jamais usitée auparavant.

Le remplacement des combustibles fossiles par des énergies renouvelables permet-il d'atteindre une croissance durable?

Les termes «efficacité énergétique» et «technologies vertes et énergie renouvelable» donnent l'impression que le fait d'utiliser de nouvelles technologies va permettre à la croissance économique de se poursuivre par d'autres moyens. Il est toutefois utile de se rappeler que les énergies renouvelables sont constituées d'acier, de cobalt, de lithium, de nickel, de manganèse, de terres rares (néodyme et dysprosium). Les panneaux solaires ont recours notamment au cadmium, à l'indium, au gallium, au sélénium, à l'argent, au tellure. L'aluminium et le cuivre sont utilisés dans toutes les technologies. Dominish, Teske et Florin (2019) estiment que la demande croissante d'énergie va accroître la demande de minéraux nécessaires de 280 pour cent. Même si l'efficacité du recyclage devrait se trouver grandement améliorée, les demandes de lithium et de nickel devraient encore dépasser les réserves existantes de respectivement 86 et 43 pour cent. De plus, l'extraction de ces minéraux pollue l'environnement et met en danger la vie des travailleurs et des communautés de ces régions. C'est pourquoi les communautés indigènes d'Alaska, de Norvège, de Papouasie-Nouvelle-Guinée et d'ailleurs s'opposent vivement à l'extraction du cuivre et de l'or. Beaucoup de ces matières premières proviennent aujourd'hui de la République démocratique du Congo où l'exploitation de la main-d'œuvre enfantine et des travailleurs est largement répandue et qui est le théâtre de violents conflits, dus notamment à la demande de ces minéraux. Pour anticiper une forte hausse de la demande, les sociétés commencent à explorer une autre pratique dangereuse pour la nature, à savoir l'exploitation minière des fonds marins (Davidson et Doherty, 2017).

Cet état de fait ne doit pas dissuader ceux qui formulent les politiques environnementales de remplacer les combustibles fossiles par des énergies renouvelables, mais il devrait nous alerter sur la nécessité de changer non seulement quelques technologies et ressources, mais aussi notre façon de vivre et d'utiliser l'énergie en général. Les énergies renouvelables ne peuvent nous aider à juguler la crise climatique que si nous réduisons sensiblement notre consommation d'énergie au lieu de l'accroître, en produisant en masse par exemple des voitures électriques. Il est tout particulièrement important de réduire l'énergie dans les pays du Nord de manière à fournir à ceux du Sud la possibilité de lutter

contre la pauvreté énergétique. Cet impératif conjugué au sort des travailleurs des industries extractives des pays du Sud montre la nécessité de créer un mouvement ouvrier mondial qui forme des alliances entre les travailleurs des pays du Nord et ceux du Sud, de même qu'avec la nature.

Une voie alternative vers une transition juste: concilier la nature et le travail

Ce que nous tenons à souligner ici c'est que les suggestions en faveur d'une transition juste qui seraient axées sur des solutions purement technologiques ne tiennent pas compte de la façon dont les êtres humains et les travailleurs sont indissociables de la nature. La stratégie des remèdes technologiques et de la croissance agit encore aux *dépens* de la nature plutôt qu'en *harmonie* avec elle. Si les syndicats veulent rompre ce cycle et lutter contre les forces destructrices de notre système actuel de croissance, ils se doivent de formuler des politiques qui considèrent la nature comme un allié indispensable du travail, faute de quoi leurs politiques seraient invariablement subordonnées aux intérêts de ce que la CSI (2019) nomme dans son rapport «la cupidité des entreprises à laquelle sont soumis de nombreux gouvernements» (p. 5). Leurs politiques et leurs actions se contenteraient alors d'essayer de réparer les effets les plus nocifs, sur les travailleurs, d'une «transition» qu'ils subissent au lieu qu'elle soit le fruit de leurs efforts. On peut avancer, à titre d'exemple, des arguments comme celui-ci: «Tous les gouvernements doivent relever leur degré d'ambition et élaborer des plans de développement national, notamment des *mesures pour une transition juste visant à protéger les travailleurs/euses, leur famille et leurs communautés*» (*ibid.*, p. 13) [c'est nous qui soulignons].

Demander aux gouvernements et aux employeurs de protéger les travailleurs et leur famille revient à laisser le sort des travailleurs dépendre de «la cupidité des entreprises à laquelle sont soumis de nombreux gouvernements, portant atteinte aux droits et aux intérêts des citoyens» (CSI, 2019, p. 5), et à refuser aux travailleurs le pouvoir, la capacité et l'inventivité leur permettant de formuler leur propre vision alternative d'une société juste et égalitaire qui vivrait et travaillerait en alliance avec la nature. Cette démarche positionne les travailleurs en tant que victimes plutôt que maîtres de leur destin.

Il existe toutefois des exemples éloquentes montrant que les travailleurs comprennent la relation étroite qu'il existe entre le travail et la nature, ce qui les conduit à adopter d'autres types de stratégie. Cette compréhension se forge au travers de leur pratique quotidienne du travail, comme l'a expliqué un pêcheur du Kerala:

Maintenant, lorsque les hommes pêchent, ils récupèrent des déchets en plastique. Ce n'est pas bon non plus pour les ressources de la mer. Les pesticides aussi finissent dans la mer. Vous voyez, c'est pour ça qu'on travaille avec

d'autres groupes. [...] Il faut qu'on protège les Adivasis [des groupes indigènes]. Et il faut qu'on protège la forêt. Sinon, vous n'aurez pas de pluie au bon moment et vous n'aurez pas de ressources marines. C'est la chaîne. On doit protéger l'environnement, on fait partie de cet environnement⁸.

Il est aisé de comprendre pourquoi il est impossible, pour ce pêcheur, de ne pas considérer le travail, la nature et la vie comme étant indissociables. La question de savoir s'il est plus important de protéger les emplois ou l'environnement ne se pose même pas.

Or, la façon dont la nature et le travail sont interconnectés n'est pas aussi tangible pour les ouvriers de l'industrie métallurgique, par exemple. Mais il existe d'autres manières d'appréhender cette connexion, comme l'indique un ouvrier métallurgiste du Brésil:

Puis mon amitié avec ---- et l'étude de l'écologie m'ont conduit à penser qu'il y avait quelque chose de suprême, de subtile, qui ne pouvait pas être assimilé à de simples réactions physiques. [...] J'ai été protestant pendant six ans et aujourd'hui je me rends souvent à l'église anglicane. C'est une église très progressiste, très ouverte et l'un des piliers de l'église qui a été déterminant pour moi est la défense de toute création. [...] La Bible dit [...] toute création doit être rachetée par la présence de Dieu sur terre. En d'autres termes, c'est une relation entre l'homme et la nature.

Ce que nous constatons ici, c'est ce qui a manqué au syndicaliste sud-africain que nous avons cité antérieurement, à savoir une conception globale du monde pouvant faire le lien entre les humains en tant qu'êtres faisant partie de la nature tangible et qui permettrait donc aux travailleurs de comprendre notre lien avec la nature par l'intermédiaire du travail. En d'autres termes, le travail a toujours été une activité rendue possible grâce à la nature, qui transforme la nature et qui est façonnée par la nature.

Si nous considérons que ces exemples nous permettent de comprendre comment la nature et le travail sont indissociablement liés, nous constatons que soit le caractère du travail lui-même, soit les expériences de connectivité ou une perception universelle globale (qui ne doit pas être religieuse) sont nécessaires pour que l'on ne perçoive plus la nature comme «l'Autre» du travail. La façon de développer cette prise de conscience devrait faire partie d'une stratégie environnementale globale des syndicats.

8. Un exemple de cette observation sur le lien indissociable entre la nature et l'humain est Chico Mendes, ouvrier chargé de recueillir le caoutchouc et militant syndicaliste qui, dans les années 70, a déclaré: «Au début, je pensais que je me battais pour sauver les hévéas; puis j'ai pensé que je me battais pour sauver la forêt amazonienne. Maintenant, je sais que je me bats pour l'humanité».

Cinq suggestions pour un mouvement syndicaliste universel en faveur de l'environnement

Ce qu'il ressort de nos travaux de recherche et de ceux de nos collègues est qu'il peut être utile que les syndicats examinent les points suivants pour établir un programme syndical novateur qui mette en lien le travail et la nature:

L'éducation axée sur la recherche

La nécessité d'éduquer les travailleurs, de les reconverter, d'améliorer leurs qualifications fait l'objet de nombreux débats dans les publications sur la transition juste. Si cette démarche s'avère nécessaire, nous pensons toutefois qu'elle doit être nuancée. Tout d'abord, les travailleurs sont déjà qualifiés et disposent des connaissances théoriques et pratiques appropriées pour mettre au point de nouveaux modes de production. Le problème est que, au lieu d'exploiter ces connaissances qui permettraient à tous les travailleurs d'agir, plutôt que de subir, on leur dit que leurs connaissances sont inutiles.

Si les travailleurs disposent des qualifications qui leur permettent de mettre au point de nouvelles formes de production respectueuses de l'environnement, ce qui fait souvent défaut, c'est la perception qu'ils ont de la façon dont ils sont connectés avec la nature et les autres travailleurs du monde entier. Comment les travailleurs pourraient-ils développer le type de perception que le pêcheur que nous avons cité plus haut retire de son expérience professionnelle ou que l'ouvrier métallurgiste retire de sa foi religieuse? Quelles autres sortes d'expérience ou de philosophie de vie pourraient ouvrir la voie à ce genre de perception? Assister à un séminaire ou à des conférences n'est sans doute pas suffisant. Il importe de mettre au point des méthodes d'apprentissage qui positionnent les travailleurs en tant que chercheurs au sujet de leur propre environnement de travail, y compris de leur relation avec la nature et la chaîne mondiale de valeur.

Pour établir un tel processus d'apprentissage, il faut partir du principe qu'aujourd'hui toute forme de travail n'est pas seulement une transformation de la nature mais, compte tenu de la mondialisation et de la numérisation, repose sur la connexion et la coopération entre les travailleurs du monde entier. Or, à l'instar de la connexion entre le travail et la nature, la connexion entre les travailleurs de la chaîne de valeurs ne ressort pas forcément de manière évidente dans l'expérience quotidienne des travailleurs. On pourrait s'inspirer d'une méthode utilisée dans des ateliers d'histoire, en Europe, dans les années 80, afin de susciter la prise de conscience des connexions qui existent déjà. La méthode s'intitulait «Creuse où tu es». Sven Lindqvist souhaitait que ce soit un processus permettant aux travailleurs d'acquérir du pouvoir en faisant des recherches sur l'origine de leurs usines:

Tant que les ouvriers n'auront pas compris où sont leurs racines [...] et comment utiliser les ressources/outils nécessaires pour creuser [...] ils resteront toujours au second plan de la version «officielle» des événements [...] chaque travailleur dans chaque pays a le pouvoir et le potentiel de créer une nouvelle image du travail, qui «place les travailleurs et leur travail au premier plan» (Lindqvist, 1980).

En faisant des recherches sur l'évolution de leurs emplois dans le temps, les travailleurs peuvent remonter à l'origine des matières premières qu'ils utilisent, et trouver d'où elles viennent, comment la nature s'est transformée et comment les autres travailleurs (ayant par exemple des conditions de travail et environnementales médiocres ou dangereuses) sont utilisés pour les extraire et les transporter. De la même manière, des travaux de recherche pourraient être entrepris au sujet de la seconde vie d'un produit: Qui récupère les matières premières utilisées dans un smartphone, par exemple, et quels sont les dangers qu'encourent les travailleurs qui effectuent ce travail? Ces travaux de recherche pourraient s'accompagner de visites sur les lieux de travail de la chaîne de valeurs, ou de toute autre sorte de communication directe ou indirecte entre les travailleurs qui extraient et transportent les matières premières et ceux qui créent les produits. On pourrait envisager ce même genre de recherche depuis le point d'extraction jusqu'à la fin de vie du produit, voire sa seconde vie. Cela pourrait donner aux travailleurs une idée de la place qu'ils occupent dans une économie mondialisée et dans leur relation avec les autres travailleurs du monde entier.

Dans l'un de nos travaux de recherche, nous avons appris comment de telles connexions peuvent apporter une contribution significative. Lorsque des travailleurs indiens travaillant dans une société transnationale sont entrés en contact avec des travailleurs de la même société sise dans le Nord, ils ont été en mesure de comparer les salaires, les conditions de travail et les modes de vie; c'était la première fois que ceux du Nord apprenaient que leur société ne versait pas des salaires décentes à leurs collègues du Sud. Ils ont alors entrepris de questionner leur direction sur les conditions de travail de leurs collègues travaillant *au sein même de leur propre société transnationale* à travers le monde (Räthzel, Mulinari et Tollefsen, 2014). Cette «éducation à la recherche depuis le lieu où l'on se trouve» pourrait permettre de mettre en exergue la nécessité de créer un mouvement syndical mondialisé sans hiérarchie Nord-Sud et de montrer les limites de la croissance en raison de ses effets destructeurs sur la nature et les travailleurs. Elle contribuerait aussi à renforcer les aptitudes des travailleurs (et pas seulement de leurs représentants syndicaux) à mettre au point des plans alternatifs pour la transformation des modes actuels et des méthodes spécifiques de production.

Démocratiser le mouvement syndical mondial

Il est évident pour toute personne qui n'est pas dans le déni du réchauffement climatique que, si des mesures locales s'imposent, c'est néanmoins à un problème mondial se présentant sous différentes formes que nous sommes confrontés, la production dans les pays du Nord affectant notamment de manière disproportionnée les pays du Sud. Notre étude a montré que cet effet n'engendre pas seulement différents types d'intérêts stratégiques dans les syndicats des pays du Nord et ceux du Sud, mais qu'il exacerbe aussi les relations de pouvoir entre eux (Uzzell et Rätzzel, 2013). Les suggestions qui consistent à procéder à des ajustements aux frontières pour protéger les industries (souvent) du Nord des produits des industries plus polluantes (souvent) du Sud n'apportent pas de solution quant à la relation entre la justice pour la nature et la justice pour les travailleurs. Cela aggrave plutôt l'échange écologique inégal déjà existant entre le Nord et le Sud (Oulu, 2016). Cela signifie que les entreprises des pays du Nord (mais maintenant aussi de plus en plus de la Chine et de l'Inde) extraient les ressources naturelles des pays du Sud pour produire des biens matériels qui créent de la richesse pour ces entreprises du Nord mais pratiquement pas pour les travailleurs et les communautés du Sud eux-mêmes.

Les réseaux des sociétés dans le monde sont denses et efficaces, tandis que ceux des syndicats se réduisent aux réunions des représentants et à des programmes d'échange pour lesquels, comme les syndicalistes auxquels nous avons parlé en Afrique du Sud, au Brésil et en Inde l'ont expliqué, ce sont les syndicats du Nord qui déterminent l'ordre du jour et la façon dont les décisions sont prises: «Ils ont l'argent, ils dirigent la réunion, ils gèrent le programme». «Savoir, c'est pouvoir» était jadis un slogan du mouvement syndical. Cela peut encore être le cas si le savoir est associé à un processus global de rencontres et une reconnaissance mutuelle.

Associer la main-d'œuvre à la transformation de la production

Dans les années 70, la direction de Lucas Aerospace, alors le plus grand fabricant de systèmes et d'équipements aéronautiques en Europe – dont 50 pour cent étaient produits à des fins militaires –, décida de restructurer la société du fait que le gouvernement travailliste avait réduit le budget militaire et qu'il fallait aussi faire face à la concurrence internationale. Les dirigeants proposèrent de fermer 15 usines, ce qui devait entraîner la perte de 18 000 emplois. Plutôt que de se contenter de défendre la protection de leurs emplois, les syndicalistes représentant le personnel manuel et administratif ont mis au point le Plan Lucas, qui préconisait d'abandonner la production des armes militaires au profit de «produits socialement utiles». Le personnel avança 150 suggestions et notamment la production de pompes à chaleur s'avérant efficaces dans la

récupération de la chaleur perdue; des piles solaires et des piles à combustibles; un véhicule de transport public sur route/rails qui serait léger, utilisant des pneumatiques sur rails, et des véhicules électriques; et une voiture combinant une alimentation par batterie et une alimentation par moteur à combustion interne qui pourrait permettre de réaliser jusqu'à 50 pour cent d'économies de combustible tout en réduisant les émissions toxiques (Wainwright et Elliott, 1982; Räthzel, Uzzell et Elliott, 2010). La direction refusa ce plan, le TUC ne soutint pas les syndicats et les travailleurs furent finalement licenciés. Quarante ans plus tard, face à l'urgence de transformer en profondeur nos modes de production et de consommation, un tel procédé retrouve toute sa légitimité. Un exemple qui illustre la façon dont les expériences du passé peuvent servir le présent et fournir une nouvelle perspective pour le travail et la nature à l'avenir est celui des ouvriers du chantier naval de Harland et Wolff à Belfast. Pour tenter de sauver leurs emplois, ils n'ont pas seulement demandé la nationalisation de leur chantier naval, mais ont aussi «évoqué la question fondamentale de la production elle-même, suggérant un avenir basé non pas sur le fantasme d'un retour aux grands paquebots de naguère du style *Titanic*, mais sur la fabrication de l'infrastructure et du mécanisme interne de l'équipement de manière à générer de l'énergie renouvelable grâce à l'exploitation de l'énergie du vent et des vagues» (Wainwright, 2019).

Il ne suffit pas que les représentants des travailleurs s'assoient autour d'une table pour discuter de la «transition juste» *pour* les travailleurs. Si les syndicats aux niveaux international, national et local associaient les travailleurs à la transition vers des formes de production respectueuses de l'environnement, ceux-ci pourraient faire valoir leurs compétences et leur inventivité et n'auraient pas à rester passifs, attendant d'être protégés et craignant pour leur avenir. Dans le même ordre d'idées, Ferreras (2019) préconise la démocratisation des entreprises de manière à inclure les travailleurs, et pas seulement leurs représentants, dans la gouvernance d'entreprise.

Créer un modèle de production qui favorise l'alliance entre nature et travail

Puisque toute production entraîne non seulement la transformation mais aussi la destruction du milieu naturel, il importe, avant de recourir à la nature dans quel que procédé de production que ce soit, de se demander comment rendre à la nature ce qui lui a été ravi. L'économie circulaire qui consiste à réutiliser les produits en fin de vie est l'une des manières d'y parvenir. Mais elle a ses limites. Pour tous les autres types de produit, en réduire le volume est la façon de sortir du cercle vicieux dans lequel nous sommes enfermés. Comme l'a fait valoir Jackson (2019): «Vous savez que la stratégie la plus importante dans l'économie circulaire n'est pas de recycler ou de réutiliser le produit, c'est de repenser le produit lui-même et de se poser les questions suivantes: est-ce que

ce produit est vraiment nécessaire? Contribue-t-il à améliorer la qualité de vie et le bien-être de l'homme?»

Il nous faut un système de production qui laisse la terre au moins dans le même état, sinon en meilleur état, qu'avant la mise en œuvre des procédés de production. Un certain nombre de suggestions ressortent du débat public: systèmes de production décentralisée (Mangoyana et Smith, 2011), consommation de produits locaux, produits ayant une plus longue durée de vie, différentes formes de mobilité faisant appel aux transports publics, comme le préconise John Samuelsen, le responsable de la Fédération internationale des ouvriers du transport (Samuelsen, 2018). Toutes ces suggestions reviennent en fin de compte à rompre avec le modèle de croissance.

Rompre avec le modèle de croissance

Il s'agit là de la proposition qui est la pièce maîtresse la plus difficile à réaliser. Les travailleurs et leurs organisations craignent que, sans croissance, l'économie chancelle et qu'il n'y ait plus d'emplois. Or, comme l'affirment les syndicats: «Il n'y a pas non plus d'emplois sur une planète morte». Comment rompre avec le modèle de croissance sans créer de chômage massif? La littérature abonde d'ouvrages qui aujourd'hui donnent à penser que nous pouvons «prosperer sans la croissance» (Jackson, 2011; Schor, 2013; Czech, 2013; Victor, 2017; D'Alisa, Demaria et Kallis, 2015). Afin de concilier travail et durabilité environnementale, il est absolument indispensable de réduire le temps de travail dans l'emploi rémunéré, ce qui permettrait de répartir le travail résiduel entre tous les travailleurs (Jackson et Victor, 2011; King et van den Bergh, 2017). Cette démarche n'est pas seulement nécessaire pour réduire la production, mais aussi pour faire face au remplacement par l'intelligence artificielle des emplois à venir. Or, encore une fois comme de nombreux chercheurs l'ont démontré, il n'y a pas d'effet automatique de la réduction du travail sur la réduction de l'empreinte écologique. Des problèmes se posent également pour savoir comment financer une telle réduction du temps de travail qui soit socialement juste et ne prive pas les travailleurs d'un revenu nécessaire. Kasser (2002) a démontré que, à partir d'un certain seuil, toute richesse matérielle supplémentaire ne rendait pas les gens plus heureux – bien au contraire. Mais encore faut-il que ce seuil soit atteint. On a aussi entendu dire qu'une réduction du temps de travail pouvait entraîner une augmentation de la consommation, retombée qui annihilerait les bénéfices d'une production moindre (Aall et coll., 2011).

Rompre avec le modèle de croissance, en réduisant le temps de travail dans l'emploi rémunéré afin de répartir le travail entre tous les travailleurs, va appeler différentes formes de rémunération. Une transformation des modes de vie et de travail s'avère également nécessaire. Ceux qui prônent la transition juste invoquent des emplois décents et sûrs, mais le travail ne se résume pas à

ça. Le travail doit pouvoir apporter une satisfaction intellectuelle et psychologique. Il doit présenter une utilité, à savoir améliorer les capacités des travailleurs et leur permettre d'être fiers de produire, d'être satisfaits de leurs modes de production et des types de produits qu'ils créent (Sennett, 2010; Rätzhel, Mulinari et Tollefsen, 2014). Comme l'ont fait valoir des sociologues et des psychologues dans de nombreuses études: «les individus perçoivent leur rapport avec le travail dans des termes qui font sens pour eux: il confère une inclusion sociale, un sentiment d'utilité, d'indépendance, de service rendu, de maîtrise; c'est-à-dire la satisfaction des tâches accomplies conjuguée à une certaine forme d'autonomie» (Ferrerias, 2019, p. 6).

La perception identitaire de nombreux travailleurs est intimement liée à leur travail et à leur profession. La risque qui pèse sur certains secteurs industriels (comme l'exploitation houillère), du fait de la législation qui vise à réduire les émissions de carbone, va menacer des emplois ce qui, partant, va mettre à mal l'identité sociale des travailleurs (Uzzell, 2010). Si cette identité repose sur l'acquisition d'une source de fierté en ce que l'individu exécute un métier particulier qui lui confère une certaine position dans la société et le milieu social dans lequel il évolue (comme un chauffeur routier, un métallurgiste), d'autres valeurs gratifiantes comme se préoccuper de l'environnement, de sa communauté locale ou de sa famille peuvent aussi contribuer à forger l'identité des travailleurs et susciter en eux de l'intérêt pour d'autres emplois. Les domaines qui ne sont pas «productifs» au sens industriel du terme peuvent également procurer à tout individu un travail satisfaisant lui permettant de se forger une identité en tant que producteur: travail social, soins et éducation, rénovation de logements, travail créatif, autant de domaines qui peuvent être accessibles à beaucoup plus d'individus qu'actuellement. Il ne s'agit pas seulement d'une question de travail mais aussi de société. Les syndicats qui s'emploient à promouvoir ces aspects du travail pourraient se définir eux-mêmes comme étant des mouvements sociaux qui défendent les intérêts de leurs membres non seulement en tant que travailleurs, mais également en tant que citoyens.

Par ailleurs, il y aurait lieu de promouvoir d'autres formes de satisfaction en dehors du travail: relations sociales, mise en commun des biens matériels et temps partagé, soins prodigués aux individus dans le besoin. Le fait de réduire le temps de travail dans l'emploi rémunéré pourrait contribuer à instaurer l'égalité entre hommes et femmes, puisque les deux parents auraient davantage de temps à consacrer à leurs enfants et à leurs aînés. Cela permettrait aux individus d'exploiter pleinement leurs capacités, de participer à l'amélioration de la société et, non des moindres, de créer une relation équilibrée avec la nature et le système terrestre et de profiter d'activités de loisirs qui n'augmentent pas les émissions de dioxyde de carbone (Druckman et Gatersleben, 2019).

Aucune de ces avancées ne saurait se produire de manière automatique. Une réduction de l'emploi rémunéré va devoir s'accompagner non seulement de l'octroi d'un revenu de base garanti, mais aussi d'un accès gratuit à des services publics de qualité, à savoir la santé, l'éducation et la prise en charge des aînés.

La question qui va immédiatement se poser est la suivante: Qui va payer pour cela? C'est une question cruciale qui va appeler une analyse approfondie, une fois que la nécessité de procéder à une transformation radicale sera communément admise. «Taxer les riches» est une réponse toujours plébiscitée mais il nous faut la dépasser. Il importe également de promouvoir un concept de consommation différent (Soper, 2007). Le fait de rompre avec le modèle de croissance revient à entretenir un lien différent avec la nature, à ne plus voir la nature comme un objet à conquérir, mais à la considérer comme une alliée. Les syndicalistes attachent beaucoup de prix à la solidarité avec leurs collègues syndiqués; la solidarité avec la nature est tout aussi importante. Il importe de repenser la prospérité en termes de relations sociales, plutôt que de richesses matérielles.

Certaines de ces transformations sont déjà en cours, même si elles restent à la marge de nos sociétés «du Nord». On peut citer l'économie du partage, le développement des coopératives de travailleurs qui œuvrent non pas pour le profit mais pour produire des biens d'utilité sociale et instaurer un environnement de travail satisfaisant. Dans les pays du Sud, la notion du «bien vivre» – la vie agréable – reposant sur l'appartenance à une communauté plus vaste qui prend en compte la nature gagne toujours plus d'importance, au-delà des communautés autochtones qui l'ont développée (Villalba-Eguiluz et Etxano, 2017).

Les communautés autochtones d'Amérique latine et d'ailleurs représentent une source de connaissances dont peuvent s'inspirer les syndicalistes quant à la nécessité de considérer les hommes dans la nature et la nature dans les hommes – c'est-à-dire promouvoir une vision globale de la relation travail-humain-nature. Parmi les autres sources, citons Marx (1875) qui, critiquant jadis le programme de la social-démocratie allemande qui avançait que le travail était la source de toute richesse, a rétorqué: «Le travail n'est pas la source de toute richesse. La nature est tout autant la source des valeurs d'usage [...] que le travail, qui n'est lui-même que l'expression d'une force naturelle, la force de travail de l'homme» (1^{re} partie). Aujourd'hui, l'un des chercheurs les plus prolifiques qui s'emploie à réécrire l'histoire de notre système économique actuel à la lumière d'une démarche qui intègre la société et la nature est Jason Moore (voir Patel et Moore, 2018).

Aucun des mouvements marginaux de transformation n'est exempt de contradictions et de problèmes. Ainsi, quelques initiatives qui, au départ, se sont revendiquées de l'«économie du partage», comme Airbnb et Uber, ont fini par relever au fil du temps de l'économie prédatrice (Schor et Attwood-Charles, 2017). Toute solution alternative qui prend naissance dans notre monde actuel de conflits, de pouvoir et d'exploitation est amenée à porter aussi l'empreinte de ces conflits. Mais elle offre des voies vers d'autres solutions possibles – solutions que le mouvement ouvrier a largement occultées. Afin d'être en mesure de construire un avenir différent qui mette fin à l'exploitation de la terre et des travailleurs, les mouvements ouvriers doivent s'allier et

comprendre, tout comme le pêcheur du Kerala, que nous faisons partie intégrante de l'environnement; comme le métallurgiste au Brésil, que nous devons défendre toute création; comme l'ingénieur en Inde, que l'efficacité technologique doit être mise à profit pour «sauver nos ressources naturelles sans nuire à notre confort». En deux mots, les mouvements ouvriers, les mouvements paysans, les mouvements autochtones et les travailleurs manuels et employés administratifs doivent œuvrer ensemble pour empêcher que la crise climatique ne débouche sur une catastrophe.

Cela peut paraître utopique, et peut aller à l'encontre du travail concret que les syndicalistes effectuent au quotidien pour essayer d'éviter les pertes d'emplois et protéger les travailleurs. Mais, si nous examinons les effets du travail acharné effectué par les syndicats de par le monde depuis le développement de la politique néolibérale, sur quoi ont réellement débouché les politiques qui avaient pour seul objectif de défendre les droits et réglementations acquis au lieu d'élaborer un nouveau plan d'action pour les temps à venir? Le fossé entre les riches et les pauvres s'est creusé dans toutes les régions du monde. Dans les pays de l'OCDE, malgré une croissance (lente) de l'économie, les salaires sont à la baisse; le travail informel, l'externalisation, le travail à temps partiel (non souhaité), le travail mal rémunéré dans les secteurs des services sont à la hausse; la syndicalisation et, partant, la capacité organisationnelle ont reculé; et la croissance diminue de toute façon. C'est à Bertolt Brecht que l'on attribue cette phrase: «Les transformations se produisent lorsque nous nous trouvons dans des impasses».

Le monde est dans une impasse à plusieurs égards: notre cycle de perpétuation de la vie sur terre est défaillant; le pouvoir des mouvements ouvriers est en déclin partout dans le monde; il y a toujours plus d'«hommes forts» au pouvoir qui ne se préoccupent ni des travailleurs ni de la terre; les organisations progressistes et démocratiques – y compris les syndicats – souffrent d'un manque croissant de crédibilité. Ne serait-ce pas l'occasion pour les syndicats de repenser la façon dont nous devons travailler, consommer et organiser nos liens avec la nature et nos concitoyens? Le soutien apporté par les syndicats à la grève mondiale pour le climat en septembre 2019 nourrit l'espoir que ceux-ci vont lancer de nouvelles initiatives. Ce sont les travailleurs qui, naguère, ont changé le monde; passer à la vitesse supérieure pour renouveler l'opération peut apporter le potentiel de transformation tant nécessaire qu'aucun autre mouvement social ne peut créer.

Références

- Aall, C.; Klepp, I. G.; Engeset, A. B.; Skuland, S. E.; Støa, E. 2011. «Leisure and sustainable development in Norway: Part of the solution and the problem», *Leisure Studies*, vol. 30, n° 4, pp. 453-476.
- Carrington, D. 2019. «Why *The Guardian* is changing the language it uses about the environment», *The Guardian*, 17 mai. Disponible à l'adresse <https://www.theguardian.com/environment/2019/may/17/why-the-guardian-is-changing-the-language-it-uses-about-the-environment>.

- CES (Confédération européenne des syndicats). 2018. *Un guide pour les syndicalistes: Impliquer les syndicats dans la lutte contre le changement climatique pour construire une transition juste*. Bruxelles.
- Cha, M. 2013. *What's missing from GDP?* New York, Demos.
- Climate Emergency Declaration. 2019. «Climate emergency declarations in 1,087 jurisdictions and local governments cover 266 million citizens», article en ligne du 3 octobre. Disponible à l'adresse <https://climateemergencydeclaration.org>.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2019. *Les campagnes «nouveaux fronts» et les quatre piliers d'action pour 2020*. Bruxelles.
- . 2012. *Vers une croissance de l'emploi vert et décent*. Bruxelles.
- Czech, B. 2013. *Supply shock: Economic growth at the crossroads and the steady state solution*. Île Gabriola (Canada), New Society Publishers.
- D'Alisa, G.; Demaria, F.; Kallis, G. (dir. de publ.). 2015. *Degrowth: A vocabulary for a new era*. New York et Londres, Routledge.
- Davidson, H.; Doherty, B. 2017. «Troubled Papua New Guinea deep-sea mine faces environmental challenges», *The Guardian*, 11 décembre. Disponible à l'adresse <https://www.theguardian.com/world/2017/dec/12/troubled-papua-new-guinea-deep-sea-mine-faces-environmental-challenge>.
- Dominish, E.; Teske, S.; Florin, N. 2019. *Responsible minerals sourcing for renewable energy*, rapport préparé pour Earthworks. Sydney, Université de technologie, Institut pour des avenir durables.
- Druckman, A.; Gatersleben, B. (dir. de publ.). 2019. «A time-use approach: High subjective wellbeing, low carbon leisure», *Journal of Public Mental Health*, vol. 18, n° 2, pp. 85-93.
- Ferreras, I. 2019. *Democratising firms: A cornerstone of shared and sustainable prosperity*, CUSP Essay Series on the Morality of Sustainable Prosperity No. 10. Guildford, Université de Surrey, Centre pour la compréhension de la prospérité durable.
- Haas, W.; Krausmann, F.; Wiedenhofer, D.; Heinz, M. 2015. «How circular is the global economy?: An assessment of material flows, waste production, and recycling in the European Union and the world in 2005», *Journal of Industrial Ecology*, vol. 19, n° 5, pp. 765-777.
- Hampton, P. S. 2015. *Workers and trade unions for climate solidarity: Tackling climate change in a neoliberal world*, Routledge Studies in Climate, Work and Society. Londres et New York, Routledge.
- Hickel, J.; Kallis, G. 2019. «Is green growth possible?», *New Political Economy* (avril), pp. 1-18.
- ITF (Fédération internationale des ouvriers du transport). 2010. *Transport workers and climate change: Towards sustainable low-carbon mobility*, document de réflexion pour la Conférence de l'ITF sur le changement climatique, Mexico, 4 août 2010. Disponible à l'adresse https://www.ilr.cornell.edu/sites/ilr.cornell.edu/files/ITF-CLIMATE-CHANGE-CONFERENCE_LOW.pdf.
- Jackson, T. 2019. «Managing a post-growth economy: Circularity, productivity and inequality», *Circular Conversations* (blog). Guildford, Université de Surrey, Centre pour la compréhension de la prospérité durable (CUSP). Disponible à l'adresse <https://www.cusp.ac.uk/themes/aetw/blog-tj-circular-conversations/>.

- . 2011. *Prosperity without growth: Economics for a finite planet*. Londres et Washington DC, Earthscan.
- . Victor, P. 2011. «Productivity and work in the 'green economy': Some theoretical reflections and empirical tests», *Environmental Innovation and Societal Transitions*, vol. 1, n° 1, pp. 101-108.
- Kasser, T. 2002. *The high price of materialism*. Cambridge, Mass, MIT.
- King, L. C.; van den Bergh, J. C. J. M. 2017. «Worktime reduction as a solution to climate change: Five scenarios compared for the UK», *Ecological Economics*, vol. 132 (février), pp. 124-134.
- Lindqvist, S. 1980. «Gräv där du står» [Creuse où tu es], *Meddelande Från Arbetarrörelsens Arkiv Och Bibliotek*, n° 16 (septembre), pp. 42-47.
- Mangoyana, R. B.; Smith, T. F. 2011. «Decentralised bioenergy systems: A review of opportunities and threats», *Energy Policy*, vol. 39, n° 3, pp. 1286-1295.
- Marx, K. 1875. *La critique du programme de Gotha*, Disponible à l'adresse <https://www.marxists.org/francais/marx/works/1875/05/18750500.htm>.
- Max Planck Society. 2018. «On the age of computation in the epoch of humankind», article en ligne, 6 décembre, en référence au livre blanc de C. Rosol, B. Steininger, J. Renn et R. Schlägl. Disponible à l'adresse <https://phys.org/news/2018-12-age-epoch-humankind.html>.
- Morena, E.; Krause, D.; Stevis, D. (dir. de publ.). 2019. *Just transitions: Social justice in the shift towards a low-carbon world*. Londres, Pluto Press.
- Nations Unies. 1987. *Notre avenir à tous*, rapport Brundtland, rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement. New York.
- NUMSA (Syndicat national des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud). 2014. «Numsa press statement on expulsion from Cosatu», article en ligne, 9 novembre. Disponible à l'adresse <https://www.numsa.org.za/article/numsa-press-statement-expulsion-cosatu/>.
- Oulu, M. 2016. «Core tenets of the theory of ecologically unequal exchange», *Journal of Political Ecology*, vol. 23, n° 1, pp. 446-466.
- Patel, R.; Moore, J. W. 2018. *A history of the world in seven cheap things: A guide to capitalism, nature, and the future of the planet*. Londres et New York, Verso.
- PNUE (Programme des Nations Unies pour l'environnement). 2007. *Labour and the environment: A natural synergy*. Nairobi.
- Poschen, P. 2012. *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*. Genève, BIT.
- Räthzel, N.; Uzzell, D. 2013. *Trade unions in the green economy: Working for the environment*. Londres et New York, Earthscan Routledge.
- ; —. 2011. «Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma», *Global Environmental Change*, vol. 21, n° 4, pp. 1215-1223.
- ; —; Elliott, D. 2010. «Can trade unions become environmental innovators?», *Soundings*, vol. 46, pp. 76-87.
- ; Mulinari, D.; Tollefsen, A. 2014. *Transnational corporations from the standpoint of workers*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Renner, M.; Sweeney, S.; Kubit, J. 2008. *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. Nairobi, PNUE.

- Rosemberg, A. 2017. *Strengthening just transition policies in international climate governance*, Policy Analysis Brief. Muscatine, IA, Stanley Foundation.
Disponible à l'adresse <https://stanleycenter.org/publications/strengthening-just-transition-policies-in-international-climate-governance/>.
- Samuelsen, J. 2018. «Public transit is key to tackling global warming», *Crain's New York Business*, 23 mai. Disponible à l'adresse <https://www.craainsnewyork.com/article/20180523/OPINION/180519931/op-ed-public-transit-is-key-to-tackling-global-warming>.
- Sargar, V. 2015. «A trade union approach to climate justice: The campaign strategy of the National Union of Metalworkers of South Africa», *Global Labour Journal*, vol. 6, n° 3, pp. 267-282.
- Schor, J. B. 2013. *La véritable richesse: une économie du temps retrouvé*. Paris, Charles Léopold Mayer.
- ; Attwood-Charles, W. 2017. «The 'sharing' economy: Labor, inequality, and social connection on for-profit platforms», *Sociology Compass*, vol. 11, n° 8, e12493.
- Sennett, R. 2010. *Ce que sait la main: la culture de l'artisanat*. Paris, Albin Michel.
- Soper, K. 2007. «Re-thinking the 'good life': The citizenship dimension of consumer disaffection with consumerism», *Journal of Consumer Culture*, vol. 7, n° 2, pp. 205-229.
- Stevis, D.; Felli, R. 2015. «Global labour unions and just transition to a green economy», *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, vol. 15, n° 1, pp. 29-43.
- TUC (Congrès des syndicats). 2014. *The union effect: Greening the workplace*, Economic Report Series. Londres.
- 2008. *Go green at work: A handbook for union green representatives*. Londres.
- Uzzell, D. 2010. «Psychology and climate change: Collective solutions to a global problem», *British Academy Review*, vol. 16, pp. 15-16.
- ; Räthzel, N. 2013. «Local place and global space: Solidarity across borders and the question of the environment», dans l'ouvrage publié sous la direction de N. Räthzel et D. Uzzell: *Trade unions in the green economy: Working for the environment*, pp. 241-256. Londres et New York, Earthscan Routledge.
- Victor, P. A. 2017. *Handbook on growth and sustainability*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Villalba-Eguiluz, C. U.; Etxano, I. 2017. «Buen vivir vs development (II): The limits of (neo-)extractivism», *Ecological Economics*, vol. 138 (août), pp. 1-11.
- Wainwright, H. 2019. «The Harland and Wolff workers want to make renewable energy. A labour government would help them», *Independent*, 20 août. Disponible à l'adresse <https://www.independent.co.uk/voices/harland-and-wolff-belfast-occupation-nationalisation-labour-john-mcdonnell-a9071536.html>.
- ; Elliott, D. 1982. *The Lucas Plan: A new trade unionism in the making?* Londres, Allison et Busby.

Les moteurs du changement et du développement*

*Un regard depuis l'Amérique latine
et les Caraïbes*

Alicia Bárcena

Secrétaire exécutive de la Commission économique
pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC)

* Cet article se fonde sur des extraits révisés et actualisés d'un document de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC, 2018), ainsi que sur d'autres publications de cette organisation.

Introduction

Le faible dynamisme économique, les inégalités économiques et sociales profondes entre les pays et à l'intérieur de chacun d'eux, et la menace d'une crise environnementale de grande ampleur démontrent que le mode de développement actuel n'est pas durable et qu'il est urgent d'en changer.

Face à ce défi, le système international a obtenu un consensus sur une nouvelle forme de développement, qui souligne le rôle fondamental de la lutte contre les inégalités, et contre la destruction de l'environnement. Ce consensus est inscrit dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durables (ODD), qui ont été approuvés en septembre 2015 par les Nations Unies. Ce programme représente une grande avancée en raison de la précision de son contenu pour élaborer un nouveau mode de développement, et notamment de l'intégralité de ses objectifs qui décrivent la multiplicité des éléments à prendre en compte pour avancer vers un développement durable. Il constitue donc un grand progrès par rapport au programme défini précédemment, avec les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Il représente une avancée politique car il est l'aboutissement d'un large débat, auquel ont participé les gouvernements et les acteurs sociaux, et parce qu'on y souligne le principe du partage différencié des responsabilités entre les pays, au niveau de l'environnement et aux niveaux économique et social. Il s'agit également d'un progrès au niveau conceptuel, parce qu'il rassemble de façon cohérente dans les ODD une vaste palette de défis et d'objectifs. En plus d'inclure un objectif plus ambitieux vis-à-vis de la pauvreté (l'éradiquer sous toutes ses formes et en tous lieux), le Programme de développement durable à l'horizon 2030 fait de l'égalité et de la protection de l'environnement ses principaux axes, tout en intégrant des thèmes comme le droit à la protection sociale, à l'emploi productif et au travail décent, la transparence et une nouvelle équation entre l'État, le marché et la société, thèmes qui étaient absents dans les OMD.

La mise en œuvre du Programme 2030 se fait dans un contexte de profondes mutations économiques, politiques, sociales, démographiques et environnementales qui créent de nouvelles opportunités, mais aussi de grands défis qui s'ajoutent aux difficultés structurelles auxquelles sont confrontés depuis longtemps les pays en développement, et notamment l'Amérique latine et les Caraïbes. Ces nouveaux défis sont mondiaux, ce qui implique que, pour y faire face, il faut une gouvernance multilatérale. Toutefois, dans de nombreux domaines politiques, le multilatéralisme suscite des résistances, avec dans certains pays des positions nationalistes qui remettent en cause les leçons et les progrès de l'après-guerre. Cet article examine les principales tendances économiques et sociales mondiales qui ont une incidence sur les progrès vers la réalisation des ODD.

Les défis pour obtenir un changement structurel progressif

La structure de production des pays en développement, et notamment celle de l'Amérique latine et des Caraïbes, se caractérise par une grande hétérogénéité: une partie importante de la main-d'œuvre travaille dans l'informalité ou dans des activités de subsistance (CEPALC, 2012). Cette hétérogénéité se traduit par de grands écarts de productivité entre les différents segments de production. On observe aussi des écarts significatifs au sein des entreprises formelles. C'est ainsi qu'en Amérique latine, en 2016, la productivité moyenne des microentreprises, des petites entreprises et des entreprises moyennes n'était respectivement que de 6, 23 et 46 pour cent de celle des grandes entreprises, alors qu'en Europe, par exemple, les écarts à la même période sont nettement inférieurs (avec des niveaux relatifs de productivité de 42, 58 et 76 pour cent respectivement) (Correa, Leiva et Stumpo, 2018, p. 24).

Sauf lorsque les conditions externes sont très favorables, la structure de production dominante dans la région n'est pas en mesure de produire les taux de croissance économique nécessaires pour créer durablement des emplois productifs et du travail décent afin de sortir de la pauvreté qui, en dépit des progrès obtenus récemment, reste à des niveaux élevés.

Pour réduire ces écarts de productivité, et les inégalités qu'ils induisent, un changement structurel est nécessaire pour que la diffusion de la technologie et le développement de la demande ne donnent pas seulement une impulsion au groupe des grandes entreprises du secteur de l'exportation, mais à l'ensemble de l'économie, grâce à des chaînes de production avec des liaisons vers l'amont et vers l'aval. Il n'est pas possible ici d'approfondir les composantes d'une politique publique qui favoriserait un changement structurel progressif dans ce sens, mais il faut souligner l'importance d'avoir une politique macro-économique de développement, une politique commerciale de promotion de la diversification, l'extension et la transformation de l'infrastructure, un soutien à la recherche et au développement technologique, une politique de développement productif inclusive en faveur de la numérisation, une transformation de l'éducation et de la formation professionnelle, et un grand impact sur l'environnement, entre autres.

Cependant, avec la structure de production actuelle, la croissance de l'économie mondiale demeure un facteur essentiel de l'évolution de l'économie de l'Amérique latine et des Caraïbes. La crise économique et financière mondiale de la fin de la dernière décennie, avec ses conséquences, surtout en Europe, a souligné la fragilité de cette croissance, tandis que l'économie chinoise entre dans un processus de décélération progressive. Les projections pour la croissance mondiale les plus récentes pour 2019 et 2020 montrent notamment un ralentissement assez généralisé de la croissance mondiale. On assiste, en plus, à une révision des tendances du commerce international, des marchés financiers et des transformations technologiques, qui nécessite la mise en place de

politiques publiques mondialement coordonnées, et de stratégies de transformation à l'échelle nationale et régionale.

La croissance du commerce mondial de biens a ralenti de façon significative depuis la crise économique mondiale de 2008 et 2009. De 2000 à 2007, son volume augmentait de 6,3 pour cent par an, alors que de 2012 à 2016 sa croissance n'a été que 2,2 pour cent par an¹. En 2017, la croissance du commerce mondial a repris, avec une expansion de 4,7 pour cent, mais 2018 a connu un nouveau ralentissement à 3,9 pour cent et, en avril 2019, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) a réduit ses prévisions de croissance du commerce mondial à 2,6 pour cent pour cette année.

La faiblesse de la croissance économique mondiale est le principal facteur du ralentissement du dynamisme du commerce. D'après les estimations du Fonds monétaire international (FMI, 2016), environ 75 pour cent de la baisse de la croissance des importations mondiales entre la période de 2003 à 2007 et celle de 2012 à 2015 sont imputables à la faiblesse de la croissance économique. L'impact de la faiblesse de l'activité économique sur le commerce a été d'autant plus fort que, après la crise, l'investissement – qui est d'habitude plus intensif en importations que d'autres éléments de la demande agrégée – a connu un dynamisme particulièrement faible. Ces deux phénomènes s'autoalimentent, car la faiblesse du commerce a une incidence sur la demande agrégée des pays, en limitant l'accès à des marchés plus vastes permettant de réduire les coûts, ce qui induit des effets négatifs sur les décisions d'investissement et sur la consommation.

En plus de ces facteurs conjoncturels qui ont une incidence sur la faible croissance du commerce mondial, des facteurs essentiellement structurels freinent son expansion, notamment la réduction du dynamisme de création de chaînes de valeur mondiales et régionales, le ralentissement – et, ponctuellement, l'inversion – des processus de libéralisation du commerce mondial et les mutations technologiques émergentes ou en cours.

Plusieurs causes sont à l'origine du ralentissement de l'expansion des chaînes de valeur mondiales et régionales (voir par exemple Auboin et Borino, 2017). La première est la maturité de ces chaînes, avec la réduction des gains d'efficacité associés à leur mise en place dans les années 1990.

Le deuxième facteur de réduction de l'expansion de ces chaînes de valeur est lié aux progrès continus de l'automatisation, notamment dans les pays avancés, qui va réduire le dynamisme du commerce mondial à l'avenir, car les avantages de la délocalisation de la production vers des pays en développement à la recherche d'une réduction des coûts du travail ont tendance à se réduire.

Le troisième facteur est l'augmentation de la production locale des facteurs de production, notamment en Chine. Cette transformation se traduit par une forte réduction du pourcentage des pièces et des composants dans les

1. Les années 2008 et 2009 (crise) sont exclues de l'analyse ainsi que 2010 et 2011 (récupération à court terme).

importations non pétrolières depuis 2000, qui est passé de 57 à 48 pour cent, soit une chute de 9 points.

Le quatrième facteur est le ralentissement de la libéralisation du commerce. L'instauration de l'obligation d'avoir un minimum de contenu local dans plusieurs pays développés et en développement encourage les entreprises à produire et à se fournir localement au lieu d'importer (BCE, 2016). Le ralentissement des processus d'intense libéralisation du commerce et de l'investissement étranger direct à l'échelle mondiale, qui s'étaient traduits par la signature d'accords régionaux et mondiaux (l'Acte unique européen, créant le marché unique, l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) en 1994, les accords de l'OMC, ainsi que l'entrée de la Chine dans cette organisation), contribue à ce quatrième facteur. L'élargissement de l'Union européenne et les processus d'ouverture engagés par de nombreux pays en développement depuis les années 1990 expliquent en partie le fort dynamisme du commerce mondial durant les deux décennies qui ont précédé la crise.

Ce dynamisme s'est réduit depuis l'irruption de la crise. Le changement de politique commerciale des États-Unis par l'administration actuelle y a contribué, car il a eu un impact sur deux des principales négociations commerciales en cours: le Partenariat transpacifique (PTP) et le Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (PTCI). Les négociations du PTCI ont été suspendues en octobre 2016. Après le retrait des États-Unis du PTP en janvier 2017, les onze autres pays qui participaient aux négociations se sont mis d'accord sur une version légèrement modifiée de cet accord pour signer en mars 2018 le Partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP)². Parvenir à cet accord a été une avancée importante étant donné la conjoncture complexe que traverse actuellement le commerce mondial. Cependant, le retrait des États-Unis a réduit de façon importante le poids économique et géopolitique de cet accord par rapport au PTP initial, et l'impact qu'il pourra avoir pour créer de nouvelles normes mondiales sera limité. De plus, la nouvelle administration des États-Unis a imposé une renégociation de l'ALENA et a instauré ou annoncé une série de mesures douanières bilatérales qui ont une incidence sur les échanges commerciaux avec la Chine, l'Union européenne et le Canada. Comme ces pays ont adopté des mesures de rétorsion similaires, il est difficile de prévoir l'impact sur le commerce mondial de ces tensions commerciales. S'ajoutent à ce tableau complexe les difficultés que traverse actuellement l'OMC et les incertitudes engendrées par la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (Brexit), et les conditions dans lesquelles s'effectuera cette sortie.

2. La principale différence entre les textes du PTP et de ce traité est que le PTPGP suspend l'application de 22 dispositions du PTP qui faisaient principalement référence à des exigences des États-Unis en matière de propriété intellectuelle et d'investissement, qui n'ont pas été approuvées par les autres participants.

Quoi qu'il en soit, il n'existe pas de consensus au sujet de l'impact de la réduction de la libéralisation commerciale (ou de l'augmentation du protectionnisme) sur les résultats du commerce mondial de ces dernières années ou des prochaines années, en grande partie car il est difficile d'établir des mesures précises et quantifiables. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2016) conclut par exemple que le ralentissement de la libéralisation du commerce explique environ 25 pour cent du ralentissement de la croissance du commerce de 2011 à 2015 par rapport aux chiffres de 1991 à 2007, et que les mesures douanières ont des effets réels sur le commerce et les prix des produits concernés, comme l'acier et l'aluminium (voir aussi OCDE, 2018). À l'inverse, pour Auboin et Borino (2017), l'influence de l'augmentation du protectionnisme est réduite et statistiquement non significative.

Enfin, il convient de souligner que les statistiques disponibles pour mesurer le commerce présentent de plus en plus de limitations. Par exemple, les plateformes numériques permettent de commercialiser (aussi de façon transfrontalière) une vaste gamme de services considérés auparavant comme non négociables, ou non sujets à des transactions commerciales, et de biens numériques, comme les livres électroniques, les jeux vidéo ou le téléchargement de musique et de films. Dans certains cas, ces biens numériques ont totalement remplacé leurs équivalents physiques. Dans ces circonstances, le commerce qui passe à travers des frontières physiques peut se réduire, mais cette baisse sera imputable, au moins partiellement, à une augmentation du commerce numérique, qui n'est pas correctement appréhendé par les statistiques disponibles. Il est donc nécessaire de développer de nouvelles méthodologies pour mesurer le commerce numérique des biens et des services.

En plus de la conjoncture mondiale caractérisée par un ralentissement du commerce international, les pays en développement, et notamment les pays d'Amérique latine et des Caraïbes, dépendent de plus en plus du financement extérieur. Il en résulte une augmentation de l'exposition de ces économies aux cycles des liquidités internationales, et de leur vulnérabilité vis-à-vis de l'extérieur, reflet d'une mondialisation financière ou d'une *financiarisation* croissantes.

Il existe différentes définitions de la financiarisation. Toutes soulignent le découplage prolongé entre l'économie réelle et le secteur financier, et le rôle croissant, et souvent prédominant, du secteur financier, des arguments financiers, des institutions et des agents financiers sur l'économie réelle (voir par exemple Sawyer, 2013; Epstein, 2005; Krippner, 2005; Palley, 2013). Le divorce entre les finances et la macroéconomie, combiné à d'autres facteurs, a facilité l'émergence de systèmes financiers extrêmement complexes au niveau institutionnel et d'une grande fragilité. Et pourtant, la théorie économique s'est servie de ce paradigme dominant comme base empirique pour justifier la dérégulation financière (puisque le secteur financier répondait à d'autres déterminants que l'économie réelle), ce qui a renforcé le processus de financiarisation.

La financiarisation n'est pas un phénomène nouveau, mais la dimension qu'elle atteint dans les pays développés comme dans les pays en développement est nouvelle, ainsi que sa généralisation à l'ensemble des agents et des transactions des économies, dans la sphère «réelle» ou financière³. On peut distinguer les dimensions suivantes de la financiarisation.

Elle se voit d'abord à la croissance élevée du secteur financier, qui est supérieure à celle de l'économie réelle. Plusieurs indicateurs permettent d'observer ce phénomène, comme l'augmentation vertigineuse du développement financier au niveau mondial. En 1980, la valeur de l'ensemble des actifs financiers, y compris les contrats dérivés, était légèrement supérieure au produit intérieur brut (PIB) mondial (29 pour cent au-dessus du PIB mondial). En 1990, sa valeur représentait presque trois fois le PIB mondial et, depuis 2007, elle se situe à plus de dix fois la valeur du PIB mondial (291 pour cent).

Cette augmentation est due au fait que, de 1980 à 2007, la croissance moyenne du secteur financier était de 8 pour cent pour les pays développés et de 9,5 pour cent pour les pays en développement, alors que la croissance de l'économie réelle n'était que de 2,7 et 3,6 pour cent respectivement. En Amérique latine, la croissance du secteur financier a été en moyenne de 18,3 pour cent, six fois plus élevée que celle de l'économie réelle (3 pour cent).

En écho à cette croissance, le deuxième élément de la financiarisation est l'augmentation de la part des recettes du secteur financier dans les recettes totales. De 1950 à 2006, dans les pays les plus développés, la part des recettes financières sur les recettes totales est passée de 2 à 8 pour cent. Au Royaume-Uni, la part des recettes du secteur financier est passée de 5 à 8 pour cent de 1970 à 2007.

Derrière cette augmentation des recettes se cache une augmentation du taux de rendement des facteurs du capital et du travail dans le secteur financier. Au Royaume-Uni, le taux de rendement des entreprises financières, qui avait augmenté de 7 pour cent de 1921 à 1961, est passé à plus de 20 pour cent de 1981 à 2007. L'emploi a également augmenté dans le secteur financier, ainsi que les salaires relatifs perçus par les employés du secteur financier par rapport au reste de l'économie (Bertocco, 2017). Ce phénomène s'est également produit en Amérique latine. Ces processus sont en étroite corrélation avec l'augmentation des inégalités dans la répartition fonctionnelle du revenu, qui a eu tendance à évoluer, depuis les années 1980, vers une augmentation des bénéfices au détriment des salaires, et une augmentation des inégalités des revenus

3. Dans ses écrits des années 1970 et 1980, Minsky (1982) supposait que les positions de fragilité financière concernaient essentiellement le secteur financier, et dans une moindre mesure le secteur des entreprises non financières. Les ménages ne faisaient pas partie du mouvement progressif vers la fragilité financière. Aujourd'hui, le niveau élevé de l'endettement du secteur des entreprises non financières et des ménages, dans les pays développés comme dans certains pays en développement, notamment l'Amérique latine, est justement le reflet du processus actuel de financiarisation.

personnels, que l'on rencontre dans la majeure partie des économies depuis les années 1980.

L'augmentation de la rentabilité du secteur financier a incité les entreprises à réorienter leurs activités vers ce secteur. Il est évident que, pour toute une série d'entreprises d'Amérique latine, un grand nombre de celles qui sont cotées en Bourse ont tendance à utiliser le marché des capitaux internationaux pour se refinancer à des fins financières, plutôt que pour augmenter leurs niveaux d'investissement ou de productivité (Pérez Caldentey, Favreau-Negrón et Méndez Lobos, 2018). De même, les recettes provenant des émissions de dette souveraine restent dans la trésorerie au lieu d'être orientées vers des investissements. Cette augmentation de la rentabilité du secteur financier a également entraîné une augmentation de l'endettement du secteur des entreprises non financières et des ménages.

La financiarisation a des répercussions importantes dans le domaine macroéconomique. Elle se traduit par une augmentation de la fragilité financière, est source d'instabilité et fait obstacle à la croissance économique sur le long terme.

La tendance à la financiarisation n'est pas une conséquence de la distorsion de l'intermédiation financière. C'est plutôt une conséquence des forces libres du marché. Le système financier se définit principalement par son caractère endogène, sa capacité croissante à créer des liquidités et des instruments, et à imprégner toutes les autres activités économiques. Voilà pourquoi la régulation financière est essentielle: elle ne doit pas être seulement conçue comme un cadre politique permettant d'ajuster de façon dynamique les paramètres de la régulation afin de maintenir le niveau souhaité de solidité du système financier pour réduire les risques systémiques, mais plutôt comme une façon de renforcer le potentiel de croissance des activités de l'économie réelle.

L'univers technologique présente aussi des niveaux élevés d'incertitude, tant au niveau de sa dynamique propre, qu'au niveau de ses effets sur les activités analogiques. Mais à la différence de la réalité macroéconomique, où les incertitudes sont la résultante d'une décennie de croissance lente et de doutes sur la validité du modèle d'interprétation sur lequel se fondent les politiques, les incertitudes dans le domaine numérique sont la conséquence de son succès. Le développement et l'utilisation des nouvelles technologies se sont accélérés, et leurs effets se sont propagés de façon transversale à l'économie et à la société.

L'augmentation des capacités de traitement, de transmission et de stockage des données n'a pas été influencée par les problèmes liés à la formation de capital, à la croissance et à l'emploi au niveau agrégé. On peut, par exemple, observer l'accélération des mutations technologiques en mesurant le flux des données en fonction de la capacité des réseaux transfrontaliers à haut débit installés. Cette capacité a augmenté de façon exponentielle à partir de 2007, dans un contexte de fortes fluctuations des flux internationaux du commerce des biens et des services, des investissements étrangers directs et du financement, notamment après la crise financière mondiale (Manyika et coll., 2016).

On peut également constater la rapidité du changement numérique en observant l'accès à Internet et l'utilisation des technologies mobiles. En 2017, ces technologies étaient diffusées à plus de 5 milliards d'abonnés à la téléphonie mobile, à 3,58 milliards d'utilisateurs d'Internet (48 pour cent de la population mondiale) et à plus de 5,1 milliards d'abonnés au haut débit fixe et mobile, ce qui engendre une circulation de plus de 100 exaoctets par mois sur Internet. Parallèlement, plus de 180 milliards d'applications ont été téléchargées, soit environ 26 par habitant de la planète. L'expansion de l'utilisation des applications se fait à un rythme accéléré, et il est toujours plus incertain de prévoir, par exemple, le type d'applications qui sera utilisé dans cinq ans, et donc quels seront les équipements et les compétences nécessaires pour les utiliser de façon efficace (UIT et UNESCO, 2017).

Le dynamisme des technologies les plus avancées est tout aussi remarquable. En moins d'une décennie, des technologies de calcul dans le cloud ont été introduites, ainsi que l'analyse numérique des grandes quantités de données qui se sont rapidement développées entre les consommateurs et les entreprises, surtout les moyennes et grandes entreprises. En moins de deux ans, la robotique et l'intelligence artificielle ont ouvert de nouveaux champs d'action; certes, elles avaient été développées durant des décennies, mais elles sont devenues habituelles dans les discussions politiques pour leur impact potentiel. La technologie des chaînes de blocs (*blockchain*) permet de créer de nouvelles industries et modifie les systèmes de production de biens et de services⁴.

La convergence des capacités de transmission, de calcul et de stockage, l'augmentation exponentielle de leur puissance, la réduction continue de leurs coûts et la pénétration des technologies numériques dans l'économie créent une phase de perturbation qui repose sur l'intelligence des machines et des objets et l'analyse des données, impulsée par les plateformes numériques mondiales qui alimentent les activités sectorielles (voir figure 1).

Ces progrès technologiques s'accompagnent d'une profonde reconfiguration de la structure des entreprises. Des plateformes numériques, dont les activités dominent l'univers en ligne, sont devenues si puissantes qu'elles exercent un impact croissant sur l'univers analogique. Ces plateformes mondiales, apparues ces quinze dernières années, appartiennent majoritairement à des entreprises des États-Unis (Apple, Google, Facebook, Amazon, Microsoft) et de la Chine (Baidu, Alibaba, Tencent). L'apparition de ces nouvelles structures d'entreprise exige de la part des gouvernements des réponses réglementaires (sécurité, vie privée, droit du travail) et fiscales, aux contours encore incertains. Tout cela renforce l'incertitude mondiale, car ces plateformes sont

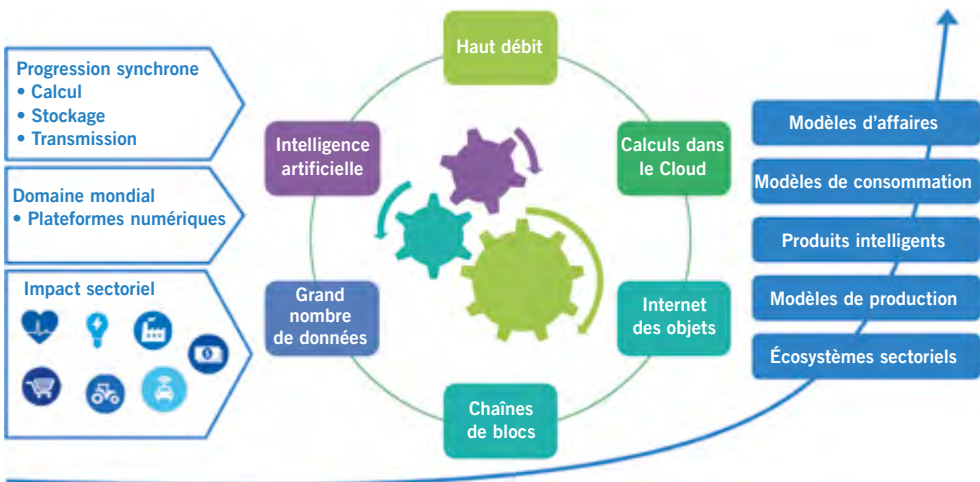
4. Une chaîne de blocs est un protocole de cryptage qui permet à des utilisateurs différents (ordinateurs) de valider et d'actualiser des transactions d'objets numériques. La technologie *blockchain* est un ensemble d'algorithmes qui permet de commercialiser et de vérifier électroniquement des cryptoproduits – notamment le *bitcoin* – par le biais d'un réseau d'ordinateurs sans grand livre central.

les agents les plus dynamiques en matière d'investissement, d'offre de biens et de services numériques, mais des tensions peuvent apparaître entre leur mode d'action et le droit national.

Les conséquences de la numérisation sont complexes, mais il faut en souligner trois qui sont essentielles pour l'élaboration des politiques. Tout d'abord, avec l'expansion des technologies numériques, il est de plus en plus difficile de déterminer les frontières entre la production de biens et de services. Avec l'utilisation de «produits intelligents connectés», il est toujours plus difficile de séparer les coûts et les bénéfices de la production et de l'utilisation physique des coûts et bénéfices qui correspondent aux dimensions numériques. Deuxièmement, alors que les comptes des pays technologiquement les plus avancés montrent une très faible augmentation de la productivité, on est revenu au débat sur le paradoxe de Solow («on voit partout qu'on est à l'ère des ordinateurs, sauf dans les statistiques de la productivité»). Notamment, on n'est arrivé à aucune conclusion probante sur les effets de l'économie des plateformes sur la productivité. Parmi les éléments qui nécessitent une analyse plus fouillée, on trouve les problèmes de mesure, les retards de mise en œuvre de nouvelles technologies et la génération de complémentarités entre elles (McAfee et Brynjolfsson, 2017).

Le troisième effet est le plus pertinent pour les décisions politiques et le bien-être des travailleurs, alors que c'est probablement celui qui véhicule le plus d'incertitudes. L'impact des nouvelles technologies sur le niveau et les caractéristiques de l'emploi nécessite des politiques sur bien des sujets, par exemple, sur l'indemnisation des territoires, des secteurs et des travailleurs qui subissent un préjudice à cause des transformations en cours, et sur l'identification et l'anticipation des compétences nécessaires, avec la refonte des programmes

Figure 1. La perturbation numérique



Source: CEPALC, 2018, p. 49.

d'enseignement et de formation professionnelle. Les estimations réalisées sur les risques de substitution et de transformation technologique du travail humain donnent des résultats très différents mais, dans tous les cas, l'impact est important, surtout dans les contextes où l'emploi n'augmente que lentement. Des défis politiques apparaissent dans ce contexte pour faire face aux risques de segmentation et de polarisation croissante des marchés du travail.

Les défis sociaux

Les inégalités de la répartition des revenus et la pauvreté

La mondialisation et la croissance importante de quelques-unes des économies en développement (notamment la Chine et l'Asie orientale) ont entraîné une réduction significative des écarts entre les revenus des pays. Cependant, tous n'ont pas retiré les mêmes avantages de la mondialisation. En dépit de la croissance économique, dans beaucoup de pays les inégalités de la répartition des revenus ont augmenté du début des années 1980 au milieu de la décennie des années 2010 (UNU-WIDER (WIID 3.4)). Ces inégalités, leurs causes et leur impact possibles ont fait l'objet d'une préoccupation croissante à propos de la concentration des revenus et de la richesse, sujet qui accapare l'attention dans le débat international⁵. Le diagnostic d'Oxfam International sur la concentration toujours plus extrême de la richesse est particulièrement important: en 2017, 43 personnes détenaient une richesse équivalente à celle des 3,8 milliards de personnes les plus pauvres et, en 2018, 26 multimillionnaires seulement avaient accumulé cette richesse (Oxfam GB, 2019, p. 32).

En dépit de la réduction des inégalités entre les nations, dans les régions les plus développées, les inégalités internes sont maintenant à leur plus haut niveau depuis des décennies, et l'indice de Gini (la mesure des inégalités la plus utilisée) augmente dans presque toutes les régions du monde. Dans les pays de l'OCDE, cet indice a atteint 0,32 en 2014, son taux le plus élevé depuis la décennie de 1980; en Chine, cet indice est passé de 0,286 dans les années 1980 à 0,48 en 2012 (dernière donnée disponible).

À partir des données du *World Inequality Report 2018* (Alvaredo et coll., 2018), on observe que la mondialisation et l'ouverture des marchés ont entraîné une augmentation significative du revenu réel par habitant. Cependant, les revenus mondiaux ont augmenté à des vitesses différentes, en créant des

5. Le nombre de publications annuelles sur le sujet des inégalités et de la justice sociale en sciences sociales et économiques, qui était en moyenne inférieur à 1 000 en 1991, est passé à 6 000 en 2014. Le plus grand nombre de publications des chercheurs en sciences économiques porte sur les inégalités. La croissance du nombre de ces articles s'est accélérée à partir de 2007-08 (CISS, IDS et UNESCO, 2016).

gagnants et des perdants⁶. Cette analyse met en évidence la polarisation marquée des avantages de la mondialisation en faveur des plus riches. Le 1 pour cent le plus riche du monde a accumulé 27 pour cent du montant total généré par la croissance des revenus de 1980 à 2016, alors que les 50 pour cent du secteur des plus faibles revenus n'a reçu que 12 pour cent de cette croissance des revenus (Alvaredo et coll., 2018).

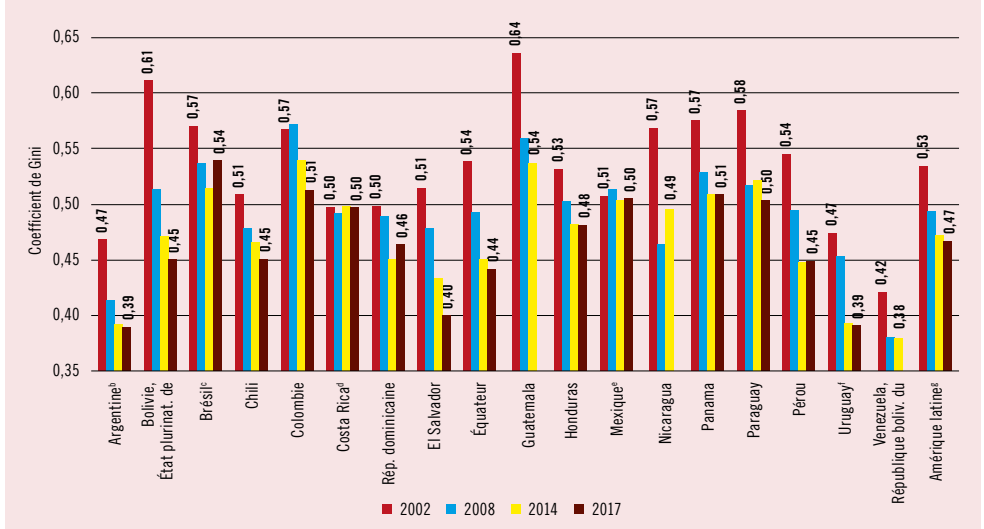
L'unique exception à cette tendance mondiale à l'augmentation des inégalités est la région de l'Amérique latine et des Caraïbes où, durant la dernière décennie, la concentration des richesses a atteint son minimum historique, tout en restant la région la plus inégalitaire du monde. De 2002 à 2017, la moyenne simple des indices de Gini de 18 pays d'Amérique latine et des Caraïbes a connu une réduction significative en passant de 0,53 à 0,47, mais le rythme de cette réduction a ralenti à partir de 2014. Durant cette période, la réduction des inégalités de revenus correspond à une croissance plus forte des revenus de la partie inférieure de la distribution, c'est-à-dire une augmentation relative des revenus du 1^{er} quintile, supérieure à celle du 5^e quintile, principalement associée aux revenus provenant d'un travail rémunéré (qui correspond en moyenne à 72 pour cent des revenus des ménages), salarié ou indépendant. Cependant, les pensions et les transferts monétaires publics aux ménages disposant des revenus les plus faibles (par exemple les transferts monétaires associés aux stratégies de réduction de la pauvreté) ont également joué un rôle important dans ce résultat (CEPALC, 2019). Les taux de pauvreté et d'extrême pauvreté ont baissé de façon significative de 2002 à 2014: ils sont passés de 44,5 à 27,8 pour cent pour le taux de pauvreté, et de 11,2 à 7,8 pour cent pour l'extrême pauvreté. Néanmoins, les taux moyens de pauvreté et d'extrême pauvreté ont recommencé à augmenter à partir de 2015: le taux de pauvreté est remonté à 30,2 pour cent et le taux d'extrême pauvreté à 10,2 pour cent, comme on peut le voir sur les figures 2 et 3 (CEPALC, 2019).

Depuis la moitié de la première décennie du XXI^e siècle, on observe également en Amérique latine et dans les Caraïbes une amélioration de la distribution fonctionnelle du revenu: la participation de la masse salariale au revenu total augmente dans 8 des 15 pays de la région (de 4 points de pourcentage en moyenne), en inversant la baisse enregistrée depuis les années 1970 (qui a été similaire à la tendance dans les pays développés, mais à partir de niveaux considérablement inférieurs). Une bonne partie de cette dynamique s'explique par ce qui s'est produit dans les pays d'Amérique du Sud. Depuis 2014, cette

6. On peut définir les gagnants de la croissance des revenus réels par habitant comme étant les personnes dont le revenu moyen se situe entre les 20^e et 60^e centiles – en grande partie des habitants de la Chine ou de l'Inde, dont les économies se sont développées à des taux sans précédent ces trente dernières années – et celles dont le revenu moyen est autour du 99^e centile, qui correspond au 1 pour cent des personnes les plus riches du monde. Les personnes qui ont pris du retard, relativement, sont celles dont le revenu moyen par habitant se situe entre le 70^e et le 90^e centile de la distribution mondiale, qui, en grande partie, représentent les (vieilles) classes moyennes des pays les plus avancés, ainsi que les premiers centiles (Alvaredo et coll., 2018).

augmentation a ralenti pour l'ensemble de la région, mais avec une forte hétérogénéité entre les pays. Au vu de la configuration des marchés du travail dans la région, il est essentiel de prendre aussi en compte les revenus des travailleurs non salariés (les travailleurs indépendants et les patrons), qui correspondent

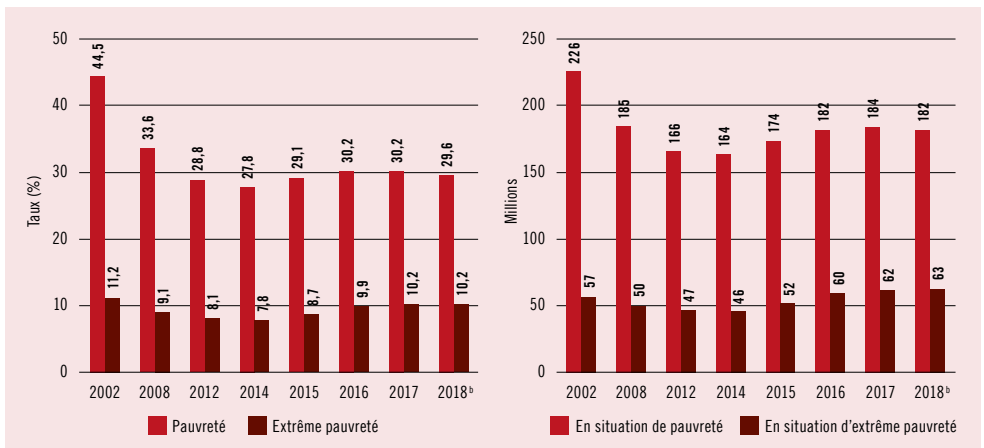
Figure 2. Amérique latine et Caraïbes (18 pays): indice des inégalités de Gini^a, 2002-2017



^a L'indice de Gini a été calculé en prenant en compte les revenus égaux à 0. ^b Total urbain. ^c Les chiffres de 2017 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. ^d Les chiffres à partir de 2010 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. ^e Les chiffres de 2016 sont estimés à partir de la base «Modèle statistique 2016 pour la continuité du MCS-ENIGH» (Módulo de Condiciones Socio-económicas – Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares). ^f Les chiffres de 2002 correspondent aux zones urbaines. ^g Moyenne construite sur la base des informations de l'année la plus proche disponible pour chacun des 18 pays.

Source: CEPALC, 2019.

Figure 3. Amérique latine et Caraïbes (18 pays): taux de pauvreté et d'extrême pauvreté, et personnes en situation de pauvreté et d'extrême pauvreté, 2002-2018^a (en pourcentages et en millions de personnes)



^a Estimation correspondant aux 18 pays d'Amérique latine et des Caraïbes. ^b Les données de 2018 correspondent à une projection.

Source: CEPALC, 2019.

à la rétribution du travail. Quand on intègre ces revenus, les niveaux de participation des revenus du travail sont en moyenne 25 pour cent supérieurs à la participation du travail salarié traditionnellement publié dans les comptabilités nationales. En dépit de ces progrès, cette région garde toujours un retard important par rapport aux pays développés, avec une participation de la masse salariale au PIB inférieure de 10 points de pourcentage à la moyenne des pays de l'OCDE et de près de 17 points par rapport aux pays du G7 (données pour 2016), avec aussi une plus grande dispersion de la distribution entre les pays (CEPALC, 2019).

Les résultats positifs enregistrés de 2002 à 2014 sont liés à la croissance de l'économie associée à la hausse des prix des matières premières, à l'expansion de la marge de manœuvre budgétaire et à l'adoption de politiques anticycliques dans plusieurs pays de la région face à la crise de 2008-09. Mais ces résultats ne peuvent pas s'expliquer sans prendre en compte le contexte politique dans lequel la réduction de la pauvreté et des inégalités et la promotion de l'inclusion sociale deviennent une priorité inédite dans plusieurs pays de la région. Les gouvernements s'engagent aussi en faveur d'un programme de droits et appliquent des politiques sociales actives (comme les politiques de transferts de revenus vers les familles en situation de pauvreté, le développement de la protection sociale avec ou sans cotisation et de l'accès à l'éducation, à la santé, au logement et aux services de base, en plus des politiques d'action positive envers des groupes et des secteurs exclus ou faisant l'objet de discrimination, comme les femmes, les peuples autochtones et la population d'ascendance africaine) et des politiques du marché du travail (avec la revalorisation du salaire minimum, la promotion de la formalisation du travail et des mécanismes de protection de l'emploi, la lutte contre le travail des enfants et le renforcement des institutions du marché du travail) (CEPALC, 2016b). À partir de 2015, la marge de manœuvre budgétaire se réduit, et d'importants indicateurs du travail se détériorent: les taux de chômage augmentent, le processus de formalisation du travail qui s'était produit dans plusieurs pays s'interrompt. Dans ce contexte, la protection sociale qui se développe et se renforce dans la région depuis le début de la première décennie du XXI^e siècle a joué un rôle essentiel pour contenir la détérioration de la répartition des revenus et éviter un recul majeur au niveau des taux de pauvreté et d'extrême pauvreté, et des inégalités de revenus (CEPALC, 2019).

Le vieillissement de la population et les migrations

La baisse de la fécondité et l'allongement de la durée de vie ont abouti au vieillissement progressif de la population mondiale. L'évolution de la population dans les quatre grands groupes d'âge – jusqu'à 19 ans (les jeunes), de 20 à 39 ans (les adultes jeunes), de 40 à 59 ans (les adultes) et de 60 ans et plus (les adultes âgés) – illustre ce processus.

Il y a trente ans, le monde était clairement divisé en sociétés jeunes (celles où les moins de 20 ans représentaient le plus grand groupe démographique) dans l'hémisphère Sud et sociétés d'adultes jeunes (où le groupe le plus important était la population de 20 à 39 ans) dans l'hémisphère Nord. Actuellement, la situation est plus hétérogène, avec l'apparition des premières sociétés vieillissantes (où la population qui prédomine est celle des plus de 60 ans) au Japon et en Suède, et des sociétés adultes (où le plus grand groupe est celui des 40 à 59 ans) en Europe, au Canada et en République de Corée, et la propagation des sociétés d'adultes jeunes en Asie, en Amérique latine et dans les Caraïbes. Cette hétérogénéité sera caractéristique de la période couverte par les objectifs de développement durable: vers 2030, les sociétés vieillissantes augmenteront notablement en Europe et en Amérique du Nord et, en 2060, la majeure partie de ces pays auront des sociétés vieillissantes. On estime que, en Amérique latine et dans les Caraïbes, le nombre des personnes de 60 ans et plus dépassera pour la première fois celui des enfants et des adolescents de moins de 15 ans vers 2036, et qu'il continuera à croître jusqu'en 2080 (Nations Unies, 2017a).

La transformation de la pyramide des âges de la population a des conséquences importantes sur la croissance économique, les modèles de consommation et la durabilité des systèmes de transferts. Dans la première étape, l'augmentation de la proportion de la population en âge de travailler (de 20 à 64 ans) a tendance à dynamiser l'économie, dans la mesure où la main-d'œuvre provient majoritairement de ce groupe – c'est le bonus démographique –, à condition que les facteurs soient réunis pour assurer une demande appropriée de travailleurs. La transition des sociétés où les jeunes prédominent vers des sociétés où les personnes âgées sont les plus nombreuses transforme la structure de la demande et des apports économiques et sociaux de la population. Il faut redistribuer les ressources économiques, parce qu'on passe de la prise en compte en priorité des besoins des enfants et des jeunes (l'éducation) à celle des besoins des personnes âgées (santé, soins et retraites).

En Amérique latine et dans les Caraïbes, en dépit de l'hétérogénéité des différents pays – certains pays sont beaucoup plus avancés que d'autres dans la transition démographique (pour avoir une analyse détaillée de ces tendances, voir CEPALC, 2016a et 2017) –, la diminution de la population infantile réduit dans une certaine mesure les besoins en éducation, soins et services de santé maternelle et infantile, en raison de l'existence d'un important contingent de population en âge d'être potentiellement active (15 à 59 ans), alors que la population de personnes âgées (équivalente à 76 millions de personnes en 2017) représente encore un secteur relativement réduit dans l'ensemble de la population. En 2060, ce chiffre aura triplé et, à la fin du XXI^e siècle, il atteindra 266 millions de personnes. Dans ce cadre, les gouvernements doivent jouer un rôle actif prépondérant pour prévenir les effets du vieillissement rapide de la population grâce aux systèmes de santé et de protection sociale, et notamment aux systèmes de retraite (CEPALC, 2017).

La migration internationale est une autre caractéristique d'importance croissante. En 2017, les migrants internationaux représentaient 3,4 pour cent de la population mondiale (environ 258 millions de personnes)⁷ (Nations Unies, 2016). Aux alentours de 2010, environ 30 millions de Latino-Américains et de Caraïbéens résidaient dans des pays différents de celui de leur naissance, soit environ 5 pour cent de la population totale de la région (une décennie auparavant, ce chiffre était d'environ 26 millions). Il est très possible que ce chiffre ait augmenté, il pourrait atteindre 38 millions (Nations Unies, 2017b).

D'autre part, la population étrangère qui résidait dans des pays d'Amérique latine et des Caraïbes était à peu près de 7,6 millions de personnes en 2010, soit environ un quart du nombre des émigrés, et représentait seulement 1,3 pour cent de la population de la région.

Étant donné que les migrants internationaux se concentrent généralement dans les tranches d'âge où l'on travaille, la migration nette positive peut réduire le taux de dépendance des personnes âgées (le nombre de personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes de 15 à 64 ans), habituellement utilisé pour évaluer les éventuels coûts socio-économiques liés au vieillissement de la population. D'après les projections des Nations Unies, de 2015 à 2050, ce taux augmentera de 71 pour cent dans les régions développées. Sans la migration, ce taux serait de 87 pour cent.

Dans le contexte que nous venons de décrire, il est indiscutable que la migration internationale présente un intérêt mondial, et revêt une importance politique croissante. Si on ajoute la baisse de la fécondité avec un taux qui se situe au-dessous du seuil de renouvellement, avec comme conséquence un vieillissement démographique, les préoccupations sur l'avenir de la population sont très pertinentes. L'une des conséquences importantes des tendances démographiques et migratoires est que les politiques se préoccupent de plus en plus des taux de fécondité trop bas, des taux de migrations trop élevés et du vieillissement de la population (Lee et Mason, 2014). L'inquiétude politique croissante vis-à-vis de la fécondité et de la migration est particulièrement préoccupante car elle peut augmenter la xénophobie: devant la baisse de la fécondité, les groupes nationalistes associent l'identité nationale à la population née dans le pays et considèrent les immigrants comme une menace.

Le cadre normatif des migrations internationales comprend des instruments liés aux droits humains des personnes migrantes, aux droits des travailleurs migrants et à la protection des réfugiés, ainsi que des instruments destinés à combattre le trafic des migrants et la traite des personnes.

Dans ce contexte, le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières représente la première tentative pour gérer intégralement les flux migratoires à l'échelle internationale. La remise en cause de son processus d'adoption par un petit nombre de pays membres des Nations Unies reflète

7. On considère comme migrant international les personnes nées dans un autre pays que leur lieu de résidence ou qui se désignent comme des ressortissants étrangers.

la pression croissante des positions nationalistes sur les propositions multilatérales. Cependant, l'immense majorité des pays soutiennent cette initiative et proposent de nouveaux débats sur la gouvernance de la migration au XXI^e siècle. Le 19 décembre 2018, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le projet de résolution avec 152 voix pour, 5 contre et 12 abstentions. Il s'agit du premier accord mondial destiné à profiter des avantages de la migration et à en réduire les formes de vulnérabilités qui lui sont associées.

Pour autant, les cadres institutionnels de la majorité des pays de la région sont encore loin de garantir une vision globale des vulnérabilités et des besoins des personnes migrantes lors des différentes étapes du cycle de migration. Les politiques élaborées à partir de ces cadres doivent être en mesure de garantir les droits et des niveaux minimaux de bien-être indépendamment du fait que ce soit le pays de transit, de destination, d'origine, de retour ou plusieurs de ces éléments simultanément, comme pour le Mexique et les pays du triangle nord de l'Amérique centrale (Maldonado Valera, Martínez Pizarro et Martínez, 2018; Sabates-Wheeler et Koertl, 2010).

Le problème migratoire est appelé à devenir un élément permanent des programmes publics des pays dans le monde, et notamment d'Amérique latine et des Caraïbes. Il ne s'agit pas d'une phase transitoire ni d'un moment de crise qui nécessite des mesures temporaires ou d'urgence. Face à l'intrication des formes traditionnelles et des formes émergentes de discrimination, liées à la xénophobie et au racisme, qui exigent une compréhension large des inégalités et des mécanismes qui les perpétuent, comme leurs éléments liés au sexe, à l'âge, au niveau socio-économique ou à la condition ethnique ou raciale (CEPALC, 2016a), les pays se verront interpellés, sous une forme ou sous une autre, par la nécessité de l'inclusion, du bien-être et des droits des personnes migrantes.

Les défis de la transition vers une économie écologiquement durable

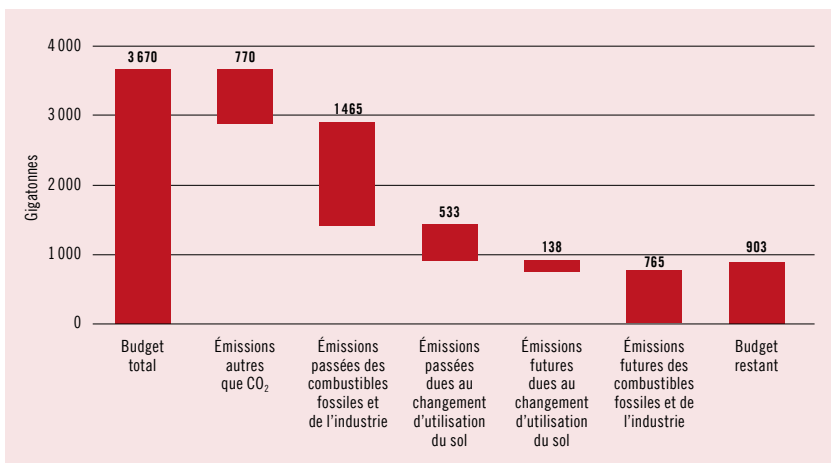
Durant ces dernières décennies sont apparues au niveau mondial des pressions sur l'environnement, comme la perte de la biodiversité, la pollution des sols et des eaux par des produits chimiques, la disparition de la couche d'ozone et le réchauffement de la planète. La reconnaissance de la détérioration croissante du patrimoine naturel mondial a permis de redéfinir le concept de développement pour le transformer en développement *durable*. Ce concept a été au centre de l'élaboration de la structure moderne de gouvernance de l'environnement, formalisée dans les accords obtenus lors du Sommet de la Terre de 1992, la Convention de Vienne pour la protection de la couche d'ozone, la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification, la Convention sur la diversité biologique (CDB), le programme Action 21 et la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, avec ses 27 principes de gouvernance. La

Convention de Minamata sur le mercure et la Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants s'y sont ajoutées par la suite. Ces efforts de gouvernance mondiale visaient à protéger la société et les économies de la dégradation de leurs fondements. Voilà pourquoi les objectifs de développement durable (ODD) et le Programme 2030 établissent une vision intégrée et universelle des différents domaines du développement, fondée sur le concept de développement durable.

En dépit des progrès dans la construction de la gouvernance environnementale, lentes et rares sont les réussites en matière de développement durable. Les progrès pour restaurer la couche d'ozone sont une exception. Sur les autres sujets, on constate peu d'amélioration, voire des reculs notoires, comme l'effondrement des pêcheries, la pollution des océans, l'extinction massive des espèces, la dégradation des sols et un réchauffement mondial inexorable.

La Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques est une illustration des problèmes de la gouvernance environnementale mondiale. Le passage à un cercle vertueux dépend dans une large mesure de l'Accord de Paris adopté en 2015, qui reconnaissait que le seuil pour la sécurité climatique était d'éviter un réchauffement mondial de plus de 2 °C par rapport au niveau préindustriel, et appelait à s'efforcer de limiter le réchauffement à 1,5 °C au plus. Cependant, le réchauffement accumulé depuis 2015 excède déjà 1,0 °C et on dépasse le budget d'émissions de carbone disponible pour limiter le réchauffement à 1,5 °C. Pire encore, au rythme actuel des émissions, il ne resterait qu'une vingtaine d'années pour éviter de dépasser la limite de 2 °C. Même en supposant que toutes les contributions décidées au niveau national soient respectées, le fossé reste toujours alarmant, car elles ne portent que sur une partie des réductions nécessaires pour atteindre l'objectif de 2 °C, comme le montre la figure 4 (voir PNUE, 2017).

Figure 4. Le budget du carbone (les émissions cumulées de dioxyde de carbone, en gigatonnes)



Source: PNUE, 2017.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, on ne réussit pas à progresser dans ce domaine et, pour être plus précis, on va à l'opposé de ce qui est souhaitable pour l'environnement, puisque de 1990 à 2014 les émissions de la région ont augmenté au rythme de 0,6 pour cent annuel. La région produit 4,6 tonnes d'émissions par habitant, presque autant que l'Union européenne, à ceci près que l'Union européenne réduit la disparité entre les émissions et la croissance à un rythme de -0,9 pour cent annuel. Respecter l'objectif de 2 tonnes par habitant implique une amélioration considérable de l'ampleur et de la qualité des services publics urbains, comme le transport collectif, la gestion des déchets et l'éclairage public, un plus grand développement des énergies renouvelables (qui actuellement contribuent en moyenne à 24 pour cent de la consommation d'énergie) et des mesures de préservation de l'agriculture et du secteur forestier. Il faut y ajouter les défis pour lutter contre le stress hydrique, s'adapter à la montée du niveau de la mer et aux changements dans l'agriculture. En Amérique latine et dans les Caraïbes, le défi est d'autant plus complexe en raison de la forte inégalité de la répartition des revenus, et du fait que les secteurs dont les revenus sont les plus élevés contribuent de façon disproportionnée aux émissions.

Le fossé technologique et la faiblesse des capacités productives freinent les progrès dans la direction souhaitée. Une économie dotée de peu de capacités technologiques et d'un capital humain rare ne sera pas en mesure de mieux tirer profit de son environnement. Elle aura toujours tendance à soutenir la croissance en utilisant de façon intensive ses ressources naturelles qui, avec le faible coût de la main-d'œuvre, représentent sa source de compétitivité internationale.

Pour aller vers un modèle de croissance qui conjugue les progrès techniques et leur diffusion à des couches plus larges de la société, l'égalité et la viabilité écologique, il faut développer des capacités pour susciter les innovations nécessaires pour éliminer la disparité entre la croissance, le bien-être et les émissions. Pour ce faire, la région doit tirer profit des opportunités en s'orientant de préférence vers les domaines où le potentiel de développement durable est élevé, avec un impact économique, un potentiel d'inclusion sociale et une meilleure empreinte écologique, comme la production d'énergie renouvelable, la transformation des transports publics et des services d'assainissement, et la bioéconomie.

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 souligne le lien entre bien-être humain, qualité de l'environnement, droits humains et paix. En postulant que personne ne doit être laissé de côté, le programme établit une série de droits qui nécessitent des politiques publiques pour réduire les inégalités sous toutes leurs formes. Dans ce contexte, le principe 10 de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement est un axe majeur du Programme 2030. Son application effective garantit la prise en compte des besoins des personnes et des groupes vulnérables dans la gouvernance de l'environnement, pour que ces derniers puissent exercer leurs droits dans des

conditions d'égalité et d'absence de discrimination. De même, l'utilisation du patrimoine naturel, y compris la capacité d'absorption de la nature, par exemple des émissions de produits polluants, doit faire l'objet de discussions éclairées, démocratiques et participatives. À cet égard, l'Accord régional sur l'accès à l'information, la participation publique et l'accès à la justice à propos des questions environnementales en Amérique latine et dans les Caraïbes est un exemple mondial: il s'agit d'un accord contraignant résultant d'une négociation régionale réussie inspirée du principe 10.

Conclusions

L'économie mondiale traverse une phase complexe où les principaux moteurs de la croissance économique (l'investissement, la productivité et le commerce) progressent lentement, en raison de l'augmentation de la dette et de l'opacité des instruments financiers. Il faut y ajouter une très grande incertitude liée aux nouveaux progrès technologiques dont le potentiel pour faire progresser les ODD contraste avec la refondation de la structure des entreprises au niveau mondial, avec quelques entreprises numériques qui non seulement contrôlent une grande partie de l'économie numérique, mais ont aussi un impact croissant sur l'économie analogique. Leur impact sur les chiffres de l'emploi à l'avenir est très incertain, et ils suscitent clairement des défis politiques pour faire face aux risques de segmentation, de précarisation et de polarisation des marchés du travail, et d'augmentation des inégalités entre le capital et le travail et entre les travailleurs. Les inégalités en Amérique latine ont récemment atteint leur niveau historiquement le plus bas pour la concentration des revenus, mais la région n'en demeure pas moins la plus inégalitaire dans le monde.

Il faut ajouter à ces tendances économiques et sociales l'augmentation de la préoccupation politique pour les taux trop bas de fécondité, le vieillissement de la population et les mouvements migratoires. Enfin, les pressions sur l'environnement se sont accumulées ces dernières décennies à l'échelle mondiale en termes de perte de biodiversité, de pollution des sols et des eaux par des produits chimiques, de raréfaction de la couche d'ozone et de réchauffement climatique mondial.

Ces tendances soulignent la nécessité de changer de mode de développement. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable (ODD) sont l'expression d'un nouveau consensus qui reconnaît la nécessité de profonds changements à l'échelle des pays, des régions et de la planète. En Amérique latine et dans les Caraïbes, il faut réduire l'hétérogénéité des structures productives, et avancer dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de réduction de la pauvreté et des inégalités. Pour respecter les objectifs de développement du Programme 2030, de profonds changements sont nécessaires, notamment au niveau de l'architecture financière et du système commercial mondiaux, ainsi que dans les conditions de

transfert de connaissances et de technologies des pays développés vers les pays en développement. Il faut pour cela une nouvelle gouvernance mondiale et, dans la conjoncture actuelle, il est indispensable de défendre et de renforcer le multilatéralisme face à la résurgence des nationalismes politiques et économiques.

Références

- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. *World Inequality Report 2018*, World Inequality Lab, World Inequality Database (WID.world). Un résumé en français, intitulé «Rapport sur les inégalités mondiales 2018», est disponible à l'adresse <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-french.pdf> [consulté le 19 juillet 2019].
- Auboin, M.; Borino, F. 2017. *The falling elasticity of global trade to economic activity: testing the demand channel*, Working Paper ERSD-2017-09. Genève, OMC. Disponible à l'adresse www.wto.org/english/res_e/reser_e/ersd201709_e.pdf [consulté le 19 juillet 2019].
- BCE (Banque centrale européenne). 2016. *Le bulletin économique de la BCE*, n° 6. Francfort (Allemagne).
- Bertocco, G. 2017. *Crisis and the failure of economic theory: The responsibility of economists for the Great Recession*. Cheltenham, Royaume-Uni, et Northampton, États-Unis, Edward Elgar.
- CEPALC (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes). 2019. *Panorama social de América Latina, 2018* (LC/PUB.2019/3-P). Santiago, Nations Unies. Disponible à l'adresse https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/1/S1900051_es.pdf [consulté le 19 juillet 2019].
- . 2018. *La ineficiencia de la desigualdad*, trente-septième session de la CEPALC, La Havane, du 7 au 11 mai (LC/SES.37/3-P). Santiago, Nations Unies. Disponible à l'adresse https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43442/6/S1800059_es.pdf [consulté le 19 juillet 2019].
- . 2017. *Panorama social de América Latina, 2016* (LC/PUB.2017/12-P). Santiago, Nations Unies. Disponible à l'adresse https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41598/S1700567_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y [consulté le 19 juillet 2019].
- . 2016a. *Panorama social de América Latina, 2015* (LC/G.2691-P). Santiago, Nations Unies. Disponible à l'adresse https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39965/S1600175_es.pdf [consulté le 19 juillet 2019].
- . 2016b. *Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe*, Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe, Lima, du 2 au 4 novembre 2015 (LC.L/4056/Rev.1). Santiago, Nations Unies. Disponible à l'adresse https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39100/S1600099_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y [consulté le 19 juillet 2019].
- . 2012. *Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo*, trente-quatrième session de la CEPALC, San Salvador, du 27 au 31 août (LC/G.2524, SES.34/3). Santiago, Nations Unies. Disponible à l'adresse <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3078/S2012062.pdf?sequence=1> [consulté le 19 juillet 2019].

- CISS (Conseil international des sciences sociales); IDS (Institute of Development Studies); UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2016. *World Social Science Report, 2016: Challenging inequalities; Pathways to a just world*. Paris, UNESCO.
- Correa, F.; Leiva, V.; Stumpo, G. 2018. «Mipymes y heterogeneidad estructural en América Latina», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Dini et G. Stumpo: *Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/75), pp. 9-34. Santiago, CEPALC. Disponible à l'adresse https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1800707_es.pdf [consulté le 19 juillet 2019].
- Epstein, G. A. (dir. de publ.). 2005. *Financialization and the world economy*. Northampton (États-Unis), Edward Elgar.
- FMI (Fonds monétaire international). 2016. *Perspectives de l'économie mondiale. Demande modérée: symptômes et remèdes*, octobre. Washington. Disponible à l'adresse <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2016/12/31/Subdued-Demand-Symptoms-and-Remedies> [consulté le 19 juillet 2019].
- Krippner, G. 2005. «The financialization of the American economy», *Socio-Economic Review*, vol. 3, n° 2, pp. 173-208.
- Lee, R.; Mason, A. 2014. «Is low fertility really a problem? Population aging, dependency, and consumption», *Science*, vol. 346, n° 6206 (octobre), pp. 229-234.
- Maldonado Valera, C.; Martínez Pizarro, J.; Martínez, R. 2018. *Protección social y migración. Una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/62). Santiago, CEPALC.
- Manyika, J.; Lund, S.; Bughin, J.; Woetzel, J.; Stamenov, K.; Dhingra, D. 2016. «Digital globalization: The new era of global flows», février. McKinsey Global Institute. Disponible à l'adresse www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/digital-globalization-the-new-era-of-global-flows [consulté le 19 septembre 2019].
- McAfee, A.; Brynjolfsson, E. 2017. *Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future*. New York, W. W. Norton Company.
- Minsky, H. P. 1982. *Can 'it' happen again? Essays on instability and finance*. New York, M. E. Sharpe.
- Nations Unies. 2017a. *World Population Prospects 2017*. New York, Division de la population du Département des affaires économiques et sociales (DAES) des Nations Unies.
- . 2017b. «International migrant stock: The 2017 revision». New York, Division de la population du Département des affaires économiques et sociales (DAES) des Nations Unies. Base de données en ligne disponible à l'adresse www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp [consulté le 19 juillet 2019].
- . 2016. *International Migration Report 2015 (ST/ESA/SER.A/384)*. New York, Division de la population du Département des affaires économiques et sociales (DAES) des Nations Unies. Disponible à l'adresse www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015.pdf [consulté le 19 juillet 2019].

- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2018. «De lourdes incertitudes pèsent sur la croissance mondiale», *Perspectives économiques intermédiaires*, 20 septembre. Disponible à l'adresse <http://www.oecd.org/fr/economie/perspectives/De-lourdes-incertitudes-pesent-sur-la-croissance-mondiale-OCDE-perspectives-economiques-intermediaires-brochure-20-septembre-2018.pdf> [consulté le 19 juillet 2019].
- . 2016. *Cardiac arrest or dizzy spell: Why is world trade so weak and what can policy do about it ?*, OECD Economic Policy Paper No. 18. Paris. Un résumé en français, intitulé «Arrêt cardiaque ou crise passagère: pourquoi le commerce mondial est-il si faible et que peut faire la politique économique pour le relancer?», est disponible à l'adresse https://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/cardiac-arrest-or-dizzy-spell_5jlr2h45q532-en [consulté le 19 juillet 2019].
- Oxfam GB. 2019. *Services publics ou fortunes privées?* Oxford (Royaume-Uni), Oxfam GB. Disponible à l'adresse <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620599/bp-public-good-or-private-wealth-210119-fr.pdf> [consulté le 19 juillet 2019].
- Palley, T. I. 2013. *Financialization: The economics of finance capital domination*. Londres, Palgrave Macmillan.
- Pérez Caldentey, E.; Favreau-Negront, N.; Méndez Lobos, L. 2018. *Corporate debt in Latin America and its macroeconomic implications*, Working Paper No. 904. New York, Levy Economics Institute. Disponible à l'adresse www.levyinstitute.org/pubs/wp_904.pdf [consulté le 19 juillet 2019].
- PNUE (Programme des Nations Unies pour l'environnement). 2017. *Emissions Gap Report 2017*. Nairobi. Disponible à l'adresse www.unenvironment.org/fr/node/18308 [consulté le 19 juillet 2019].
- Sabates-Wheeler, R.; Koettl, J. 2010. «Social protection for migrants: The challenges of delivery in the context of changing migration flows», *International Social Security Review*, vol. 63, n° 3-4, pp. 115-144.
- Sawyer, M. 2013. «What is financialization?», *International Journal of Political Economy*, vol. 42, n° 4, pp. 5-18.
- UIT (Union internationale des télécommunications); UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2017. *The state of broadband 2017: Broadband catalyzing sustainable development*. Commission sur le haut débit de l'UIT et de l'UNESCO. Genève, UIT. Disponible à l'adresse www.itu.int/dms_pub/itu-s/opb/pol/S-POL-BROADBAND.18-2017-PDF-E.pdf [consulté le 19 juillet 2019].
- UNU-WIDER (Université des Nations Unies – Institut mondial de recherches sur l'économie du développement). *World Income Inequality Database* (WIID 3.4). Base de données en ligne disponible à l'adresse <https://www.wider.unu.edu/database/world-income-inequality-database-wiid34> [consulté le 19 juillet 2019].

L'avenir des femmes au travail

*L'égalité entre femmes et hommes
dans l'économie informelle du Ghana*

Akua O. Britwum

Professeure agrégée, Département des études
sur le travail et les ressources humaines
Université de Cape Coast, Cape Coast, Ghana

Introduction

Les études sur l'avenir du travail prédisent des conditions de travail sombres pour de nombreux travailleurs, en dépit des avantages limités qu'obtiendront certains segments spécialisés de la main-d'œuvre mondiale (Balliester et Elsheikhi, 2018; Casey, Harvey et Hughes, 2018). Leurs observations découlent des prévisions de réduction des possibilités d'emploi en raison du remplacement des humains par les technologies comme l'automatisation et la numérisation, qui est associé à la quatrième révolution industrielle. Il a été souligné que ce discours, largement repris dans le cadre des relations d'emploi du capitalisme traditionnel, ne tenait pas compte de certains contextes de production dans lesquels se situe la plus grande partie des travailleurs dans le monde. Il en résulte que cette description dominante de l'avenir du travail ne rend compte que de façon imparfaite des marchés du travail et des lieux de travail des femmes et des hommes, ni des formes d'emploi très informelles.

Récemment, un nombre croissant d'auteurs ont appelé à un élargissement des discussions sur la quatrième révolution industrielle et l'avenir du travail, pour couvrir la réalité des économies qui ont un taux d'informalité très important (Balliester et Elsheikhi, 2018). L'économie informelle, c'est là où la majorité des travailleurs, et encore plus les femmes dans les pays comme le Ghana, travaillent pour gagner leur vie (Britwum, 2017; Pillay, 2016; CSW, 2017). Là encore, l'informalité est le résultat de la transformation de la nature du travail, et les tendances actuelles suggèrent qu'elle représentera une part significative du marché du travail mondial à l'avenir (Ulrichs, 2016). À l'heure où l'automatisation, la numérisation et la désindustrialisation rétrécissent le marché du travail, le recours à des stratégies de survie, qui sont la marque de l'emploi informel, va se multiplier. Les nouveaux entrants et ceux qui sont devenus inemployables sur des marchés du travail qui se rétrécissent vont continuer à chercher des emplois.

Dans les pays en développement comme le Ghana, l'économie informelle a toujours fourni la réponse nécessaire aux personnes qui n'ont pas la possibilité d'avoir un emploi formel. Les structures patriarcales sur les lieux de travail dans le monde accentuent les inégalités entre les femmes et les hommes. Le sexe est une source persistante d'inégalités qui sont clairement prévues dans l'évolution des emplois à l'avenir et qui vont exacerber les mauvaises expériences des femmes au travail. Pourtant, les tentatives, dans le débat sur l'avenir du travail, pour examiner les éléments qui en sont absents, comme l'informalité, oublient souvent d'établir un lien approprié avec la dimension sexuée de l'informalité dans le monde du travail.

Les préoccupations que nous venons d'évoquer soulignent la nécessité de déplacer le débat pour qu'il se concentre sur la réalité des travailleurs dans le monde. Cet article a pour objectif d'examiner une série d'études sur l'avenir du travail afin de déterminer les axes de leur discussion et les leçons que l'on peut en tirer pour expliquer les formes de travail de l'économie informelle

et la place des femmes ghanéennes au sein de cette économie. On trouve, parmi ces études, des publications de référence provenant d'institutions mondiales et régionales comme l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Forum économique mondial, la Commission de la condition de la femme de l'ONU (CSW) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Cet article comporte quatre parties, la première donne un aperçu de ces publications en insistant sur les discussions de fond au sujet des moteurs actuels de l'avenir du travail, tels qu'ils sont décrits dans les rapports sélectionnés. La deuxième partie traite de la forme qu'auront les marchés du travail informels dans l'avenir du travail, et la troisième évoque la nature actuelle du travail des femmes et l'impact des moteurs de l'avenir du travail sur l'emploi des femmes dans l'économie informelle; elle examine aussi en détail l'interconnexion entre les moteurs de la quatrième révolution industrielle et le patriarcat pour façonner l'expérience des femmes au travail dans l'économie informelle. La quatrième partie examine le profil de l'économie informelle du Ghana et ses implications pour le travail à l'avenir. Cette dernière partie tentera d'en tirer des leçons pour aiguiller le débat sur l'informalité dans le travail d'une société future où hommes et femmes sont égaux. Car c'est seulement en remédiant à la façon dont le patriarcat structure les lieux de travail qu'on pourra commencer à transformer réellement nos sociétés, en utilisant le potentiel productif des moteurs de l'avenir du travail au profit de l'humanité, et surtout des femmes qui travaillent dans l'économie informelle.

Les discussions sur l'avenir du travail

Les principales institutions dans le monde, comme la CSW, l'OIT, la CSI et le Forum économique mondial, sont préoccupées par les processus sociaux, économiques et technologiques qui affectent la production, transforment les professions existantes et en créent de nouvelles. On présente les progrès de la technologie, ou la quatrième révolution industrielle, comme une série d'avancées significatives dans la génétique, les biotechnologies, l'intelligence artificielle, la robotique, les nanotechnologies et l'impression 3D (CSW, 2017). En réalité, beaucoup des nouvelles formes de travail qui émergent sont liées à l'économie des plateformes, comme le travail distribué par des applications et le travail collaboratif. Ces progrès technologiques s'accompagnent de changements démographiques, car la plupart des pays dans le monde vont vieillir, sauf les nations africaines qui vont rester jeunes. Il y a en plus les crises environnementales auxquelles l'humanité est confrontée. On nous promet que les nouvelles technologies de la quatrième révolution industrielle vont accroître la productivité et les opportunités d'emploi, et améliorer le niveau de vie, mais seulement pour ceux qui sont dans une situation favorable (Holmes et Scott, 2016; BIT, 2019a; CSI, 2017; Forum économique mondial, 2016 et 2017).

Comme d'habitude pour ces événements socio-économiques, les discours sur l'impact exact de la quatrième révolution industrielle et des évolutions démographiques et environnementales qui l'accompagnent divergent entre ceux qui soulignent les opportunités et ceux qui prédisent l'intensification des tendances à l'exploitation du capital mondial, l'extension de la pauvreté et l'approfondissement des inégalités existantes. Il y a d'un côté ceux qui prévoient de nouvelles opportunités sans limites et, de l'autre, ceux qui prédisent un effondrement massif des emplois. Nous positionnons sur cette ligne, chacun à une extrémité, le Forum économique mondial et la CSI, et au centre ONU Femmes (par le biais de la CSW) et les deux rapports de l'OIT. Tous s'accordent à dire que ces résultats positifs ne vont pas de soi, sans qu'on se positionne pour saisir ces opportunités. Les problèmes identifiés comme les plus dignes d'attention portent sur la répartition des avantages qui accompagnent ces changements, et ce que doivent faire les personnes et les nations pour obtenir les avantages que l'avenir du travail peut apporter. Tous s'accordent à dire que le travail sera le domaine le plus controversé.

Les rapports que nous avons sélectionnés soulignent le potentiel d'amélioration que la quatrième révolution industrielle et le numérique peuvent apporter aux activités à la maison, dans les usines et dans les exploitations agricoles. Ces progrès technologiques offrent des solutions aux grands défis que rencontre l'humanité avec le changement climatique, les transformations démographiques, le chômage et la pauvreté. Mais, même si ces évolutions peuvent offrir à la société des occasions de s'améliorer, l'absence de stratégie pour profiter de leur impact combiné aura des effets négatifs sur la grande majorité de la population mondiale, en renforçant les inégalités existantes et en y ajoutant de nouvelles formes. La quatrième révolution industrielle a pour moteur les entreprises, qui veulent, grâce à la technologie, réduire leur main-d'œuvre, et donc les coûts de production d'ici à 2022 (BIT, 2019a). Donc les possibilités que cette révolution industrielle améliore le niveau de vie, réduise le déficit de travail décent et les inégalités et, ce qui est plus important pour notre objectif, mette en place une société où les femmes et les hommes sont égaux seront perdues sans des efforts concertés pour atteindre ces objectifs (*ibid.*). Les rapports de la CSI et de la CSW observent que les bénéficiaires directs, en raison des facteurs qui sous-tendent les relations de production, resteront la minorité – les détenteurs du capital mondial.

Les rapports que nous examinons soulignent les menaces que posent les changements technologiques sur la main-d'œuvre dans le monde, en observant que leur intensité sera variable dans les différentes régions du monde – ces variations dépendant dans une large mesure de la dynamique de la population, comme l'âge et les compétences, et du niveau d'industrialisation et de pénétration des technologies. Les défis spécifiques qui ont été identifiés sont les déficits de compétences dans un contexte d'augmentation massive du chômage et des inégalités, l'inégalité des taux de pénétration technologique en fonction des pays et la marginalisation de populations comme celle des femmes.

Cette mondialisation, avec sa quatrième révolution industrielle et sa numérisation, s'accompagne d'emplois atypiques qui ne sont pas facilement contrôlables par la législation du travail, ce qui est un défi supplémentaire évoqué dans les rapports.

Globalement, ce sont peut-être les défis liés aux compétences qui attirent le plus l'attention, notamment parce qu'on pense que les nouveaux emplois nécessiteront une utilisation plus intensive des technologies numériques. Ce défi au niveau des compétences est présenté comme la capacité des entreprises, des gouvernements et des individus à anticiper et à se préparer pour les compétences qui seront exigées à l'avenir, le contenu des emplois pour saisir pleinement les opportunités qui seront offertes et en atténuer les conséquences indésirables (Forum économique mondial, 2016). Le rapport du Forum économique mondial poursuit en créant le concept de «stabilité des compétences» pour aider à quantifier les bouleversements des compétences existantes que connaîtront les professions, les industries et les ménages, et attirer l'attention sur la résolution de ces problèmes grâce à des stratégies à court et à long terme. Pour l'Afrique (Forum économique mondial, 2017), la préoccupation porte sur l'adéquation de sa base de compétences disponibles, notamment pour les industries haut de gamme. Le rapport observe que l'Afrique, le continent dont la population est la plus jeune, n'est capable d'utiliser qu'un peu plus de la moitié de ses ressources humaines potentielles. Prévoyant une augmentation de 66 pour cent de la main-d'œuvre africaine dans les quinze prochaines années, le rapport indique que, malgré l'amélioration qualitative de l'éducation, seul un programme concerté de développement des compétences peut permettre au continent de bénéficier de ses jeunes ressources humaines.

Les préoccupations exprimées dans les rapports de la CSW et de la CSI portent sur les inégalités des capacités de la main-d'œuvre actuelle et future à profiter des nouvelles opportunités professionnelles. Ils expliquent que cela ne fera qu'aggraver les inégalités existantes entre les classes sociales et les femmes et les hommes, car les emplois émergents vont déplacer la main-d'œuvre, notamment la main-d'œuvre la moins qualifiée où les femmes sont prédominantes (CSI, 2017; CSW, 2017). Les programmes scolaires existants, d'après certains rapports, ne proposent que peu d'opportunités d'améliorer l'éducation au numérique, aux sciences, aux technologies, à l'ingénierie et aux mathématiques en Afrique – une situation d'autant plus mauvaise qu'il existe des barrières structurelles qui empêchent les femmes et les groupes marginaux d'accéder aux compétences nécessaires pour la transition vers des emplois haut de gamme. Encore faudrait-il que les compétences nécessaires aux emplois futurs influencent les formations actuellement proposées dans la plupart des pays africains, mais cette situation reflète les incertitudes quant aux types d'emplois qui seront créés dans les décennies à venir.

Les rapports que nous examinons s'accordent à dire que la pénétration de l'automatisation sera inégale entre les pays et les entreprises. Le rapport de la Commission mondiale de l'OIT cite par exemple l'avis du McKinsey Global

Institute selon lequel 5 pour cent seulement des emplois existants seront complètement remplacés par des machines, et 30 pour cent seulement des opérations de 60 pour cent des emplois actuels seront automatisées (BIT, 2019a, tableau 1). Les pays du Sud, et notamment l'Afrique subsaharienne et l'Asie, continuent de proposer une main-d'œuvre bon marché, ce qui rend l'automatisation non rentable. Dans certains pays, l'absence d'infrastructures pour mettre en place l'automatisation renchérit les coûts de son introduction. La plupart des alternatives automatisées destinées aux personnes et à un usage domestique sont hors de portée des ménages à faible revenu. Donc, on prédit que le rythme de l'automatisation dans des pays comme le Ghana sera lent, ce qui soulève des questions quant au remplacement des emplois par la technologie dans un avenir proche dans ces pays.

Les opportunités d'emploi en Afrique sont généralement limitées, et ce fait découle de la mondialisation et non pas de l'avenir du travail ou de la numérisation. En Afrique, l'expansion de l'emploi dans le secteur formel est incapable de suivre le taux de croissance de la main-d'œuvre, ce qui oblige une grande majorité des Africains à travailler dans l'économie informelle. En fait, certains des rapports que nous examinons observent que les opportunités limitées dans le secteur formel sont généralement dans des petites entreprises qui n'ont pas les capacités suffisantes pour investir dans le développement des compétences, pour perfectionner les compétences ou les reconvertir (Forum économique mondial, 2017). D'après ce rapport, les secteurs de l'économie qui fournissent des emplois sur le marché du travail de l'Afrique subsaharienne ne se limitent pas à ceux qui sont touchés par la transformation technologique. Les secteurs créateurs d'emplois sont associés à l'économie «matérielle» qui réduit le déficit d'infrastructures de l'Afrique, comme les routes et les transports; et aussi à l'économie des infrastructures immatérielles des soins aux enfants et aux personnes âgées, de l'éducation et de la reconversion vers une économie verte. Le problème est donc de savoir comment les pays africains vont se positionner pour bénéficier de ces changements, notamment au niveau des stratégies d'acquisition des compétences dans leur secteur éducatif.

Le rapport de la CSI (2017) mentionne les résultats d'une enquête mondiale qui montre que les nouvelles technologies sont généralement acceptées partout, avec cependant des préoccupations importantes au sujet de la sécurité des emplois existants. Les professions émergentes induites par la numérisation ont toutes les caractéristiques de l'informalité, l'absence de contrat de travail et de sécurité sociale et des horaires de travail irréguliers. On observe que les entreprises numériques, notamment, fonctionnent en dehors des procédures formelles comme l'enregistrement et le respect des obligations fiscales. Les travailleurs du numérique sont confrontés à de nouvelles formes d'insécurité provenant de la nature irrégulière et imprévisible de leurs offres de travail. Ce rapport signale de grands déficits dans le domaine de la réglementation pour veiller à ce que les emplois soient décents, et cette tendance s'accompagne de la baisse des revenus des travailleurs (*ibid.*). Ces observations amènent la

CSW (2017) à qualifier dans son rapport de préjudiciables ces technologies dont l'impact est négatif. Ces emplois réduisent le pouvoir de négociation des travailleurs en les plaçant dans l'incapacité de revendiquer leurs droits fondamentaux au travail et les obligent à assumer tous les coûts associés à leur production et leur reproduction.

Les rapports de l'OIT et de la CSI, tout en confirmant les préoccupations susmentionnées, insistent cependant sur le fait que la justice sociale exige de remédier à cette détérioration des conditions de travail qui accompagne la quatrième révolution industrielle et la mondialisation, et que c'est la seule façon de garantir une paix mondiale et une stabilité durables. Pour l'OIT, le travail répond aux besoins matériels et économiques des personnes et des communautés, mais aussi à leurs besoins émotionnels, et contribue à forger la cohésion sociale (BIT, 2019a). Dans sa publication sur l'avenir du travail, la CSI observe que ses préoccupations proviennent de l'importance du travail pour les personnes, leurs communautés immédiates et l'ensemble de l'économie mondiale. Le système capitaliste actuel ignore ces faits, ce qui induit une remise en cause du droit et de la dignité au travail, la réduction des revenus des travailleurs et l'augmentation des profits des entreprises, ce qui exacerbe les inégalités dans le monde (CSI, 2017). Cette situation amène l'OIT et la CSI à recommander une limitation du pouvoir du capital pour l'avenir du travail.

L'informalité et le travail du futur

Depuis l'étude anthropologique sur le Ghana de Keith Hart et le rapport sur le Kenya de Hans Singer et Richard Jolly, qui ont attiré l'attention des décideurs politiques et des chercheurs sur les activités de survie des pauvres des zones urbaines dans les pays en développement, la compréhension conceptuelle de ces activités économiques et de leur impact socio-économique s'est approfondie (Chen, 2012). Plusieurs orientations théoriques ont permis de conceptualiser les opérations et les activités d'emploi spécifiques en question. Ces différentes définitions ont influencé les politiques. Les premières interprétations ciblaient, d'après Hussmanns (2004), les unités de production ou le secteur informel. Les conceptions ultérieures élargissaient le débat portant sur la façon dont les gens gagnaient leur vie aux conditions dans lesquelles ils travaillaient ou à celles de l'économie informelle – ce qui déplaçait le débat du volet production vers l'informalité du travail pour attirer l'attention sur les formes de travail au sein des entreprises formelles et appréhender les différents types de travail dans toutes les économies, des économies très industrialisées aux économies en développement, en passant par les économies en transition et émergentes (Britwum, 2017; Chen, 2012).

Aux fins de la discussion dans cet article, j'utilise le terme d'«informalité» pour parler d'une gamme de formes d'emplois qui ne font pas partie du champ d'application du droit du travail existant, qu'il soit salarié ou pas (Chen,

2012; Hussmanns, 2004). Cette définition de l'OIT est aussi complétée par la notion que le travail informel fait partie intégrante de l'économie générale. D'après Gillespie (2017, p. 1), l'un des éléments importants du capitalisme du XXI^e siècle est «l'exclusion des gens dont le travail n'est pas nécessaire». Gillespie aurait plutôt tendance, en se fondant sur une analyse marxiste du travail dans les relations professionnelles capitalistes, à décrire les travailleurs de l'économie informelle comme la main-d'œuvre excédentaire qui est en trop par rapport au «fonctionnement du capitalisme» car, d'après lui, la dépossession et la prolétarianisation n'ont pas permis leur absorption dans le processus de production du capitalisme – une position qui, je le maintiens, est très éloignée de la réalité. Je pars au contraire de l'hypothèse, en accord avec Inverardi-Ferri (2017), que ces divisions dualistes, indépendamment des catégorisations en élément non formel ou non industriel, ou même externe au capitalisme, tendent à masquer l'association conceptuelle et réelle de l'informalité et de la production capitaliste. Réintégrer l'économie informelle dans l'économie générale permet d'expliquer l'évolution actuelle de l'économie formelle et la façon dont elle glisse de plus en plus vers les caractéristiques de l'économie informelle traditionnelle. En réalité, comme l'explique Gallin (2011), les caractéristiques actuelles de l'informalité correspondent à celles du travail à l'époque de l'émergence du mode de production capitaliste. Les fameuses caractéristiques du lieu de travail formel que l'on utilise pour faire la différence avec le travail informel ne sont pas automatiquement apparues avec le capitalisme: elles sont plutôt le résultat d'intenses luttes, souvent violentes, des travailleurs. Donc les tendances à l'informalisation que l'avenir du travail nous présente ne sont pas surprenantes.

L'économie informelle, dont on prédisait le déclin dans les années 1950 et 1960, connaît actuellement une expansion à un rythme sans précédent, qui doit s'accroître encore plus avec l'intensification des moteurs de l'avenir du travail sous l'emprise des entreprises. Les formes d'emploi actuelles sur le marché du travail montrent une augmentation des niveaux d'insécurité de la main-d'œuvre, et se caractérisent par des salaires extrêmement bas (Britwum, 2016). D'après Pillay (2016), le monde du travail actuel se caractérise ainsi: la majorité de la main-d'œuvre mondiale est non salariée dans l'hémisphère Sud, ou rémunérée dans un cadre de travail atypique dans l'hémisphère Nord, comme le temps partiel, le travail occasionnel, la sous-traitance ou l'externalisation du travail. L'époque de l'emploi sûr pour toute la vie dans des emplois permanents est définitivement révolue. Pillay observe que la situation qu'on appelle «le nouveau monde du travail» dans l'hémisphère Nord a toujours été la norme dans l'hémisphère Sud, ce qui est tout à fait cohérent avec Gallin (2011) pour qui l'informalisation du travail n'est qu'un retour à l'état initial qui prévalait à l'aube du capitalisme.

La mondialisation, de laquelle profite la quatrième révolution industrielle, s'accompagne d'une volonté de réduire les coûts de production en adoptant des stratégies comme la désindustrialisation, la fragmentation des entreprises et la flexibilisation du travail (CSI, 2017), soit pour réduire la composante humaine

de la production, ou pour mettre les travailleurs dans des espaces qui réduisent les obligations des employeurs vis-à-vis de certains coûts associés à la reproduction sociale du travail (Bhattacharya, 2017; Fraser, 2017). Le rapport du BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2019* (BIT, 2019b), indique qu'environ 61 pour cent de la main-d'œuvre dans le monde est dans l'emploi informel. Parmi les causes de l'expansion de l'informalité, on trouve la dérégulation et la précarisation du travail, l'externalisation et la sous-traitance qui créent des «relations d'emploi triangulaires» (Holmes et Scott, 2016). Les situations qui séparent l'employeur légal des travailleurs qui travaillent directement pour lui font partie des moteurs de l'avenir du travail. Dans des secteurs de certains pays, l'introduction de technologies de pointe dans diverses chaînes de production s'est accompagnée d'une désindustrialisation et d'un recours à de faibles niveaux de production (CSW, 2017). On trouve des exemples dans les plantations, l'agriculture et les mines, où l'expansion des entreprises grâce à l'introduction de nouvelles technologies s'accompagne d'un recul de l'emploi et de l'externalisation de certaines tâches de l'entreprise à des sous-traitants, des cultivateurs sous-traitants ou des petits exploitants, qui sont essentiellement indépendants et ont recours au travail familial (Britwum et Akorsu, 2017).

Il est prévu par exemple que l'automatisation réduise les effectifs de main-d'œuvre, et que la numérisation serve à dissimuler le statut de l'emploi pour créer des travailleurs qui semblent indépendants, alors qu'ils sont en réalité dans des relations d'emploi vis-à-vis des entreprises qui gèrent les applications. Les chauffeurs d'Uber en sont un bon exemple, ainsi que les autres travailleurs qui fournissent des services par le biais d'une application. Mais ce sont peut-être les implications pour la réglementation du travail qui étaient au centre de toutes les discussions sur ces activités économiques émergentes. La plupart des fournisseurs de services numériques qui dirigent ces activités de l'économie des plateformes insistent sur le fait qu'ils ne sont pas des employeurs et qu'ils n'ont donc aucune obligation vis-à-vis des droits juridiques des travailleurs des services numériques. Ce genre de situation, qui encourage l'exploitation et l'incertitude, a amené Hurrell (2015) à prédire une augmentation de la précarité de l'emploi moderne.

Les rapports reconnaissent le fait que le travail formel va décliner, et l'informalité augmenter. On peut en trouver les causes dans les principaux moteurs de l'avenir du travail, comme l'indique le rapport du Forum économique mondial, qui favorisent l'informalité. Les progrès technologiques servent à flexibiliser les formes de travail et, comme nous l'avons vu, la volonté d'automatisation des employeurs cherche à réduire la main-d'œuvre et les coûts de production (Forum économique mondial, 2016). La disparition des emplois pousse les travailleurs déplacés vers l'emploi indépendant. Cette situation, couplée à la flexibilisation de l'emploi, semble accroître les formes de travail atypiques qui se caractérisent par l'impermanence spatiale et temporaire (Balliester et Elsheikhi, 2018). L'emploi irrégulier et informel sera donc la caractéristique du marché du travail à l'avenir, qui se traduira par une

augmentation de l'insécurité des conditions de travail avec l'expansion de la participation des femmes à la main-d'œuvre, une situation qui, pour Ulrichs, «montre que l'informalité va perdurer» (2016, p. 7).

Les recherches existantes font part de l'insatisfaction devant l'absence de protection sociale pour les travailleurs informels. Cette préoccupation est certes importante, mais elle tend à détourner l'attention des vrais problèmes, c'est-à-dire la tendance qui engendre ces conditions de travail. Ce ne sont pas les travailleurs informels qui posent problème, mais ceux qui profitent de leur faible couverture sociale, alors que le potentiel de cette dernière pour réduire la pauvreté a été salué à de nombreuses reprises (Holmes et Scott, 2016).

Les femmes et le marché du travail

Le marché du travail, comme toutes les institutions sociales, reproduit les discriminations entre les hommes et les femmes qui persistent dans le monde. On trouve parmi les tendances du marché du travail, qui montrent les problèmes qui caractérisent la participation des femmes à la main-d'œuvre, les écarts entre les taux d'emploi des hommes et des femmes, l'omniprésence des femmes dans les segments inférieurs du marché du travail, alors qu'elles sont simultanément absentes de certains secteurs professionnels et des postes de décision (Holmes et Scott, 2016). Ces contraintes sexospécifiques que rencontrent les femmes sur le marché du travail proviennent, d'après les auteurs comme Holmes et Scott (2016) et Rubery (2013), de la construction des stéréotypes de la féminité et de la masculinité, et des prescriptions universelles qui assignent aux femmes un rôle reproductif et de soin aux personnes, et aux hommes les fonctions productives, en suivant la tendance établie que les femmes sont vouées à prendre soin des autres alors que les hommes gagnent le pain pour la famille (Holmes et Scott, 2016). Les femmes, à l'inverse des hommes, portent la charge des soins aux personnes, différenciée en fonction des niveaux de prestations sociales qu'offre leur pays et des normes sociales locales. Ces facteurs déterminent les niveaux d'acceptation sociale du travail des femmes à l'extérieur de la maison, et l'existence de systèmes de soutien pour aider les femmes à trouver un équilibre entre leurs fonctions reproductives et le travail productif. Parmi les autres stéréotypes, on associe les femmes à une impureté rituelle et au manque supposé de capacités physiques et intellectuelles pour effectuer certaines tâches (Holmes et Scott, 2016).

Les différences extrêmes entre l'expérience des femmes et celle des hommes sur le marché du travail ont suscité des préoccupations sous divers angles. Cette situation a attiré l'attention de l'OIT depuis sa fondation, ce qui l'a amenée à mettre en place des stratégies pour remédier à certains des obstacles principaux que rencontrent les femmes dans le monde du travail (BIT, 2019c). Les motivations de l'OIT proviennent dans une large mesure de son principe fondateur qui rejette le fait de considérer le travail comme une

marchandise, et qui insiste sur le fait que, partout, les êtres humains devraient pouvoir exercer leurs activités économiques dans des conditions de liberté et de dignité, de sécurité économique et d'égalité des chances (BIT, 2019a). ONU Femmes a aussi consacré en 2017 les discussions de la 61^e session de la CSW à la question des femmes et de l'avenir du travail, en soulignant que l'emploi est une condition indispensable de l'autonomisation des femmes (CSW, 2017).

Le rapport du BIT *Emploi et questions sociales dans le monde* de 2019 et le 61^e rapport de la CSW observent un ralentissement de la réduction du fossé entre les femmes et les hommes dans la participation à la main-d'œuvre. Des variations régionales de la tendance montrent que la participation des femmes augmente plus rapidement dans les pays à faible revenu, plus par la nécessité qui pousse les femmes à se lancer dans des activités leur permettant d'avoir un revenu pour survivre. La nature de la participation des femmes à la main-d'œuvre a un impact sur l'écart grandissant entre les salaires des femmes et des hommes. La Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail (BIT, 2019a) indique dans son rapport qu'en 2018 les femmes étaient payées 20 pour cent de moins que les hommes, un différentiel qui résulte de l'endroit où elles travaillent et des conditions dans lesquelles elles travaillent.

Certains des défis posés par les moteurs et les tendances qui dirigent l'avenir du travail ont une dimension sexospécifique. Tout d'abord, les moteurs accentuent les structures socio-économiques systémiques existantes qui sous-tendent la discrimination entre les femmes et les hommes sur les marchés du travail. Ce fossé technologique et numérique actuel entre les femmes et les hommes est destiné à s'élargir si on ne prévoit pas d'interventions spécifiques pour y remédier. Deuxièmement, tant que prévaudront les systèmes socio-économiques et politiques qui poussent les femmes vers les emplois les moins payés du bas du marché du travail, ces dernières continueront d'être exclues des progrès technologiques (Dicks, 2019). Les progrès technologiques axés sur le marché favorisent très fortement l'exclusion; les orientations économiques actuelles de l'avenir du travail restent hostiles à l'encadrement public des progrès technologiques pour le bien public, qui se distingue de la logique de profit (CSI, 2017). Cette situation laisse ceux qui n'en ont pas les moyens – les nations aussi bien que les personnes – à l'écart des avantages que ces progrès pourraient apporter (Dicks, 2019).

Le document du BIT consacré à la discussion sur les femmes et le travail du futur (BIT, 2019c) se concentre sur les barrières existantes à l'emploi des femmes et sur les changements qui pourraient être apportés au monde du travail pour les réduire. La CSW, dont l'orientation est similaire, arrive à la conclusion que, malgré l'expansion de l'emploi rémunéré des femmes induite par la mondialisation, les emplois des femmes sont encore concentrés dans les emplois qui ne sont pas décents et qui sont les moins payés (CSW, 2017). Les préoccupations de ces deux rapports se concentrent sur le fait que les obstacles sexospécifiques, productifs et reproductifs, à l'emploi et au travail des femmes vont s'exacerber à l'avenir.

Les femmes, l’informalité et le travail de demain

J’ai mentionné ci-dessus, en accord avec Gallin (2011), que l’informalité du travail était le statu quo à l’aube du capitalisme et que la formalisation était le résultat des luttes des travailleurs. Gallin fait remonter la séparation entre lieux de travail formel et informel aux organisations de travailleurs dominées par les hommes qui dirigeaient ces luttes. Les travailleuses ont donc été confrontées à un double combat: l’un pour être reconnues au sein du mouvement syndical et l’autre sur le marché du travail en tant que travailleuses avec des intérêts spécifiques – une situation que le capital a toujours exploitée pour son propre avantage (*ibid.*).

Quel que soit le secteur dans lequel elles travaillent, les défis des femmes sur le marché du travail restent les mêmes. Il existe une ségrégation en fonction du sexe dans les professions de l’économie informelle, avec des écarts de salaires et «un accès inégal aux ressources et à la protection sociale» (CSW, 2017, p. 11). La courbe des revenus en fonction du sexe, d’après Ulrichs (2016), reproduit la tendance du travail formel, les femmes gagnant moins que les hommes. Le différentiel des salaires dans l’économie informelle est toutefois plus élevé que dans l’économie formelle (CSW, 2017). Les marchés du travail sont donc différents pour les femmes et pour les hommes, et les facteurs qui aboutissent à des structures de participation au marché du travail différentes selon qu’on est un homme ou une femme, qu’ils soient sexospécifiques ou s’appuient sur des modes institutionnalisés d’exclusion sociale, vont s’intensifier à l’avenir sur les lieux de travail (Ulrichs, 2016). Il ne s’agit pas de dire que les hommes bénéficieront en tant que groupe social des formes de travail à l’avenir, mais que leurs conséquences ne feront qu’intensifier le handicap existant pour les femmes sur le marché du travail. Mais peut-être que cette intensification du handicap des femmes et les mesures pour y remédier constituent un moyen efficace pour rediriger les avantages de l’avenir du travail vers les travailleurs plutôt que vers le capital.

Comme l’indique le rapport du BIT *Emploi et questions sociales dans le monde*, le taux de travail dans l’informalité des femmes dans le monde est certes plus bas que celui des hommes, mais il est plus élevé pour les femmes des pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, où elles ont plus de probabilité d’être dans l’emploi informel. Dans les pays en développement, les micro et les petites entreprises appartiennent généralement aux femmes. Là encore, «[l]es femmes risquent environ trois fois plus que les hommes d’être des travailleurs familiaux collaborant à l’entreprise familiale», une situation dictée par les obligations culturelles qui assignent aux hommes un plus grand contrôle des ressources productives, surtout la terre (BIT, 2019b, p. 14).

La présence écrasante des femmes dans l’économie informelle au Ghana et dans d’autres pays de l’hémisphère Sud découle des ruptures de la production liées au colonialisme, qui est passée d’une petite production marchande à

de grandes industries extractives comme les mines et à l'agriculture de rente, destinée à alimenter les industries du pays colonisateur. L'État colonial a créé le travail salarié pour une main-d'œuvre essentiellement masculine dans les administrations, le bâtiment et les industries extractives, les mines ou l'agriculture commerciale (Scully et Britwum, 2019). Les femmes qui accompagnaient les hommes étaient obligées de créer leurs propres activités pour gagner leur vie dans les enclaves urbaines constituées par le capitalisme colonial. Il n'y avait que peu d'options et, grâce à leur ingéniosité, elles ont fondé des entreprises pour approvisionner les personnes à faible revenu. Comme les activités productives dans les colonies excluaient les besoins des populations locales, la fourniture de services aux salariés urbains offrait aux femmes une opportunité d'obtenir des revenus pour subvenir à leurs besoins en liquidités induits par la colonisation (Roberts, 1982; Hymer, 1970; Scully et Britwum, 2019).

La transformation des zones rurales en Afrique a été inégale. Certains pays, comme ceux de l'Afrique australe, ont connu des niveaux élevés de transformation de leurs économies paysannes de subsistance, alors qu'au Ghana et ailleurs en Afrique de l'Ouest il s'agissait plus d'attirer les paysans vers la production de produits de base, une situation qui a exclu les producteurs de cultures commerciales de la réglementation du travail formel qui avait été instaurée (Scully et Britwum, 2019). Le coup d'État militaire qui a ensuite imposé le néolibéralisme n'a pas poursuivi la transformation voulue par le gouvernement nationaliste de Kwame Nkrumah, donc la disparition espérée de l'économie informelle ne s'est pas matérialisée. L'indépendance a plutôt permis une croissance massive de l'économie formelle en partie grâce au développement des infrastructures et de la scolarisation, et à une industrialisation massive de substitution aux importations (Britwum, 2017). L'expansion de l'économie informelle du Ghana peut être attribuée aux facteurs décrits par Reddy (2007), Cooke (2006) et Overton (2000): une modification du modèle économique capitaliste qui met l'accent sur la supériorité du pouvoir du capital privé afin de sauver les économies chancelantes dominées par les États, et la nécessité de discipliner la main-d'œuvre pour réduire les coûts de production et rendre les nations attirantes pour les investissements.

L'informalité et l'avenir du travail au Ghana

Dire que le marché du travail au Ghana est informel est un euphémisme. En réalité, 67 pour cent de la main-d'œuvre travaille dans des secteurs connus pour leur niveau élevé d'informalité: le commerce et l'agriculture (Britwum, 2017). Les derniers chiffres provenant de la sixième enquête sur le niveau de vie du Ghana (Ghana Living Standards Survey – GLSS 6) montrent que 12 pour cent de la main-d'œuvre travaille dans le secteur formel, alors que les 88 pour cent restants sont dans l'économie informelle. Ces statistiques ne comprennent pas l'emploi informel dans le secteur formel (GSS, 2014).

Le marché du travail ghanéen se caractérise par une augmentation du chômage même dans les années où le pays a enregistré une croissance économique significative – un fait attribué aux niveaux d'automatisation des secteurs à forte croissance (les mines, l'extraction du pétrole et la finance), où l'absorption de main-d'œuvre est faible, et au déclin des secteurs à forte capacité d'absorption de main-d'œuvre (Baah-Boateng, 2013). Ainsi, en dépit de la forte augmentation de l'éducation, la capacité de l'économie à absorber les jeunes qui sortent des établissements secondaires ou tertiaires se réduit (Britwum, 2017). Malgré cette augmentation rapide de l'éducation, le pourcentage de la main-d'œuvre qualifiée pour l'emploi formel reste faible et ne représente qu'environ un quart de la population active potentielle (Baah-Boateng, 2013).

Le fait que l'automatisation caractérise les nouveaux secteurs en croissance montre que le marché du travail ghanéen n'est pas hermétique à l'automatisation. Il ne l'est pas non plus à la numérisation. En dépit du scepticisme que l'on trouve dans les rapports sur le potentiel du numérique, ce dernier est monté en puissance de façon impressionnante en Afrique. Par rapport aux niveaux de développement de l'infrastructure, son taux de pénétration est remarquable: le Ghana est l'un des pays où l'acceptation est à un niveau record. On trouve parmi les domaines où l'adoption du numérique est élevée: les transferts monétaires par téléphone mobile, les communications entre entreprises partenaires, et les entreprises de transport et de covoiturage comme Uber. Sur une population estimée à un peu plus de 30 millions de personnes, il y a 10 millions d'abonnés à Internet. Les dernières statistiques sur le Ghana d'Internet World Stats (IWS, 2019) indiquent une augmentation annuelle de 39,026 pour cent du numérique depuis l'an 2000 où il n'y avait que 30 000 personnes qui en bénéficiaient. Cette augmentation a été facilitée par l'utilisation des smartphones. Sabutey (2017) estime, en commentant l'utilisation des smartphones et d'Internet au Ghana, que les technologies numériques ne contribuent pas seulement à faciliter les interactions sociales, mais aussi celles des entreprises. En citant les statistiques de Geo Poll, il souligne que le Ghana est l'un des cinq grands marchés d'Afrique, avec 51 pour cent d'accès à Internet grâce aux téléphones mobiles, contre 47 pour cent au Nigéria et 40 pour cent en Afrique du Sud.

Depuis son lancement en 2016 au Ghana, le service de transport d'Uber s'est beaucoup développé et a attiré des concurrents. L'affichage sur Internet révèle à quel point la population a adopté les fournisseurs de service qui arrivent sur le marché ghanéen. Uber est par exemple en concurrence avec d'autres fournisseurs comme Taxify, et inDriver attend pour prendre sa part du marché ghanéen. Ces entreprises s'adaptent aussi aux spécificités locales pour chercher à pénétrer dans les systèmes de transport privés utilisés par la majorité des voyageurs: les motos et les tricycles, ainsi que les minibus. Cela indique que la pénétration des téléphones mobiles inclut les activités informelles pour gagner sa vie, ce qui montre que la quatrième révolution industrielle et la numérisation ne se limitent pas aux entreprises formelles. Mais l'introduction de ces

opérateurs a représenté une menace pour les opérateurs existants, ce qui n'a pas été sans problème. Certes, Uber et les autres systèmes de transport sur appel téléphonique ont apporté au secteur des transports de nouveaux chauffeurs, mais ils ont représenté une menace pour les emplois existants, notamment ceux des chauffeurs de taxi. Comme l'observe Dahir (2017) au sujet du Ghana, la tolérance vis-à-vis d'Uber a été plus grande car il bénéficiait d'une protection officielle. Le secteur du transport, remarqué pour son niveau élevé de numérisation qui facilite les nouveaux emplois, est toutefois dominé par les hommes.

Les femmes sur le marché du travail ghanéen

Le marché du travail informel ghanéen reflète les différents écarts qui existent entre les femmes et les hommes en termes de salaires et de ségrégation des professions. Les femmes travaillent dans un plus petit nombre de secteurs que les hommes; la plupart des hommes (plus de 80 pour cent) travaillent dans sept secteurs d'emploi, alors que le même pourcentage de femmes travaille dans quatre secteurs seulement (Britwum, 2017). Les femmes dominent l'économie informelle: environ 91 pour cent des femmes qui travaillent au Ghana sont dans l'emploi informel, alors que 81 pour cent des hommes sont dans ce cas (GSS, 2013). Les rapports indiquent que la part des femmes dans l'emploi formel baisse (Baah-Boateng, 2013). Il existe des différences entre les zones urbaines et rurales: les femmes des zones rurales ont plus de probabilité de travailler dans l'agriculture, en tant que travailleuses indépendantes ou travailleuses familiales collaborant à l'entreprise familiale; dans les zones urbaines, les femmes sont plus souvent des commerçantes indépendantes sans employés (Anuwa-Amarh, 2015).

Les conditions de travail présentent généralement un niveau très élevé de déficit de travail décent pour les femmes comme pour les hommes. Les hommes ont tendance à se rassembler dans des segments du marché du travail qui ont un meilleur rendement et sont confrontés à moins de vulnérabilités. Ils ont un meilleur accès aux ressources productives – notamment la terre, le crédit et l'information – ainsi qu'à d'autres compétences nécessaires à l'emploi; ils se répartissent donc dans une plus large gamme d'industries que les femmes et ont des revenus plus élevés. Selon un rapport, le gain horaire moyen des femmes en 2016 était de 0,50 cedis ghanéens, un chiffre inférieur au gain moyen des hommes, qui était de 0,61 cedis (GSS, 2013). Les femmes qui travaillent dans l'économie informelle au Ghana sont plus souvent des commerçantes (environ 25 pour cent de la main-d'œuvre féminine), le reste travaille dans l'industrie manufacturière pour transformer des produits agricoles destinés au marché ghanéen ou dans les services de restauration ou d'hébergement (GSS, 2014).

Le fait que les relations professionnelles suivent les normes et les pratiques socioculturelles constitue l'une des contraintes supplémentaires auxquelles les femmes sont soumises dans l'économie informelle, puisque ce secteur échappe

à la réglementation et à la législation qui s'appliquent au travail formel. La résolution des conflits et les relations d'emploi sont, en général, régies par les pratiques culturelles spécifiques d'une communauté, dans laquelle on exerce un métier particulier. Les études observent que ces normes traditionnelles peuvent être paternalistes et donner aux propriétaires d'entreprises ou de ressources productives (notamment la terre) une autorité, qui ne peut être remise en question, sur toutes les personnes qui travaillent pour eux. Les attitudes paternalistes sont encore plus complexes pour les femmes mariées (Britwum et Akorsu, 2016). Comme la plupart des femmes adultes passent leur vie en tant que femmes mariées, en travaillant parfois dans les entreprises familiales, leur vie professionnelle est soumise à la tradition et à ce à quoi elles ont droit en fonction des pratiques traditionnelles en matière d'héritage. La rétribution du travail de collaboratrice est donc subordonnée aux diktats du chef de famille. Une législation récente sur les successions sans testament (loi du Provisional National Defence Council Decree, PNDCL 111) a tenté de consolider les revendications des femmes sur les propriétés acquises par leur mari durant le mariage, mais les études montrent que l'efficacité de la loi est réduite en raison de l'ignorance et du manque d'accès à des services juridiques pour celles qui ont connaissance de la loi et veulent bénéficier de ses dispositions (Britwum, 2019; Minkah-Premo et Dowuona-Hammond, 2005).

Indépendamment de la fracture numérique entre les hommes et les femmes, les femmes ghanéennes de l'économie informelle, et surtout les commerçantes, ont avancé de façon significative grâce aux téléphones mobiles pour avoir des informations, se connecter avec leurs clients, payer et recevoir des paiements. Les femmes qui ont une éducation secondaire et tertiaire utilisent de plus en plus les plateformes numériques pour vendre leurs produits, avec d'excellents résultats. Les systèmes bancaires et de paiement par téléphone mobile sont de plus en plus adoptés par les femmes au Ghana, et sont généralement utilisés par les commerçantes pour diffuser plus facilement les informations sur les changements de prix, et pour faire des paiements. L'accès au téléphone mobile est inégal pour les femmes qui n'ont que peu ou pas d'éducation formelle, et pour celles qui sont situées dans des zones rurales où l'accès peut être limité par les normes culturelles qui exigent la permission du mari et par le manque de ressources pour acquérir et garder ces téléphones. Les études au Ghana qui comparent l'adoption par les femmes de nouvelles techniques agricoles ont observé les avantages de l'utilisation des téléphones mobiles pour faciliter l'accès à d'autres ressources dans ce domaine. Dans certaines communautés, l'utilisation par les femmes de téléphone mobile est restreinte par les normes patriarcales (Britwum et Akorsu, 2016). Plus d'études sont toutefois nécessaires pour mieux connaître le niveau de pénétration et le potentiel de lutte contre certains obstacles liés au sexe.

La question qui se pose maintenant est de savoir la forme que le patriarcat va adopter pour l'avenir du travail et ce que cela présage pour les femmes. D'autres questions se posent sur la nature et les formes de travail que les

moteurs de l'avenir du travail vont engendrer en Afrique, et particulièrement au Ghana. Nous savons que, à l'époque coloniale, même la pénétration du capitalisme a été inégale et n'a pratiquement pas touché l'économie traditionnelle une fois qu'il est apparu clairement que le pays était en mesure de fournir les produits miniers et agricoles destinés aux capitales métropolitaines (Scully et Britwum, 2019).

J'en viens à l'examen de la situation des femmes en tant que travailleuses sur le marché du travail ghanéen pour tenter de voir les implications possibles de l'avenir du travail sur elles. Quelles seront les implications pour le travail futur des femmes dans les économies informelles comme celles du Ghana? Comme on l'a vu, on considère que l'automatisation est minime, et que la plupart des secteurs où les femmes prédominent dans l'économie informelle ne seront pas concernés par la quatrième révolution industrielle, soit parce que ces secteurs promettent d'obtenir directement des revenus intéressants, soit parce que le coût de l'infrastructure permettant d'adopter l'automatisation reste très élevé au Ghana, même si cette dernière a prouvé son efficacité dans d'autres pays. L'industrie agroalimentaire locale en est un bon exemple.

Faire en sorte qu'à l'avenir le travail réponde aux besoins des travailleuses informelles

Les principales questions qui se posent, comme l'explique Crystal Dicks (2019) dans son étude *Feminist visions for the future of work*, sont de savoir comment veiller à ce que l'avenir du travail soit l'avenir des travailleurs, et notamment des travailleuses¹. Quelles sont les caractéristiques de l'emploi des femmes et comment vont-elles changer à l'avenir? J'ai examiné les questions relatives aux secteurs où travaillent les femmes et comment elles travaillent, éléments qui dépendent des conditions culturelles et sociales induites par les structures de différenciation entre les hommes et les femmes qui placent les femmes dans une position défavorable sur le marché du travail. Je défends cependant l'idée que le niveau de leur désavantage est lié à la situation économique de leurs nations.

Pour l'OIT, la principale solution est de réorienter les tendances actuelles de l'avenir du travail en remplaçant la volonté de profit par la prise en compte des intérêts des gens, en tant que moteur principal. Le rapport de la Commission mondiale de l'OIT montre que les instruments de protection de l'Organisation et les interventions ciblant certains travailleurs comme les femmes, les

1. La conférence internationale préparée par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) sur «Les visions féministes de l'avenir du travail» a réuni des experts des syndicats et des mouvements sociaux et des universitaires féministes progressistes d'Asie, d'Amérique latine, d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Europe. Ce qu'il en est ressorti et des événements qui ont suivi, c'est une analyse féministe de l'impact des changements du monde du travail depuis une pluralité de perspectives. Je remercie le bureau de Maputo de la FES pour m'avoir donné la permission de citer le document de Crystal Dicks dans cet article.

enfants et ceux qui travaillent dans l'économie informelle ont permis d'améliorer leurs conditions de travail. Devant ce constat, l'OIT est convaincue qu'il est possible d'utiliser les instruments juridiques et un ciblage approprié pour remédier aux défis identifiés de l'avenir du travail (BIT, 2019a). Le document du BIT consacré aux travailleuses réalisé par l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail (BIT, 2019c) exige que l'égalité entre les femmes et les hommes soit au centre de la participation des femmes à la main-d'œuvre, et exprime son mécontentement en comparant les avancées obtenues par les femmes en matière de droits au travail à ce qu'il est possible d'atteindre (*ibid.*).

Au niveau des interventions spécifiques, la Commission mondiale propose un agenda composé de trois piliers pour mettre les gens au centre de l'avenir du travail. Les trois interventions correctives proposées sont: l'investissement dans le potentiel humain, des institutions du travail permettant d'obtenir les types de travail souhaitables à l'avenir et une législation pour inciter à développer des emplois à l'avenir qui ne menacent pas l'environnement et garantissent de meilleures prestations sociales pour les travailleurs partout (BIT, 2019a). Cet agenda comporte des cibles spécifiques: ici, je mentionne l'économie informelle qui est une cible où l'on considère que la formalisation est l'outil qui permet de mettre fin au travail informel et à la pauvreté (*ibid.*). L'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail propose quatre «axes différents mais interdépendants» (BIT, 2019c). La première voie vise la création de l'égalité des chances en ciblant les discriminations sur le lieu de travail, la violence et l'équilibre entre travail et vie personnelle; la deuxième concerne les infrastructures en matière de soins et la protection sociale; la troisième propose des stratégies pour aider les femmes à faire la transition vers la quatrième révolution industrielle, avec les compétences professionnelles et entrepreneuriales nécessaires; et la quatrième examine les stratégies qui peuvent élever les femmes aux postes de décision.

La CSI insiste sur le fait que le grand capital doit prendre la responsabilité de tous ceux qui travaillent pour leur apporter des profits, que ces travailleurs soient directement embauchés ou sous-traitants dans les chaînes d'approvisionnement, et exige que les États considèrent ces grandes entreprises comme responsables (CSI, 2017). Elle demande par conséquent que la discussion ne porte plus sur les nouvelles technologies. Le problème est un système dont elle soutient qu'il a déçu les travailleurs. La seule manière de garantir des emplois décents et sûrs est de réduire le pouvoir des multinationales et du secteur financier. La CSI renvoie donc le problème au grand capital et croit que l'action devrait être dirigée contre ce pouvoir qui est le moteur de l'avenir du travail. Le rapport, en définissant les conditions pour ce qu'il décrit comme une «transition juste» vers l'avenir du travail, énonce ses revendications vis-à-vis de l'économie sur les salaires, la protection sociale, la participation équilibrée des deux sexes et les écarts de rémunération, l'évasion fiscale, les investissements dans les infrastructures, l'économie des soins et le recours aux technologies pour lutter contre le changement climatique, tout en exigeant un plus grand contrôle de l'État sur la réglementation de la numérisation grâce au dialogue

tripartite (CSI, 2017, p. 7). Le deuxième domaine est la réglementation, et les principales préoccupations de la CSI proviennent de ses Indices des droits dans le monde 2016 et 2017 qui montrent que le grand capital prend systématiquement les rênes de l'État et affaiblit les législations de protection et leur application. Les recommandations soulignent la nécessité pour les gouvernements de renforcer leur capacité à réguler et à protéger les travailleurs, notamment dans les chaînes d'approvisionnement, de s'opposer aux conditions d'esclavage moderne actuelles et de reclassifier le travail – pour veiller à ce que les grandes entreprises n'échappent pas à leurs responsabilités vis-à-vis des travailleurs qui sont à la source de leur capital en les classant de façon erronée. La CSI établit un lien entre ces revendications et les salaires décents, les emplois sûrs, la protection sociale et le droit à la négociation collective – revendications qui apparemment visent les travailleurs formels (CSI, 2019).

Tout comme la CSI, le Forum économique mondial souligne la transformation positive que peut apporter la quatrième révolution industrielle en termes de nouveaux emplois et d'une amélioration des emplois existants. Réaliser ce potentiel, prévient-il, dépend de la façon dont se positionnent les différents acteurs – gouvernements, entreprises, communautés et individus – pour en tirer des avantages. La quatrième révolution industrielle promet donc de nouveaux emplois et de meilleurs emplois; en réaction aux changements socio-économiques, géopolitiques et démographiques imminents, de nouvelles formes de travail vont émerger pour remplacer ou changer les emplois existants, qui exigeront de nouvelles compétences et apporteront des bouleversements profonds dans la façon dont on travaille et où on travaille. Cette situation émergente exige une nouvelle gestion et une nouvelle réglementation pour protéger le travail.

Pour remédier aux dimensions sexuées de travail à l'avenir, il faudra des politiques différentes des stratégies existantes qui ciblent les femmes, comme la formation des compétences, ou des programmes de microcrédit. Ces approches, loin de remettre en cause les structures sociétales actuelles, semblent mettre la femme dans une position de responsabilité vis-à-vis du système patriarcal existant qui les amène à avoir un statut inférieur. Tout d'abord, il faut continuellement remettre en cause les principaux moteurs de l'avenir du travail et ce qui se cache derrière, notamment le capitalisme «pour le profit», car c'est de là que découle l'intensification de la précarité et de l'insécurité. Les travailleurs et les féministes ainsi que d'autres groupes sociaux œuvrent à mettre en place des alternatives à ces formes de production, mais il est nécessaire à court terme de chercher les mesures qui peuvent réduire l'impact négatif de la vision sexospécifique du travail du futur. Ces mesures devront tout d'abord cibler les discours qui rejettent la responsabilité première du bien-être des citoyens sur l'État et ses institutions, et souligner que les entreprises sont aussi responsables. Il faudra en outre sortir de la reproduction sociale du ménage pour le repositionner dans l'espace public, avec des exigences spécifiques vis-à-vis du grand capital pour qu'il en assume les coûts. Cela signifie déléguer les politiques publiques

de l'enfance et des personnes âgées, avec des financements publics pour des établissements de soin accessibles à tous. D'autres politiques devraient inclure la fourniture universelle de différentes formes de sécurité sociale à caractère non contributif financées par les impôts, les grandes entreprises y apportant les plus grandes contributions. Il faudra aussi que les réformes de la législation du travail reconnaissent les travailleurs à leur propre compte et ceux qui ont un autre type d'emploi indépendant.

Références

- Anuwa-Amarh, E. T. 2015. *Understanding the urban informal economy in Ghana: A survey report*. Accra, Friedrich-Ebert-Stiftung Ghana.
- Baah-Boateng, W. 2013. «Determinants of unemployment in Ghana», *African Development Review*, vol. 25, n° 4, pp. 385-399.
- Balliester, T.; Elsheikhi, A. 2018. *The future of work: A literature review*, Working Paper No. 29. Genève, BIT.
- Bhattacharya, T. 2017. «Introduction: Mapping social reproduction theory», dans l'ouvrage publié sous la direction de T. Bhattacharya: *Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression*, pp. 1-20, Londres, Pluto Press.
- BIT (Bureau international du Travail). 2019a. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail. Genève.
- . 2019b. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2019*. Genève.
- . 2019c. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*. Genève.
- Britwum, A. O. 2019. «Women's tenure making strategies: Bridging gendered land rights as agents», dans l'ouvrage publié sous la direction de Y. Chang et E. K. Kim: *African politics and economics in a globalized world*, pp. 153-173. Séoul, Dahae.
- . 2017. *Employment and decent work: Informal employment and labour relations*. Accra, National Development Planning Commission.
- . 2016. *Women's right to form, join, and mobilize through trade unions: Summary of key issues*, rapport d'experts en préparation de la 61^e session de la Commission de la condition de la femme. Genève, ONU Femmes. Disponible à l'adresse <http://www.unwomen.org/en/csw/csw61-2017/preparations/expert-group-meeting>.
- ; Akorsu, A. D. 2017. «Organising casual workers on an oil palm plantation in Ghana», dans l'ouvrage publié sous la direction de E. Webster et A. O. Britwum: *Crossing the divide: Precarious work and the future of labour*, pp. 33-53. Durban, KZN Press.
- ; —. 2016. *Qualitative gender evaluation of agricultural intensification practices in Northern Ghana*. Ibadan, International Institute of Tropical Agriculture – IITA. Disponible à l'adresse <http://hdl.handle.net/10568/78479>.
- Casey, J.; Harvey, J.; Hughes, K. 2018. *Literature review: Technology and the future of work*. Manchester, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO).

- Chen, M. A. 2012. *The informal economy: Definitions, theories and policies*, WIEGO Working Paper No. 1. Manchester, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO).
- Cooke, F. L. 2006. «Informal employment and gender implications in China: The nature of work and employment relations in the community service sector», *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 17, n° 8, pp. 1471-1487.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2019. *Indice CSI des droits dans le monde 2019: les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*. Bruxelles. Disponible à l'adresse <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-infographic-ten-worst-countries-fr.pdf>.
- . 2017. *The future of work*. Bruxelles. Disponible à l'adresse https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_future_of_work_web.pdf.
- CSW (Commission de la condition de la femme de l'ONU). 2017. *Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution*. New York, Conseil économique et social. Disponible à l'adresse <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/000/25/DOC/N1700025.DOC>.
- Dahir, A. L. 2017. «Uber's four-year journey through Africa's fast-changing cities has been bumpy, but disruptive», article en ligne sur *Quartz Africa*, 30 septembre. Disponible à l'adresse <https://qz.com/africa/1090738/uber-is-marking-four-years-in-africa/>.
- Dicks, C. 2019. *Feminist visions for the future of work: Regional impulse paper Africa*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Forum économique mondial. 2017. *The future of jobs and skills in Africa: Preparing the region for the Fourth Industrial Revolution*. Genève.
- . 2016. *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Global Challenge Insight Report. Genève.
- Fraser, N. 2017. «Crisis of care? On the social-reproductive contradictions of contemporary capitalism», dans l'ouvrage publié sous la direction de T. Bhattacharya: *Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression*, pp. 21-36. Londres, Pluto Press.
- Gallin, D. 2011. *Organizing informal workers: Historical overview*, document présenté à l'atelier WIEGO sur l'organisation des travailleurs informels: Building & Strengthening Membership-Based Organisations, Bangkok, 3-5 mars 2011. Disponible à l'adresse <https://www.wiego.org/history-organizing-informal-workers>.
- Gillespie, T. 2017. «From quiet to bold encroachment: Contesting dispossession in Accra's informal sector», *Urban Geography*, vol. 38, n° 7, pp. 974-992.
- GSS (Service statistique du Ghana). 2014. *Ghana Living Standards Survey: Round 6*. Accra.
- . 2013. *2010 Population and Housing Census: National Analytical Report*. Accra.
- Holmes, R.; Scott, L. 2016. *Extending social insurance to informal workers: A gender analysis*, ODI Working Paper No. 438. Londres, Overseas Development Institute (ODI). Disponible à l'adresse <https://docplayer.net/25132307-Extending-social-insurance-to-informal-workers.html>.

- Hurrell, S. 2015. «Uber labour ruling in California could send shockwaves through the sharing economy», article en ligne sur *The Conversation*, 24 juin. Disponible à l'adresse <https://theconversation.com/uber-labour-ruling-in-california-could-send-shockwaves-through-the-sharing-economy-43728>.
- Husmanns, R. 2004. *Defining and measuring informal employment*. Genève, BIT, Bureau de la statistique.
- Hymer, S. H. 1970. «Economic forms in pre-colonial Ghana», *The Journal of Economic History*, vol. 30, n° 1, pp. 33-50.
- Inverardi-Ferri, C. 2017. «The enclosure of 'waste land': Rethinking informality and dispossession», *Transactions of the Institute of British Geographers*, vol. 43, n° 2, pp. 230-244.
- IWS (Internet World Stats). 2019. «Africa: 2019 Population and Internet Users Statistics», 28 juillet (Miniwatts Marketing Group). Disponible à l'adresse www.internetworldstats.com.
- Minkah-Premo, S.; Dowuona-Hammond, C. 2005. *Recommendations for integrating gender issues into land administration project: Review of land and gender studies and identification of resources in Ghana*. Accra, Ghana Land Administration Project, Ministry of Lands and Forestry.
- Overton, J. 2000. «Academic populists, the informal economy and those benevolent merchants: Politics and income security reform in Newfoundland», *The Journal of Peasant Studies*, vol. 28, n° 1, pp. 1-54.
- Pillay, V. 2016. *A new labor movement: Securing livelihoods and reducing inequality through organizational development and network building in the informal economy*, rapport d'expert en préparation de la 61^e session de la Commission de la condition de la femme. Genève, ONU Femmes. Disponible à l'adresse <http://www.unwomen.org/en/csw/csw61-2017/preparations/expert-group-meeting>.
- Reddy, M. 2007. «Modelling poverty dimensions of urban informal sector operators in a developing economy», *The European Journal of Development Research*, vol. 19, n° 3, pp. 459-479.
- Roberts, R. 1982. «The peculiarities of African labour and working-class history», *Labour/Le Travail*, vol. 8-9, pp. 317-333.
- Rubery, J. 2013. «'Women and recession' to 'women and austerity': A framework for analysis», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Karamessini et J. Rubery: *Women and austerity: The economic crisis and the future for gender equality*, pp. 17-36. Londres, Routledge.
- Sabutey, F. 2017. «Smartphone and Internet penetration in Ghana on the rise», article en ligne sur *Think Expand*, 28 juin. Disponible à l'adresse <https://www.expandgh.com/smartphone-and-internet-penetration-in-ghana-on-the-rise/>.
- Scully, B.; Britwum, A. O. 2019. «Labour reserves and surplus populations: Northern Ghana and the Eastern Cape of South Africa», *Journal of Agrarian Change*, vol. 19, n° 3, pp. 407-426.
- Ulrichs, M. 2016. *Informality, women and social protection: Identifying barriers to provide effective coverage*, ODI Working Paper No. 435. Londres, Overseas Development Institute (ODI). Disponible à l'adresse <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/10481.pdf>.

L'impact du commerce et des investissements sur les normes du travail dans la région MENA

Ahmad M. Awad

Phenix Center for Economic and Informatics Studies

Introduction

Le monde du travail change plus rapidement que jamais. Les moteurs principaux que sont la mondialisation, l'innovation technologique, les changements démographiques et le changement climatique ont une incidence à une échelle sans précédent sur l'organisation du travail et de la production. Dans ce contexte, le commerce et l'investissement figurent parmi les moteurs de changement les plus puissants. L'initiative de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'avenir du travail (BIT, 2019a) vise à trouver les moyens de saisir les opportunités qu'offrent ces changements tout en consolidant les améliorations en matière de sécurité économique et de justice sociale. Pour cela, il est nécessaire d'affiner la compréhension de l'impact de certains aspects du commerce et de l'investissement sur le développement économique, social et environnemental dans le monde entier et de l'interconnexion de ces impacts.

Cet article vise essentiellement à :

- évaluer l'incidence des questions relatives au commerce et à l'investissement, comme l'innovation technologique, la libéralisation du commerce, les investissements étrangers et les transformations structurelles, sur les travailleurs et les conditions de travail (en fonction des normes internationales du travail) dans les pays en développement, et notamment les pays de la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA);
- renforcer l'engagement des organisations syndicales dans les discussions sur l'avenir du travail;
- contribuer aux recommandations sur les approches permettant de surmonter/gérer ces impacts en les utilisant pour instaurer des changements positifs dans les conditions de travail.

Cet article évalue l'impact du commerce et de l'investissement dans les pays en développement, en prenant la région MENA comme étude de cas. Il est le résultat de recherches documentaires approfondies dans toute la littérature, les statistiques et les documents pertinents sur les données mondiales, régionales et par pays.

Impacts

Cette section explore l'impact des dynamiques du commerce et de l'investissement sur les emplois et les conditions de travail dans les pays en développement, notamment dans la région MENA. Ces dynamiques sont des moteurs de changement majeurs et sont importantes pour la croissance économique et la création d'emplois qui en résulte – il faut cependant examiner la qualité de ces nouveaux emplois.

L'augmentation du nombre d'emplois industriels dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure peut provenir de l'ouverture du commerce, conjuguée à la hausse des revenus, qui crée une augmentation de la demande de biens, de services et de technologie. Cela accroît également la demande de produits industriels, et donc la demande de main-d'œuvre dans le secteur de l'industrie. Dans beaucoup de pays, la baisse des coûts de la connectivité amène les chaînes de valeur mondiales à développer les exportations à forte intensité de capital en provenance des économies avancées et les exportations à forte intensité de main-d'œuvre des pays émergents, ce qui réduit les salaires dans ces derniers et les augmentent dans les premières. Ce n'est toutefois pas le cas partout; il existe des différences structurelles importantes entre les pays en développement.

Des études récentes ont prouvé que passer d'une économie agricole aux activités d'une économie moderne, où on s'attend à ce que la productivité générale augmente ainsi que les revenus, a généralement abouti à une réduction de la croissance, notamment dans les pays qui ont dans leurs exportations une part relativement grande de ressources naturelles, comme l'Afrique subsaharienne et, dans une moindre mesure, l'Amérique du Sud. Ces résultats sont bien sûr en contradiction avec certaines des visions les plus importantes de la littérature classique sur le développement économique, qui se fonde sur l'hypothèse que le développement induit nécessairement un changement structurel et augmente par conséquent la productivité. Même si ces économies ont connu un changement structurel au cours de cette période, en passant des industries manufacturières aux industries de service, la productivité dans son ensemble n'a pas beaucoup changé (McMillan et Rodrik, 2011).

Outre les différences structurelles endogènes entre pays en développement, l'impact de la libéralisation est aussi complexe en raison des variations de la protection dans les divers secteurs, des accords préférentiels et de la mobilité imparfaite des facteurs. En particulier, si la libéralisation du commerce réduit la protection dans un secteur à forte intensité de main-d'œuvre comme l'agriculture, la demande de main-d'œuvre agricole peut baisser (Minot et coll., 2010). Avec l'accord de partenariat économique complet (accord de libre-échange) de l'Union européenne avec l'Indonésie, la société civile attendait une détérioration de la législation indonésienne et des normes internationales en matière de droits au travail, de santé et d'environnement, notamment en raison des problèmes liés à l'huile de palme, qui, toujours d'après la société civile, ne pouvaient pas être résolus dans le cadre des paramètres des accords de libre-échange (CNV Internationaal, 2018). Les circonstances permettant de prédire avec certitude la probabilité que des violations des droits de l'homme découlent directement d'un accord de libre-échange sont très réduites (Zerk, 2019). Même si on peut prédire d'autres impacts négatifs (qui peuvent aboutir à une détérioration de la capacité des gens à bénéficier de leurs droits humains avec le temps), les faits, les événements imprévus et le lien causal entre eux

seront beaucoup trop incertains au moment des négociations de l'accord pour permettre d'inscrire des sauvegardes détaillées et sur mesure dans le texte de l'accord lui-même, ce qui rend d'autant plus pertinentes la diligence raisonnable et l'évaluation de l'impact sur les droits de l'homme.

L'ouverture des marchés des biens et des services peut contribuer à créer des emplois et à augmenter les revenus. En cas de chômage non voulu important, la réduction des barrières douanières et des obstacles non tarifaires peut aider à court terme à réduire le coût des produits importés pour les consommateurs et à fournir des opportunités de nouveaux marchés aux exportateurs (OCDE, 2011). En général, on constate que l'appartenance à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) a un impact négatif sur les exportations des pays de la région MENA, alors que les accords de libre-échange ont un impact positif pour eux (Cestepe, Yildirim et Bahtiyar, 2015). Toutefois, si la mondialisation aide à ouvrir de nouveaux marchés et à créer de nouveaux emplois, un grand nombre de ces emplois sont fragiles, et les nouveaux débouchés ne sont pas accessibles aux petits producteurs marginalisés (ANND, 2016). Cela montre que la participation des syndicats est nécessaire durant les négociations des accords de libre-échange, en raison de l'impact significatif de ces accords sur leurs membres. La Jordanie, par exemple, a entrepris des changements majeurs de sa politique monétaire et budgétaire dans les années 1990 pour libérer le commerce. Même si les politiques mises en œuvre portaient sur tous les aspects de l'économie nationale, les performances générales de l'économie jordanienne dans la seconde moitié de cette décennie n'ont pas répondu aux attentes et aux espoirs vis-à-vis de ces réformes. En réalité, il semble que ces réformes n'avaient pas pris en considération un certain nombre de facteurs socio-économiques, notamment ceux qui étaient liés aux coûts des déplacements – l'augmentation du coût de la vie, de la pauvreté et du chômage. Les politiques de restructuration économique mises en œuvre ont stoppé l'embauche dans le secteur public – qui avait auparavant accueilli une grande partie de la main-d'œuvre non qualifiée. Au bout du compte, le processus de privatisation a beaucoup réduit les opportunités d'emplois pour les pauvres, car la libéralisation du commerce et les accords de libre-échange ont mis certains secteurs de production locale à forte intensité de main-d'œuvre dans l'incapacité d'être compétitifs vis-à-vis des prix réduits des produits importés, ce qui a affaibli la capacité de l'économie jordanienne à créer de nouveaux emplois dans ces secteurs, et contribué à augmenter le chômage.

L'influence des mesures du FMI

Les études sur la libéralisation du commerce suggèrent que dans un pays la plupart des avantages de la libéralisation du commerce découlent des réformes au sein du pays (Minot et coll., 2010). Cependant, les recherches montrent que les mesures de politique du marché du travail imposées par le Fonds monétaire

international (FMI) réduisent de façon significative les droits individuels et collectifs au travail. Les conditions imposées par le FMI comprennent fréquemment des mesures imposant aux pays une réforme de leur politique du marché du travail pour flexibiliser le travail, et ces conditions politiques réduisent de façon importante les droits au travail. En Jordanie, par exemple, les amendements récents au droit du travail ont augmenté les restrictions en matière de formation de syndicats, et le salaire minimum n'a pas été révisé depuis mars 2017. C'est notamment la main-d'œuvre non syndiquée qui a le plus à perdre lorsqu'un gouvernement fait un emprunt au FMI, que le programme du FMI comprenne ou non des conditions sur la main-d'œuvre. Comme nous l'avons déjà mentionné, la syndicalisation est faible dans la région MENA, donc cet aspect du financement représente un défi.

En Jordanie par exemple, les données disponibles montrent que les pressions du FMI sur le gouvernement jordanien pour qu'il adopte une loi inéquitable sur la fiscalité des revenus menacent la stabilité politique et sociale de la Jordanie, affaiblissent la vie politique du pays à tous les niveaux et entravent le processus de démocratisation en cours. Ces pressions incitent les citoyens à manifester régulièrement dans les rues et de nombreux manifestants demandent l'arrêt de l'ingérence du FMI dans les affaires politiques et économiques de la Jordanie (Awad, 2018).

Au Liban, le FMI, dans sa volonté d'aider les autorités libanaises à préserver la stabilité macrofinancière et à réduire sa dette, appelle à réformer le secteur de l'électricité et le secteur public en général, ainsi que les systèmes de retraite des secteurs public et privé. Ces deux séries de recommandations affaibliraient beaucoup les systèmes formel et informel de protection sociale au Liban, augmenteraient le chômage et renforceraient les vulnérabilités et ne peuvent pas être considérées comme un renforcement des programmes de sécurité sociale déjà imparfaits. Le FMI propose essentiellement de déplacer les fonds d'une forme de dépenses sociales vers une autre sans toucher aux bénéficiaires, ce qui fait retomber les coûts sur la main-d'œuvre (Abdo, 2018).

Dans ses *Perspectives économiques régionales de 2018*, le FMI reconnaît que ses politiques et recommandations antérieures vis-à-vis de la région MENA n'ont pas été efficaces et que les inégalités augmentent dans la région. Les nouvelles recommandations politiques du FMI ciblent une croissance inclusive, favorisée par deux canaux: la politique budgétaire et l'investissement privé. Il est intéressant de mentionner que le FMI a imposé en Égypte et au Maroc le flottement de leur monnaie, qui s'est avéré inefficace, néfaste pour l'économie, injuste socialement et contradictoire avec leurs propres recommandations en matière de politique budgétaire (ANND, 2019).

L'investissement étranger

Un rapport du BIT de 2015 constate que le nombre d'accords commerciaux comprenant des dispositions relatives au travail a augmenté de façon significative ces vingt dernières années et que cette tendance a eu une influence positive sur les normes du travail (BIT, 2015). Toutefois, de façon générale, l'influence des entreprises et des investisseurs étrangers, notamment du Foreign Investors Council (Conseil des investisseurs étrangers) et de la Chambre de commerce américaine, continue de croître pour faire adopter des changements régressifs dans le droit du travail. En 2018, le dialogue social tripartite a régressé dans de nombreux pays et les droits des travailleurs ont été sévèrement réduits (CSI, 2018).

Dans la région MENA, les institutions financières internationales jouent un rôle important dans ce domaine. La Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) indique textuellement qu'elle a pour objectif de développer activement des économies de marché ouvertes et durables dans six pays de la région MENA, et cherche à renforcer la compétitivité et la résilience de leurs économies (BERD, 2019). La BERD a par exemple annoncé un programme d'investissements pluriannuel de 3,3 milliards de dollars des États-Unis en 2018 dans des projets d'infrastructure dans de nombreux secteurs en Jordanie (*The Daily Star*, 2018). De même, le programme-cadre FEMIP (Facilité euroméditerranéenne d'investissement et de partenariat) de la Banque européenne d'investissement (BEI) dans la région MENA vise à soutenir le secteur privé et à créer un environnement propice aux investissements, avec des prêts à hauteur de 1,595 milliard pour seize opérations jusqu'en 2016 (BEI, 2019). Ces investissements sous forme de prêts se traduisent par une charge de la dette substantielle pour certains pays de la région MENA. La dette publique de la Jordanie a par exemple atteint 39,9 milliards de dollars des États-Unis en décembre 2018, ce qui représente 94 pour cent de son PIB (Middle East Monitor, 2019): le FMI a demandé la réduction de cette dette.

Pour les travailleurs des pays en développement, les emplois avec des salaires relativement plus élevés créés par les investissements étrangers peuvent induire une amélioration du niveau de vie, mais il faut pour cela que les investisseurs respectent les droits de l'homme au lieu de ne se concentrer que sur leurs profits. Une étude de cas en Ouganda, par exemple, a constaté le manque général de respect des droits de l'homme et des droits des travailleurs dans les projets d'investissements étrangers (Deniva, 2008). Dans son rapport de 2003, la Commission des droits de l'homme de l'Ouganda conclut que les gouvernements successifs «ont sacrifié les droits des travailleurs au profit des investissements étrangers et de l'économie libérale» (p. 129). Des investissements bien gérés, respectueux des droits de l'homme, ont plus de probabilité de contribuer de façon significative au développement économique d'un pays (Deniva, 2008). Par exemple, lorsque les économies sont très dépendantes d'un seul produit de base ou d'un seul secteur, l'investissement étranger peut améliorer leur résilience en soutenant la diversification de l'économie (MENA-OCDE, 2018).

On constate que la réduction des barrières à l'investissement direct étranger dans les services augmente particulièrement la demande de main-d'œuvre plus qualifiée, mais que la délocalisation des services ne transforme pas les emplois à l'étranger (OCDE, 2011). Les investissements directs étrangers n'induisent pas nécessairement des créations d'emplois, une amélioration de la productivité et le développement des compétences. En Égypte, par exemple, les secteurs qui reçoivent le plus d'investissements directs étrangers, l'immobilier, le pétrole et le gaz, ne créent qu'un nombre limité d'emplois locaux à long terme, au-delà du boom immobilier initial. De plus, ils ne sont pas vraiment intégrés dans les chaînes de production mondiale, et donc ne servent pas à soutenir l'amélioration des compétences technologiques des travailleurs et des entreprises égyptiennes (MENA-OCDE, 2018).

L'impact de l'investissement direct étranger sur l'économie est donc ambigu. Il faudrait que les pays étudient avec attention cette question pour concevoir les politiques et réglementations permettant à ces investissements de produire les avantages souhaités (ANND, 2019). De nombreuses normes internationales en matière de droits de l'homme ont été mises en place pour fournir aux gouvernements des cadres permettant de réguler et d'évaluer les investissements directs étrangers. Le *Cadre environnemental et social de la Banque mondiale* (Banque mondiale, 2017) et les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* des Nations Unies (2011) en font partie.

Les changements technologiques

L'environnement dans lequel les entreprises des pays en développement créent et utilisent les technologies s'est beaucoup complexifié en raison de leur intégration grandissante dans l'économie mondiale et de la rapidité des changements technologiques. Pour relever ces défis, il est de plus en plus important pour ces entreprises de créer des capacités technologiques internes, de suivre, évaluer et prédire les tendances technologiques et de faire partie des réseaux mondiaux (Siddharthan et Rajan, 2002).

Ces dernières années, les économistes ont accordé plus d'attention aux aspects comme l'éducation et les changements technologiques. Il existe un mode de transmission pertinent des savoir-faire technologiques liés aux investissements directs étrangers; en réalité, il semble que l'accumulation et les mouvements de capitaux soient devenus les éléments les moins importants des investissements directs étrangers, alors que la technologie et les talents en matière de gestion en sont devenus les éléments les plus importants (Redor et Saadi, 2011).

En raison de tous ces facteurs, l'évolution technologique redéfinit les compétences nécessaires pour travailler dans les pays en développement, que le niveau d'innovation soit endogène ou qu'il soit au contraire importé. En raison de l'afflux des nouvelles technologies, on assiste à un déclin de la demande de compétences moins avancées, qui peuvent être remplacées par l'automatisation.

Les emplois non qualifiés ou moyennement qualifiés risquent de disparaître au profit de l'automatisation dans les années et les décennies à venir, avec des effets négatifs évidents sur toutes les professions sauf dans les postes de direction et les emplois qui exigent un niveau élevé d'éducation et de compétences. Les emplois les plus touchés seront, sans surprise, ceux des cols-bleus qui effectuent des opérations manuelles routinières, comme les travailleurs sur les chaînes de montage, les machinistes et les travailleurs du secteur des transports. Plus le niveau d'éducation des travailleurs augmente, plus les impacts négatifs diminuent, et il n'y aura quasiment aucun impact pour les travailleurs diplômés de l'université (Works, 2017). Parallèlement, on assiste à une augmentation de la demande d'aptitudes cognitives avancées, de compétences sociocomportementales et de combinaisons de compétences associées à l'adaptabilité. Cette tendance, qui est déjà évidente dans les pays développés, commence à apparaître dans certains pays en développement. Ces changements ne se traduisent pas seulement par le remplacement d'anciens emplois par de nouveaux, mais aussi par la modification des profils de compétences des emplois existants et par la création de nouveaux emplois.

Les frontières de l'entreprise deviennent floues avec la technologie, comme on le voit avec l'augmentation du travail sur les plateformes numériques. En utilisant les technologies numériques, les entrepreneurs créent sur des plateformes mondiales des entreprises dont les processus sont différents de ceux de la production traditionnelle. Les plateformes numériques constituent instantanément des opportunités pour des entrepreneurs, en élargissant les possibilités d'emplois dans le secteur des services. En 2018, le secteur des services regroupait le plus grand nombre d'emplois dans plusieurs pays: sa part dans l'emploi total est de plus de 70 pour cent en Arabie saoudite et de plus de 80 pour cent en Jordanie. La prolifération des plateformes permet à des travailleurs freelance d'avoir accès simultanément à de multiples plateformes avec un faible coût d'entrée. Cependant, ces évolutions ont pour conséquence l'augmentation du secteur de l'emploi informel. De plus, de par la nature de ces plateformes numériques, les travailleurs dans cette économie se voient souvent imposer des salaires faibles, sans sécurité sociale (Berg et coll., 2019). C'est surtout le cas sur les plateformes qui proposent des microtâches ou sur les plateformes numériques en général, où les employeurs cherchent souvent à embaucher des travailleurs en tant que «sous-traitants indépendants» sans droit à aucun des avantages des salariés réguliers (*ibid.*).

Le travail informel

Dans le monde, le travail informel est resté remarquablement stable indépendamment de la croissance économique ou du changement de nature du travail. Dans les pays à revenu intermédiaire supérieur de la région MENA, environ 46 pour cent des travailleurs ont un emploi informel. Au Maroc, seul un travailleur sur cinq est dans le secteur formel. Les preuves montrent que

l'informalité a de nombreux moteurs, comme l'incapacité de l'économie à créer suffisamment d'emplois dans le secteur formel, la faiblesse des systèmes de contrôle, le manque de transparence et de responsabilité des institutions publiques, et la faible productivité, ainsi que le manque de moyens d'action et de représentation des travailleurs. Les avis souvent entendus selon lesquels le travail informel résulte d'une réglementation et d'une bureaucratie excessives se sont avérés faux dans de nombreuses études (ANND, 2016).

D'après les avis conventionnels sur ce sujet, la libéralisation du commerce provoque également une augmentation de l'informalité. La libéralisation du commerce est généralement perçue comme une force induisant une plus grande concurrence pour les producteurs nationaux, ce qui généralement entraîne une augmentation de l'informalité. Les pays en développement s'exposent à ce scénario risqué quand ils signent des accords de libre-échange qui ne protègent pas leur marché intérieur au mieux de leurs intérêts. Ce qui se passe habituellement dans ce cas, c'est que les entreprises locales se séparent de leurs travailleurs formels pour réduire leurs coûts et pouvoir survivre aux concurrents extérieurs (Fugazza et Fiess, 2010).

Le rapport de 2016 sur l'emploi informel de l'Arab Watch on Economic and Social Rights (ANND, 2016) identifie les principales causes de l'expansion du travail informel en dehors du secteur agricole dans la région MENA. Dans ce contexte d'«ouverture» et de politiques néolibérales depuis les années 1970, certains phénomènes significatifs ont contribué à des taux de croissance très élevés de la main-d'œuvre urbaine alors que les taux de croissance de la population générale baissaient. Il s'agissait de la vague de jeunes des générations du baby-boom qui arrivaient sur le marché du travail, de l'asile et de grandes migrations de main-d'œuvre. Les mouvements sociaux qui ont suivi le Printemps arabe et les guerres ont aussi exacerbé l'informalité ces dernières années.

Certaines plateformes élargissent l'offre de main-d'œuvre en augmentant les opportunités pour de nouveaux types de travail flexible qui complètent les formes d'emploi traditionnelles. La souplesse inhérente aux plateformes permet aussi à un plus grand nombre de femmes de participer à la main-d'œuvre. Mais ces caractéristiques gommant la séparation entre emploi formel et emploi occasionnel. Certes, la flexibilité peut être un avantage dans certains cas, mais elle soulève des questions graves quant à la stabilité des revenus et aux protections liées à la relation habituelle entre l'employeur et le salarié, notamment les régimes de retraite, l'assurance-maladie et les congés payés.

La meilleure politique est donc de créer des emplois formels, en cohérence avec l'Agenda du travail décent de l'OIT, pour saisir les avantages des changements technologiques. Dans de nombreux pays en développement, la plupart des travailleurs sont encore dans des emplois où la productivité est faible, souvent dans le secteur informel avec peu d'accès aux technologies. L'absence d'emplois de qualité dans le secteur privé ne laisse aux jeunes talentueux que peu de possibilités de trouver un emploi salarié. Les diplômés de l'université

hautelement qualifiés représentent actuellement 30 pour cent des chômeurs dans la région MENA. En améliorant les possibilités de formation pour les adultes, on permet à ceux qui ont quitté l'école de se recycler en fonction des demandes du marché du travail (Banque mondiale, 2019).

Dans les pays en développement, là où l'informalité est très élevée, les syndicats et la négociation collective sont confrontés à de nombreux obstacles pour renforcer leur présence et étendre leur influence, notamment en raison de l'importance croissante du secteur de l'économie informelle. Les modifications apportées aux cadres juridiques, ainsi que les mutations dans l'organisation du travail et la persistance de l'emploi informel sont autant d'obstacles à l'organisation des travailleurs et à leur capacité à défendre leurs intérêts collectifs (BIT, 2019a). À l'exception de la Tunisie, le taux de syndicalisation est faible dans la région MENA – Palestine 28,4 pour cent, Jordanie 34 pour cent, Tunisie 53 pour cent, et Égypte 16 pour cent dans les syndicats officiels et 8 pour cent dans les syndicats indépendants (Slaiby, 2018), en tenant compte du fait que le taux élevé d'affiliation à certains syndicats est lié à l'affiliation automatique des travailleurs et non pas à leur véritable choix.

Les recherches du BIT suggèrent que, même si certains travailleurs peuvent bénéficier de marchés du travail plus dynamiques, d'autres sont confrontés à une plus grande insécurité de l'emploi et des revenus, ou ont de plus en plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale ou leurs autres responsabilités personnelles (BIT, 2018).

Opportunités

Cette section explore différents moyens de gérer les impacts analysés dans la section précédente et présente plusieurs approches pour améliorer les conditions de travail en identifiant les changements et leurs conséquences. En tout état de cause, la priorité est d'investir dans le capital humain pour tirer profit des opportunités offertes par les mutations économiques.

Les domaines d'opportunités

Le travail informel

L'informalité a plusieurs moteurs, notamment l'incapacité de l'économie à créer suffisamment d'emplois formels, la faiblesse des systèmes de contrôle, l'absence de transparence et de responsabilité des institutions publiques, la faible productivité, et l'absence de voix au chapitre et de représentation des travailleurs. Pour lutter contre l'informalité, il est nécessaire de renforcer les institutions du travail, qui comprennent les lois, les réglementations, les contrats d'emploi, les organisations d'employeurs et les syndicats, les conventions collectives et les systèmes d'administration et d'inspection du travail. Ils créent

un chemin vers la formalisation, réduisent le nombre de travailleurs pauvres et assurent un avenir du travail digne, dans la sécurité économique et l'égalité (BIT, 2019a). La section suivante porte sur le rôle des principales parties prenantes, alors que cette section se concentre sur les implications de l'informalité, en matière de sécurité sociale et de droits au travail, et sur les opportunités disponibles dans ces domaines.

Des salaires minima appropriés. Les institutions du marché du travail – lorsqu'elles sont bien conçues – sont des outils utiles pour la protection du travail. La mise en place de salaires minima appropriés¹ est par exemple utile pour protéger les travailleurs en leur garantissant d'être payés au moins un salaire minimum qui leur permet de vivre décemment (BIT, 2018). En principe, les salaires minima devraient offrir une protection appropriée à tous les travailleurs dans une relation d'emploi, quelles qu'en soient les dispositions contractuelles. Les exclusions devraient être réduites au minimum, notamment par rapport aux catégories de travailleurs vulnérables. Cependant, même dans les économies avancées, le modèle d'assurance sociale pour tous les salariés est de plus en plus remis en question par des modalités de travail qui sortent des contrats d'emploi habituels. D'après la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, récemment adoptée par l'OIT, les protections liées au salaire minimum devraient être progressivement étendues aux travailleurs informels. Les salaires minima devraient donc s'appliquer aux travailleurs du marché du travail informel et aux formes d'emploi atypiques, notamment aux travailleurs sous contrats à durée déterminée et à d'autres modèles de travail temporaire comme celui des agences d'emploi temporaire ou d'autres dispositions contractuelles multipartites, ainsi qu'au travail à temps partiel.

L'assurance sociale. De façon générale, les mécanismes d'épargne individuelle comme les comptes d'épargne contre le chômage n'ont historiquement jamais donné les résultats escomptés, car on ne peut atteindre des niveaux de protection appropriés que pour ceux qui sont le moins à risque de perdre leur emploi, alors que ceux qui y sont le plus exposés restent à l'écart – notamment les femmes dont la vie professionnelle n'est pas linéaire et les travailleurs défavorisés, qui ne sont pas en mesure d'épargner suffisamment pour bénéficier d'un niveau de protection approprié (BIT, 2018). Il faut donc proposer des mécanismes de financement collectif, avec un socle de protection sociale complété par des régimes fournissant un niveau approprié de protection à de grands groupes de la population, y compris les classes moyennes.

Ce sont généralement les régimes d'assurance sociale qui permettent d'atteindre cet objectif. Il existe des preuves qu'il est possible de réussir à étendre la couverture sociale dans les pays à revenu intermédiaire et dans les pays à faible revenu où l'informalité est élevée, comme en Algérie, en Jordanie et au

1. Des salaires minima correspondant à la définition inscrite dans la *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, 21 juin 2019 (BIT, 2019b).

Maroc, avec des innovations significatives pour étendre cette couverture aux travailleurs de l'économie informelle tout en facilitant leur transition vers l'économie formelle (BIT, 2018).

L'apprentissage tout au long de la vie

Les entreprises sont plus incitées à investir dans leurs travailleurs quand ces derniers restent longtemps chez elles. Cependant, cette tendance identifiée de demande croissante de travailleurs ayant des capacités cognitives avancées et une grande adaptabilité pour répondre aux changements des profils de compétences des emplois existants et à la création de nouveaux emplois est incompatible avec la deuxième tendance de croissance du nombre de travailleurs dans l'économie des plateformes et de changements fréquents d'entreprises pour les travailleurs.

Comme il est essentiel de pouvoir développer ses capacités et ses compétences pour garder son emploi sur le marché du travail, l'OIT suggère de développer l'apprentissage tout au long de la vie pour contrebalancer les conséquences de la volatilité des marchés du travail où un nombre toujours plus réduit de salariés restent toute leur vie dans la même entreprise. Les syndicats ont été confrontés mondialement aux défis sans précédent liés aux évolutions des conditions économiques, sociales et culturelles, ce qui les a amenés à réviser leurs méthodes de travail et la gamme de services qu'ils proposent. Les stratégies qui consistent à négocier au nom de groupes de salariés et à proposer un soutien juridique et personnel à leurs membres en cas de conflit avec leur employeur ne suffisent plus pour garantir le respect des droits sur un marché du travail devenu complexe. Devant ce constat, on a fait valoir l'intérêt de l'apprentissage tout au long de la vie pour atteindre les objectifs des syndicats (Payne, 2001). Au Danemark, par exemple, et dans de nombreux autres pays européens, les syndicats jouent un rôle très important pour mettre les travailleurs danois en lien avec des opportunités de formation continue ou supplémentaire ou d'apprentissage tout au long de la vie (Vind et coll., 2004).

Dans le cas spécifique de la région MENA, les syndicats pourraient s'investir dans la promotion et la fourniture de l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre de l'approche du développement de leurs sources de pouvoir, tout en renforçant le pouvoir des syndicats dans la société.

Des suggestions pour les parties prenantes

Le rôle des syndicats

La représentation collective des syndicats et des employeurs grâce au dialogue social est un bien public essentiel à la démocratie. Elle devrait être encouragée et favorisée par les politiques publiques. En élargissant et en localisant les prises de décision, la représentation collective améliore la qualité et la légitimité des

décisions et renforce son engagement vis-à-vis de leur mise en œuvre; ce qui améliore l'adaptabilité, la souplesse et la résilience des entreprises, des marchés du travail et des économies. La représentation collective et le dialogue social sont des capacités institutionnelles nécessaires pour réussir les transitions de l'avenir du travail (BIT, 2019a). La négociation collective est un droit fondamental et un outil puissant pour le succès de l'économie et l'équité sociale, encore plus durant les périodes de mutation. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 énonce quatre principes et droits, dont la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Tous les travailleurs et tous les employeurs doivent bénéficier de ces deux droits, dont l'État est le garant. Les organisations syndicales doivent renforcer leur légitimité représentative grâce à des techniques innovantes d'organisation, pour atteindre les travailleurs de l'économie des plateformes et des secteurs informels, notamment en utilisant les technologies, par exemple en instaurant un système de gouvernance (inter)national pour les plateformes de travail numérique afin d'exiger d'elles (et de leurs clients) le respect d'un minimum de droits et de protections. Les organisations syndicales doivent avoir pour objectif d'utiliser leur pouvoir fédérateur pour rassembler des intérêts divers autour d'une table (*ibid.*).

Il est impossible d'améliorer la situation des travailleurs informels sans les mobiliser et faire campagne pour une négociation collective avec les employeurs et les gouvernements. L'un des principaux problèmes dans les pays de la région MENA, c'est que les syndicats qui ont été fondés il y a longtemps sont presque essentiellement composés de travailleurs formels, travaillant pour la plupart dans le secteur public (ANND, 2016). Pour contrer les effets négatifs de l'informalité, les organisations syndicales peuvent adopter des techniques innovantes pour organiser les travailleurs – notamment en utilisant les technologies numériques. Il est possible d'organiser des travailleurs ayant des lieux de travail différents dans des pays différents grâce à l'informatique, pour se lancer dans de nouvelles formes d'actions connectées. Les technologies numériques permettent aux syndicats de se connecter à des travailleurs en dehors de leur lieu de travail traditionnel, par exemple les travailleuses indépendantes de l'économie informelle, les travailleurs ruraux ou les travailleurs des plateformes numériques. Les travailleurs de l'économie informelle ont souvent pu améliorer leur situation en s'organisant, en travaillant avec des coopératives et des organisations communautaires. Les syndicats doivent adopter des stratégies d'organisation inclusives, pour accueillir les travailleurs informels en tant que membres. Il s'agit à la fois d'une voie vers la formalisation et d'un outil d'inclusion.

Cependant, comme nous l'avons dit précédemment, la syndicalisation est généralement faible dans la région MENA. Dans cette région, les organisations de travailleurs comme les syndicats ont du mal à faire face à la mondialisation ou aux facteurs locaux. Ils ont notamment des difficultés vis-à-vis de leurs membres, de la liberté syndicale, de leur efficacité pour défendre leurs

droits et faire valoir leurs revendications. Dans la région, beaucoup de gouvernements restreignent la liberté syndicale. En Jordanie, la création de syndicats est contrôlée par le droit du travail, qui interdit la création de nouveaux syndicats, même si la Constitution le permet et que la Jordanie a ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Jordan Labor Watch, 2019). Dans les pays du Golfe, la grande majorité des travailleurs, c'est-à-dire les travailleurs migrants, sont encore exclus du droit du travail dans le cadre du système de la *kafala* (CSI, 2018). La situation des droits des travailleurs s'est tellement détériorée en Égypte que ce pays a été considéré comme l'un des pires au monde pour les travailleurs par la CSI en 2018 (*ibid.*), car la répression de l'État contre les syndicats indépendants s'est intensifiée avec des représailles pour des grèves pacifiques et des arrestations arbitraires de dirigeants syndicaux.

Une étude récente sur les syndicats de la région MENA (Slaiby, 2018) montre que les syndicats ont le potentiel de se relancer grâce à une approche de renforcement de leurs sources de pouvoir, basée sur le principe fondamental selon lequel la main-d'œuvre peut réussir à défendre ses intérêts grâce à la mobilisation collective de ses sources de pouvoir.

Cette approche des sources de pouvoir des syndicats considère que ceux-ci disposent de quatre sources de pouvoir différentes, séparément ou conjointement: le pouvoir d'association (qui découle de l'unité des travailleurs pour former des syndicats et des associations de travailleurs), le pouvoir structurel (qui fait référence à la position des salariés dans le système économique), le pouvoir institutionnel (les institutions sont issues des luttes et de la négociation, qui reposent sur le pouvoir structurel et le pouvoir d'association) et le pouvoir sociétal (qui vient de la coopération avec d'autres groupes sociaux et du soutien des revendications des syndicats par la société). En Jordanie, par exemple, la majorité des protestations récentes de travailleurs (de 2011 à 2018) ont été organisées par des travailleurs non syndiqués ou par des travailleurs qui étaient sortis des syndicats pour les remplacer par des organes auto-organisés afin de défendre leurs intérêts et leurs revendications. Cela révèle la faiblesse ou l'absence de canaux de dialogue et de négociation entre les différentes classes de travailleurs et la direction des entreprises et les employeurs, qui a alimenté l'augmentation des protestations (Jordan Labor Watch, 2019). Il existe donc un grand potentiel et un besoin urgent de redynamiser les syndicats pour qu'ils aient plus de pouvoir d'association et, par ce biais, plus d'autres pouvoirs. Cependant, ces problèmes plus vastes doivent être réglés à travers une coopération entre les syndicats et d'autres acteurs, en gardant à l'esprit que la «redynamisation» (contrairement au «développement») doit se faire grâce à un effort «délibéré, organisé et conscient», ce qui exige un changement d'attitude et d'énergie en plus du changement des connaissances (Slaiby, 2018).

Outre ce qui est mentionné ci-dessus, les syndicats ont également une autre fonction essentielle qui est souvent sous-utilisée, en raison des faiblesses inhérentes qui les caractérisent dans la région MENA. Le nombre d'accords

commerciaux bilatéraux et régionaux, qui ont un impact considérable sur les économies nationales, l'emploi, l'égalité entre les femmes et les hommes, et le développement, a beaucoup augmenté ces dernières décennies. Cependant, il n'existe souvent pas de participation des syndicats dans les phases de suivi, de consultation et d'engagement dans ces accords de libre-échange. En raison de leur capacité à rassembler des intérêts divers autour d'une table, le renforcement des syndicats serait une étape essentielle pour obtenir plus de pouvoir lors des négociations d'accords de libre-échange, ce qui pourrait être un des mécanismes les plus efficaces pour garantir l'adoption des normes internationales du travail.

Un accord de libre-échange a par exemple été signé en 2000 entre la Jordanie et les États-Unis, qui comprend des dispositions sur la mise en œuvre de la législation sur la main-d'œuvre nationale dans le texte principal de l'accord. Celui-ci garantit aussi le respect des normes fondamentales du travail, l'attention portant spécifiquement sur le non-abaissement des normes nationales. Cet accord inclut également une sorte de processus d'examen avec des consultations qui peuvent in fine aboutir à des amendes ou au retrait des avantages commerciaux. Il manque toutefois des mécanismes essentiels pour garantir la mise en œuvre juridique de cet accord. Le texte ne comprend pas, par exemple, de droit pour le public de déposer une plainte en cas de violation des droits au travail, si bien que son efficacité dépend uniquement de la bonne volonté des États à vérifier leur application (Greven, 2005). Dans ces cas, l'intervention des syndicats dans le processus de négociation garantirait une protection plus large et plus efficace des droits des travailleurs (CSI, 2008).

Le rôle du gouvernement

Le rôle du gouvernement pour atténuer les impacts négatifs des bouleversements du monde du travail et utiliser ces changements pour améliorer les droits au travail s'organise autour de l'investissement dans le capital humain. On peut l'obtenir principalement en améliorant l'éducation et la santé des travailleurs pour renforcer leur capacité à affronter les défis du monde du travail. La Banque mondiale (2019) souligne le lien entre les investissements dans la santé et l'éducation et la productivité des futurs travailleurs. L'éducation précoce des enfants est essentielle, pour mieux développer leurs capacités cognitives et sociocomportementales en plus des compétences fondamentales, associée à un minimum social garanti et à une assurance sociale renforcée, complétés par des réformes des règles du marché du travail dans certaines économies émergentes.

À titre de comparaison, les dépenses moyennes pour subventionner la consommation d'énergie dans la région MENA sont trois fois plus élevées que les dépenses publiques en matière d'assistance sociale. Le démantèlement des subventions de l'énergie permettrait de dégager des fonds budgétaires importants, mais il faudrait analyser l'impact de cette mesure sur la pauvreté, notamment pour les sources d'énergie les plus utilisées par les ménages pauvres. En

Jordanie, cela faisait partie de la deuxième réforme programmatique des secteurs de l'énergie et de l'eau, qui visait à améliorer la viabilité financière de ces secteurs en augmentant les tarifs de l'électricité, ce qui augmentait le coût du service aux consommateurs.

Concernant l'application des normes internationales du travail dans la région, il faudrait examiner la situation spécifique de chacun des pays. La Jordanie, par exemple, a ratifié vingt-six conventions de l'OIT, dont sept des huit conventions fondamentales qui portent sur des questions de droits humains. Et pourtant, d'après le bureau régional de l'OIT pour les pays de la région arabe (voir *The Jordan Times*, 2018), un très grand nombre de plaintes ont été déposées contre le gouvernement jordanien au sujet de la liberté syndicale. En réalité, la Jordanie n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, qui est entrée en vigueur en 1950 après avoir été approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948. De plus, l'article 98 du droit du travail énumère les professions et les secteurs dans lesquels les travailleurs sont autorisés à former des syndicats, ce qui est une violation du droit des travailleurs à la liberté syndicale. Quant au Liban, un pays qui a ratifié cinquante conventions de l'OIT, dont sept des huit conventions fondamentales, la situation réelle est bien différente de celle qui apparaît sur le papier. La portée et le taux de couverture de la sécurité sociale restent limités, environ la moitié des travailleurs informels gagnent moins que le salaire minimum, le travail des enfants resurgit après l'obtention de quelques progrès et une part significative du marché du travail est composée de travailleurs non libanais vulnérables, ce qui indique des niveaux élevés d'exclusion (Ajluni et Kawar, 2015).

En général, la couverture juridique de la sécurité sociale reste faible dans l'ensemble de la région, notamment pour les femmes. On peut observer des tendances similaires en Afrique du Nord (BIT, 2019c).

Pour ce qui est de l'atténuation des risques liés aux investissements directs étrangers, il est nécessaire d'identifier les lacunes dans l'analyse que font les gouvernements par rapport à l'emploi dans les propositions d'investissement étranger. Il faut faire attention à ce que les gouvernements ne sacrifient pas les droits des travailleurs au nom des investissements étrangers et de l'économie libérale.

Les gouvernements peuvent également utiliser la coopération et des partenariats internationaux ou bilatéraux pour renforcer la résilience des travailleurs vis-à-vis des mutations du marché du travail. Le partenariat euroméditerranéen EUROMED, par exemple, comprend une initiative régionale (Med4Jobs) cherchant à améliorer l'employabilité des jeunes (Maharat MED) et une croissance inclusive. L'accent spécifique sur l'employabilité des jeunes correspond à l'objectif d'EUROMED de renforcer le capital humain dans la région, ce qui est un élément essentiel pour la stabilité et la sécurité. Ce projet comprend également des programmes destinés à élever le niveau d'éducation, même si aucun d'entre eux ne cible l'apprentissage tout au long de la vie, ce qui montre qu'il n'y a rien après l'éducation formelle.

Conclusion

Les économies émergentes sont en pleine mutation, en raison de l'impact du commerce et de l'investissement qui transforment la nature du travail. Dans l'ensemble, ces changements n'ont pas un impact négatif sur la création d'emplois – ils offrent des opportunités, notamment par le biais des progrès technologiques (BIT, 2019a). Certains emplois de l'industrie manufacturière peuvent être perdus avec l'automatisation mais, grâce à l'innovation, la technologie crée de nouveaux secteurs et de nouvelles tâches. Toutefois, pour que la société bénéficie du potentiel offert par ces changements, il faut en minimiser les impacts négatifs grâce à de plus grands investissements dans le capital humain et la protection sociale universelle.

Cela implique d'inclure ceux qui sont historiquement restés exclus de la justice sociale et du travail décent, notamment ceux qui travaillent dans l'économie informelle. Cela implique également des actions novatrices pour remédier à la diversité croissante des situations dans lesquelles s'effectue le travail, et surtout au phénomène émergent du travail dans l'économie des plateformes numériques (BIT, 2019a). La situation des travailleurs informels ne peut pas s'améliorer sans une négociation collective avec ses mécanismes. La négociation collective est en effet un droit fondamental et un puissant outil pour le succès économique et l'équité sociale, surtout à une époque de mutation. Pour cela, il faut redynamiser les syndicats de la région MENA et les renforcer pour améliorer leur efficacité et leur capacité à résoudre les vraies difficultés qu'ils rencontrent vis-à-vis de leurs membres, de la liberté syndicale, et de leur efficacité à défendre leurs droits et à affirmer leurs revendications. En Jordanie par exemple, la majorité des manifestations récentes pour le travail ont été menées par des travailleurs en dehors de la représentation syndicale traditionnelle, ce qui montre la faiblesse ou l'absence de canaux de dialogue et de négociation entre les différentes classes de travailleurs avec les employeurs. Le renforcement du rôle des syndicats améliorerait leur efficacité à négocier des salaires minima appropriés, et le respect des normes internationales du travail lors de la négociation d'accords de libre-échange et des discussions sur les possibilités d'investissement direct étranger.

Voici les recommandations à l'adresse des syndicats, à la lumière de ce qui précède:

- mobiliser les travailleurs informels en adoptant des techniques d'organisation innovantes, notamment l'utilisation des technologies numériques pour organiser les travailleurs;
- adopter l'approche des sources de pouvoir, qui semble prometteuse pour mettre en place les changements les plus urgents nécessaires au sein des syndicats;
- impliquer les syndicats dans les négociations d'accords de libre-échange, ce qui leur fournira une stratégie pour favoriser les résultats positifs pour

les travailleurs, et pour réaffirmer et renforcer le rôle des syndicats au niveau national; et

- investir dans l'apprentissage tout au long de la vie pour atteindre les objectifs des syndicats.

Le rôle des gouvernements pour atténuer les impacts négatifs des changements qui se produisent dans le monde du travail, et les utiliser pour améliorer les droits des travailleurs, consiste à investir dans le capital humain, et notamment dans l'éducation et la santé. La priorité est d'investir dans le capital humain pour saisir au mieux les opportunités de l'évolution de l'économie. L'automatisation privilégie un niveau de compétences cognitives élevé dans les économies avancées et émergentes (Banque mondiale, 2019). Il y a une demande croissante sur les marchés du travail de compétences cognitives et sociocomportementales élevées, et de combinaisons de compétences associées à une plus grande adaptabilité. Pour développer ces compétences, le capital humain doit avoir un fondement solide et bénéficier de l'apprentissage tout au long de la vie; là encore, cela représente pour les syndicats une opportunité de renforcer leur mandat. Les gouvernements jouent également un rôle en veillant à ce que les investissements directs étrangers respectent les droits de l'homme et les droits des travailleurs, pour qu'ils puissent apporter une contribution significative au développement économique de leur pays. Cependant, l'impact des investissements directs étrangers sur l'économie est ambigu. Les gouvernements devraient donc faire preuve de prudence sur ce sujet et concevoir des politiques et des réglementations avec la participation pleine et entière des partenaires sociaux pour que ces investissements aboutissent aux avantages nécessaires et souhaités. Enfin, les gouvernements qui renforcent les normes fondamentales du travail peuvent accroître leur croissance économique et leur efficacité en élevant le niveau de compétences des travailleurs et en créant un environnement qui encourage l'innovation et l'augmentation de la productivité (OCDE, 2000).

Pour conclure, l'investissement dans le capital humain et la mise en place du travail décent grâce à des réglementations du travail inclusives et une protection sociale robuste, fondés sur le commerce international et les normes fondamentales du travail (BIT, 2018), fournissent un cadre propice au développement durable et à une croissance inclusive pour l'avenir du travail.

Références

- Abdo, N. 2018. *IMF and Lebanon: Making the vulnerable pay the price*, note d'information. Beyrouth, ANND.
- Ajluni, S.; Kawar, M. 2015. *Towards decent work in Lebanon: Issues and challenges in light of the Syrian refugee crisis*. Beyrouth, bureau régional de l'OIT pour les États arabes.
- ANND (Arab NGO Network for Development). 2019. *Review and synthesis of the 2018 IMF Regional Economy Outlook: Fiscal policy and private investment for inclusive growth*, document de synthèse. Beyrouth, Arab Watch on Economic and Social Rights.
- . 2016. *Informal employment*. Beyrouth, Arab Watch on Economic and Social Rights.
- Awad, A. M. 2018. *IMF interventions and tax justice in Jordan*, note de synthèse. Beyrouth, ANND.
- Banque mondiale. 2019. *Rapport sur le développement dans le monde 2019: le travail en mutation*. Washington DC.
- . 2017. *Cadre environnemental et social de la Banque mondiale*, édition révisée. Washington DC.
- BEI (Banque européenne d'investissement). 2019. «Developing new opportunities in the southern Mediterranean», article en ligne. Disponible à l'adresse <https://www.eib.org/fr/projects/regions/med/index.htm>.
- BERD (Banque européenne pour la reconstruction et le développement). 2019. «The EBRD and SEMED», article en ligne. Disponible à l'adresse <https://www.ebrd.com/the-EBRD-and-the-SEMED.html>.
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M. S. 2019. *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne*. Genève, BIT.
- BIT (Bureau international du Travail). 2019a. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail. Genève.
- . 2019b. *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, 21 juin, Conférence internationale du Travail, 108^e session. Genève.
- . 2019c. «ILO Regional Director Ruba Jaradat's address to the 46th Session of the Arab Labour Conference», 21 avril. Disponible à https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_686981/lang-en/index.htm.
- . 2018. «International Labour Office expresses concern about World Bank report on future of work», déclaration en ligne, 12 octobre. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_646884/lang-en/index.htm
- . 2015. *Social dimensions of free trade agreements*, édition révisée. Genève.
- Cestepe, H.; Yildirim, E.; Bahtiyar, B. 2015. «The impact of trade liberalization on the export of MENA countries to OECD trade partners», *Procedia Economics and Finance*, vol. 23, pp. 1440-1445. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00427-X.
- CNV Internationaal. 2018. «CNV Internationaal in Brussels: Human rights and free trade agreement», article en ligne. Disponible à l'adresse <https://www.cnvinternationaal.nl/en/our-work/news/2018/july-2018/cnv-internationaal-in-brussels-human-rights-and-free-trade-agreement>.

- Commission des droits de l'homme de l'Ouganda. 2003. *6th Annual Report*. Kampala.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2018. *Indice CSI des droits dans le monde 2018: les pires pays au monde pour les travailleuses et les travailleurs*. Bruxelles.
- . 2008. *Les syndicats et les accords bilatéraux: ce qu'il faut et ne faut pas faire*, Un guide syndical. Bruxelles.
- Deniva, D. O. 2008. *Investment and labour rights: A case study*. Montevideo, Social Watch.
- Fugazza, M.; Fiess, N. M. 2010. *Trade liberalization and informality: New stylized facts*, Policy Issues in International Trade and Commodities Study Series No. 43. New York et Genève, Nations Unies.
- Greven, T. 2005. *Social standards in bilateral and regional trade and investment agreements: Instruments, enforcement, and policy options for trade unions*, Dialogue on Globalization Occasional Paper No. 16. Genève, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Jordan Labor Watch. 2019. *Labor protests in Jordan 2018*. Amman, Phenix Center for Economic and Informatics Studies/Friedrich-Ebert-Stiftung.
- McMillan, M. S.; Rodrik, D. 2011. *Globalization, structural change and productivity growth*, NBER Working Paper No. 17143. Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.
- MENA-OCDE – Groupe d'action sur la résilience économique. 2018. *FDI in fragile and conflict affected economies in the Middle East and North Africa: Trends and policies*, note d'information. Jeddah.
- Middle East Monitor. 2019. «Jordan debt up 3.5% in 2018», 27 février. Disponible à l'adresse <https://www.middleeastmonitor.com/20190227-jordan-debt-up-3-5-in-2018/>.
- Minot, N.; Chemingui, M. A.; Thomas, M.; Dewina, R.; Orden, D. 2010. *Trade liberalization and poverty in the Middle East and North Africa*, IFPRI Research Monograph. Washington DC, International Food Policy Research Institute.
- Nations Unies. 2011. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies*. New York.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2011. *The impact of trade liberalisation on jobs and growth*, note technique, OECD Trade Policy Papers No. 107. Paris. DOI: 10.1787/5kgj4jfi1nq2-en.
- . 2000. *International trade and core labour standards*, note de synthèse. Paris.
- Payne, J. 2001. «What do trade unions want from life-long learning?», *Research in Post-Compulsory Education*, vol. 6, n° 3, pp. 355-373. DOI: 10.1080/13596740100200114.
- Redor, D.; Saadi, M. 2011. «International technology transfer to developing countries: When is it immiserizing?», *Revue d'économie politique*, vol. 121, n° 3, pp. 409-433.
- Reinsberg, B.; Stubbs, T.; Kentikelenis, A.; King, L. 2019. «The political economy of labour market deregulation during IMF interventions», *International Interactions*, vol. 45, n° 3, pp. 532-559. DOI: 10.1080/03050629.2019.1582531.

- Siddharthan, N. S.; Rajan, Y. S. 2002. *Global business, technology and knowledge sharing: Lessons for developing country enterprises*. New Delhi, Macmillan.
- Slaiby, G. 2018. *The power resources approach in the MENA region*. Tunis, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- The Daily Star*. 2018. «EBRD to invest \$3.3 bn in Jordan infrastructure projects», article en ligne, 10 mai. Disponible à l'adresse <https://www.dailystar.com.lb/News/Middle-East/2018/May-10/448850-ebrd-to-invest-33-bn-in-jordan-infrastructure-projects.ashx>.
- The Jordan Times*. 2018. «ILO urges Jordan to address labour rights violations, ratify convention», 20 juillet. Disponible à l'adresse <http://jordantimes.com/news/local/ilo-urges-jordan-address-labour-rights-violations-ratify-convention>.
- Vind, A.; Delamare-Le Deist, F.; Heidemann, W.; Winterton, J. 2004. *European trade unions strategies on lifelong learning*. Copenhague, Confédération danoise des syndicats.
- Works, R. 2017. *The impact of technology on labor markets*. Washington DC, Bureau of Labor Statistics.
- Zerk, J. 2019. *Human rights impact assessment of trade agreements*. Londres, Chatham House.

Réduire les inégalités grâce au travail décent en Asie du Sud

Pravin Sinha

Professeur émérite, Tata Institute of Social Sciences, Mumbai, Inde,
et professeur invité au Centre international pour le développement
et le travail décent, Kassel University, Kassel, Allemagne

Introduction

La pauvreté, l’informalité et les inégalités sont les principales caractéristiques communes aux huit pays d’Asie du Sud¹. L’informalité est la principale caractéristique de la région, où plus de 90 pour cent des entreprises – et de la main-d’œuvre – appartiennent à l’économie informelle. La pauvreté est profonde et largement répandue: environ 14 pour cent des pauvres du monde vivent dans cette région. Plusieurs études décrivent l’Asie du Sud comme la région qui a les pires formes d’inégalités dans le monde, et cette tendance s’est aggravée après la libéralisation des années 1980; l’Inde est en tête des inégalités en général (son coefficient de Gini est de 83 pour cent). Dans la région, la participation des femmes à la main-d’œuvre est parmi les plus faibles, c’est là qu’on a le plus grand écart entre les femmes et les hommes (16,3 pour cent) pour l’indice de développement humain.

Cette région représente environ 3,5 pour cent de la surface terrestre et 11,71 pour cent de la surface de l’Asie. Sa population actuelle est d’environ 1,90 milliard, soit environ un quart de la population mondiale. C’est donc l’une des régions les plus densément peuplées du monde; à elle seule, l’Inde a une population de 1,36 milliard d’habitants. D’après les estimations des Nations Unies, la population urbaine ne représente que 25 pour cent de la population totale. Et la région, notamment l’Inde, le Bangladesh et le Pakistan, a une population jeune: environ 40 pour cent des habitants sont âgés entre 25 et 54 ans. Parmi ces pays, le Pakistan est celui dont la population est la plus jeune, avec une moyenne d’âge de 23,8 ans, suivi du Bangladesh, où la moyenne d’âge est de 26,7 ans, de l’Inde avec 27,9 ans et du Sri Lanka avec 32,8 ans. La région encourage également l’émigration, surtout vers les pays d’Europe et d’Amérique du Nord.

L’Asie du Sud est une région instable aux niveaux politique et religieux. Le Bangladesh et le Sri Lanka traversent une phase d’instabilité politique; le Pakistan est aux prises avec une crise économique; l’Inde vient d’avoir des élections générales; et le scénario politique du Népal n’est pas très stable non plus. De plus, le conflit persistant entre l’Inde et le Pakistan a fait capoter toutes les initiatives pour instaurer de bonnes relations entre les nations, et a fait de l’Association d’Asie du Sud pour la coopération régionale (South Asia Association for Regional Cooperation – SAARC) une coquille quasi vide. L’Accord de libre-échange de l’Asie du Sud (South Asia Free Trade Agreement – SAFTA)²

1. La région de l’Asie du Sud est définie différemment selon les organisations. Les pays inclus dans la région sont l’Afghanistan, le Bangladesh, le Bhoutan, l’Inde, les Maldives, le Népal, le Pakistan et le Sri Lanka. Cet article n’examine toutefois que cinq pays importants de la région: le Bangladesh, l’Inde, le Népal, le Pakistan et le Sri Lanka. Ces pays, à l’exception du Népal, constituaient l’essentiel de l’Empire britannique de 1857 à 1947.

2. Les pays signataires du SAFTA sont l’Afghanistan, le Bangladesh, le Bhoutan, l’Inde, les Maldives, le Népal, le Pakistan et le Sri Lanka. Le SAFTA reconnaît dans son préambule que les pays les moins développés ont besoin d’un traitement spécial et différencié.

signé en janvier 2004 à Islamabad rencontre également des difficultés, essentiellement en raison des conflits historiques entre les pays. Il y a donc peu de coopération intrarégionale, ce qui a un effet négatif sur les mouvements de population et des biens d'un pays à l'autre dans la région d'Asie du Sud.

Le produit intérieur brut (PIB) combiné de la région d'Asie du Sud était en 2017 de 3 000 milliards de dollars des États-Unis. Il augmente à un taux correct d'environ 6 pour cent. Le secteur primaire, qui comprend l'agriculture, la pêche et la foresterie, est le plus gros contributeur du PIB, suivi par le secteur des services (voir le tableau 1). Cependant, la plupart des travailleurs de la région ne sont pas enregistrés, et donc ne sont pas couverts par un grand nombre de lois protectrices.

Tableau 1. La contribution des secteurs au PIB pour quelques pays, comparaison entre 1966-1970 et 2011-2015

Pays	Agriculture		Services		Secteur manufacturier	
	1966-1970	2011-2015	1966-1970	2011-2015	1966-1970	2011-2015
Bangladesh	54,7	16,5	09,1	27,3	5,9	17,2
Inde	44,6	18,2	23,6	31,0	15,6	16,8
Népal	68,2	35,5	10,3	15,5	3,6	6,5
Pakistan	38,0	25,1	20,8	21,1	15,3	14,1
Sri Lanka	29,7	08,6	21,8	30,8	16,1	19,2

Source: Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde*.

Le passé juridique de la région est lié à la période coloniale: l'essentiel de son cadre juridique a été emprunté à la période britannique. Même si, au cours des six dernières décennies, les différentes nations ont apporté des amendements à leurs lois pour répondre aux contraintes de l'émergence du développement, les caractéristiques des lois restent identiques. Il y a donc des contradictions entre l'intention et le contenu des lois, notamment pour celles qui réglementent le monde du travail. Cela crée des complications qui, avec un pouvoir judiciaire léthargique et cher, se traduisent par des retards dans la justice et l'accumulation des litiges. Il n'est pas rare dans la région de trouver des affaires qui traînent depuis des décennies sans avoir été jugées.

La première révolution industrielle a donné à la main-d'œuvre de l'Asie du Sud une identité propre en tant que travailleurs. Ceux qui se préoccupaient de la situation sociale se sont élevés contre les conditions de travail inhumaines dans les usines. Toutefois, c'est le Congrès national indien, le précurseur de l'indépendance de l'Inde, qui a permis de créer le premier syndicat de toute l'industrie et de tous les travailleurs de l'industrie en Inde, appelé All India Trade Union Congress (AITUC). Ce syndicat est aussi un des membres fondateurs de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Jusqu'en 1947, année de l'indépendance de l'Inde, l'AITUC était le seul organisme représentant les travailleurs de l'industrie de la région et avait le statut de délégué à l'OIT. Avec l'apparition de nouveaux partis politiques après 1947, de nouveaux syndicats liés aux

partis politiques ont été créés en Inde, au Sri Lanka, au Pakistan et, plus tard, au Bangladesh. Les syndicats de l'Asie du Sud ne se préoccupaient toutefois que des travailleurs de l'industrie, alors qu'en dehors de l'industrie les travailleurs subissaient de nombreuses violations du droit du travail et des droits de l'homme.

Les mouvements syndicaux nationaux ne pouvaient pas faire grand-chose devant l'augmentation des violations des droits au travail, l'inégalité des conditions de travail (notamment entre les travailleurs formels et les travailleurs informels) et la rigidité de l'approche des employeurs et des gouvernements. Des politiques favorables au capital ont été mises en place, au détriment des travailleurs, ce qui a creusé les inégalités de revenus entre les patrons et les travailleurs. La distribution inéquitable des revenus est l'un des principaux problèmes de l'économie, et ce phénomène existe dans tous les pays de la région. Les inégalités économiques font référence à la façon dont les variables économiques sont réparties: entre les individus dans un groupe, entre plusieurs groupes de la population ou entre pays. Les inégalités augmentent avec la croissance économique et ensuite se réduisent quand la population s'enrichit (Kuznets, 1955). En Asie du Sud, la croissance économique a creusé les inégalités – les inégalités d'opportunités à cause des inégalités pour accéder à l'emploi et/ou à l'éducation; et les inégalités de résultats comme le niveau de revenu, le niveau d'éducation atteint, la santé, etc.

L'augmentation des inégalités et l'exclusion de grands pans de la population sont des résultats insatisfaisants et inacceptables de la forme actuelle de la mondialisation. Cette situation a obligé les Nations Unies à examiner les tendances de la croissance mondiale pour lancer en 2000 les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) pour une mondialisation plus juste. Les OMD visaient à instaurer un développement équitable et juste. Cependant, à l'approche du 15^e anniversaire des OMD, on a pu constater qu'un nombre important des sept objectifs n'étaient pas atteints, notamment dans les pays de l'hémisphère Sud. L'absence d'implication du grand public pour leur mise en œuvre est une des raisons de ces résultats insuffisants. Il fallait donc établir de nouveaux objectifs qui seraient inclusifs et réalisables. Pour élaborer ces nouveaux objectifs pour la période suivante, les Nations Unies ont donc proposé de discuter avec les gouvernements nationaux par l'intermédiaire de ses agences spécialisées, l'OIT en particulier. Des consultations très larges des partenaires sociaux ont été réalisées, surtout auprès des organisations de travailleurs comme les syndicats, et leur avis a été pris en compte dans la rédaction des objectifs de développement durable (ODD). C'est ainsi que, en 2015, 17 nouveaux objectifs, décomposés en 169 cibles, ont été mis en place pour les quinze années suivantes, de 2015 à 2030. Le principe crucial de ces ODD est de «ne laisser personne de côté» et se concentrer sur la réduction du déficit de travail décent (ODD 8), la réduction des inégalités (ODD 10) et l'égalité entre les femmes et les hommes (ODD 5).

Dans son rapport à la 104^e session de la Conférence internationale du Travail de l'OIT, en juin 2015, le Directeur général du BIT, Guy Ryder, a

présenté l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail pour commémorer les 100 ans de la création de l'Organisation. Cette initiative comporte un engagement réel de l'ensemble de la société pour faire face à toutes les implications du «changement transformationnel».

Cet article se concentre sur l'engagement des syndicats de cinq des pays de la région pour contribuer au processus de compréhension des défis posés par les mutations et pour y remédier en réalisant les objectifs de «justice sociale et de travail décent pour tous».

La croissance économique et le commerce

Pendant les premières années de l'ère post-Empire britannique, la croissance économique de la région de l'Asie du Sud a été limitée pour des raisons historiques. Durant la période avant l'indépendance, la région était au service des intérêts de son colonisateur et servait de fournisseur de ressources aux entreprises de l'Europe. Confronté à cette double exploitation, le Congrès national indien, avec la participation active d'AITUC, a lancé un mouvement de non-coopération sous la direction de Mohandas Karamchand Gandhi (Mahatma Gandhi), qui sera ensuite appelé le «père de la nation» indienne. Au cours de la deuxième guerre mondiale, les activités de l'industrie étaient destinées à répondre aux besoins d'une économie de guerre et la croissance des industries non agricoles a été plutôt limitée et très ciblée. Cependant, l'agriculture restait le secteur dominant, en tant que fournisseur d'emplois bien nécessaires et comme contributeur au PIB national. Plus tard, la plupart des pays de la région ont adopté des politiques de substitution des importations pour développer leur secteur industriel. Gandhi faisait la promotion du concept de «coopération constructive» dans le monde du travail, qui reposait sur la philosophie de «tutelle» pour garantir que les activités économiques ne soient pas interrompues. La philosophie de la coopération constructive a conduit l'Inde à encourager la participation des travailleurs à la gestion des entreprises en intégrant les dispositions nécessaires dans la loi sur les conflits industriels de 1947. En 1976, l'Inde a adopté un amendement à sa Constitution pour renforcer le concept de la participation des travailleurs à la gestion. Le texte de l'article 43A de la 42^e loi (avenant) de la Constitution de l'Inde de 1976, cité par Bakshi (2013), est le suivant :

L'État prendra des mesures, par le biais de législations adaptées ou tout autre moyen, pour garantir la participation des travailleurs à la gestion des entreprises, des établissements et d'autres organisations actives dans l'industrie.

Durant la période après 1947, les pays de la région ont connu une croissance plus élevée de leur industrie, mais la pauvreté endémique et le taux de chômage élevé représentaient des défis énormes. Les pays de la région se sont donc lancés dans des modèles de production à haute intensité de main-d'œuvre.

Les gouvernements, pour atteindre un équilibre régional entre la croissance économique et la croissance industrielle, ont activement participé à la promotion de la création d'entreprises industrielles sous contrôle public/de l'État, c'est-à-dire des entreprises du secteur public. Des secteurs comme les mines, les chemins de fer, la défense, l'électricité, l'acier et le textile ont reçu un grand soutien des gouvernements et de leurs institutions. Leur intention était aussi que ces établissements deviennent des centres d'excellence au niveau des conditions de travail. Les politiques économiques des gouvernements et leur engagement actif en faveur de la croissance de l'industrie ont effectivement créé des emplois bien nécessaires, mais la croissance économique stagnait aux alentours de 3 à 4 pour cent par an, ce qu'on appelle en Inde le taux de croissance *hindou*. Ce faible taux de croissance économique était insuffisant pour répondre aux besoins d'une région sous-développée au niveau industriel.

Au début des années 1980, le Fonds monétaire international (FMI) a influencé la croissance économique dans le cadre de la crise de la balance des paiements. Les politiques du FMI ont obligé de nombreux pays à se tourner vers la croissance du secteur privé, la libéralisation du commerce et la réduction des services publics. La croissance du secteur privé a conduit à une dilution du contrôle de l'État afin d'encourager l'investissement, interne et étranger. L'introduction de modes de production à forte intensité de capital qui en a résulté s'est traduite par une augmentation de la demande de travailleurs qualifiés tout en rejetant les travailleurs spécialisés dans les emplois mal payés du secteur informel. La politique de libéralisation du commerce a également abouti à l'augmentation de l'externalisation et de la sous-traitance des fonctions productives, et les demandes d'affaiblissement des lois du travail par le biais de réformes se sont multipliées.

Les pays de la région ont toutefois atteint des taux de croissance économique impressionnants à la suite des réformes économiques et industrielles des années 1980. Les PIB du Bangladesh, de l'Inde, du Pakistan et du Sri Lanka ont augmenté plus rapidement, pour atteindre presque des taux à deux chiffres en 2008, en Inde par exemple. Peu avant le début de la crise financière mondiale de 2008, le taux de croissance de l'Inde était de 9 pour cent, un record, et ceux du Bangladesh, du Pakistan et du Sri Lanka oscillaient autour de 7 pour cent.

Sur le front commercial, les résultats de la région ne sont guère impressionnants, car la majeure partie de son commerce extérieur provient de l'extérieur de la région. Le commerce intrarégional ne représente que 5 pour cent du commerce international total. Comparé au commerce intrarégional réduit de l'Asie du Sud, le commerce intrarégional de l'Association des nations du Sud-Est asiatique (ASEAN)³ représente 25 pour cent du commerce

3. L'ASEAN est une organisation intergouvernementale régionale qui comprend dix pays du Sud-Est de l'Asie. Elle favorise la coopération intergouvernementale et facilite l'intégration économique, politique, sécuritaire, militaire, éducative et socioculturelle entre ses membres et avec d'autres pays d'Asie.

international. L'Asie du Sud se définit comme l'une des régions les moins intégrées du monde. Il existe un niveau de défiance élevé entre les nations, notamment entre l'Inde et le Pakistan.

La circulation de la population fait aussi l'objet de restrictions dans la région. Certes, il existe une liberté de circulation entre l'Inde et le Népal, mais ce n'est pas le cas pour les autres pays. Dans la région, la circulation des personnes d'un pays à l'autre, surtout pour trouver un emploi, fait l'objet d'une réglementation stricte, ce qui provoque des pénuries de compétences dans certains pays et des excédents dans d'autres. Le bilan du développement humain de la région n'est pas non plus très positif. L'indice du capital humain dans le monde du Forum économique mondial (2017) établit un classement de la façon dont 130 pays «développent leur capital humain». D'après cet indice, les deux régions qui ont le plus grand déficit de développement du capital humain sont l'Asie du Sud et l'Afrique subsaharienne. En Asie du Sud, le Sri Lanka obtient le meilleur score (70^e rang) de la région, suivi par le Népal (98^e), l'Inde (103^e), le Bangladesh (111^e) et le Pakistan (125^e).

Le développement économique et les inégalités

L'Asie du Sud est considérée comme la région qui a la plus forte croissance dans le monde. D'après la Banque mondiale (2018), il est probable que le développement économique de la région atteindra probablement 7,0 pour cent en moyenne en 2019, puis 7,1 pour cent en 2020 et 2021 (voir le tableau 2). Ces prévisions semblent toutefois plutôt ambitieuses dans le contexte du ralentissement économique que connaît actuellement la région. Le taux de croissance réel de l'Inde est aujourd'hui autour de 5,5 pour cent, au lieu des 7,5 pour cent prévus.

Même si le PIB est la meilleure façon de mesurer la croissance économique, c'est le processus de développement économique qui permet à une

Tableau 2. Croissance réelle du PIB des pays d'Asie du Sud, de 2018 à 2021

	2018	2019 (estimation)	2020 (prévision)	2021 (prévision)
Afghanistan (AC)	1,0	2,5	3,2	3,5
Bangladesh (AF)	7,9	7,3	7,4	7,3
Bhoutan (AF)	5,7	5,4	5,4	5,2
Inde (AF)	7,2	7,5	7,5	7,5
Maldives (AC)	7,9	5,7	5,2	5,3
Népal (AF)	6,3	6,0	6,1	6,2
Pakistan (AF, prix des facteurs)	5,8	3,4	2,7	4,0
Sri Lanka (AC)	3,2	3,5	3,6	3,7

Note: AC = année calendaire; AF = année fiscale.

Source: Banque mondiale, 2018.

nation d'améliorer le bien-être économique, politique et social de son peuple. Le terme de «bien-être» est fréquemment utilisé par les économistes, les dirigeants politiques et d'autres. Alors que le développement économique est le fruit d'interventions politiques destinées à améliorer le bien-être économique et social du peuple, la croissance économique est un phénomène de productivité du marché et d'augmentation du PIB. Par conséquent, comme le soulignent les économistes, la croissance économique n'est qu'un des éléments du processus de développement économique.

Les inégalités socio-économiques sont la caractéristique principale des évolutions néolibérales. Depuis le début des activités industrielles, la tendance générale a été d'identifier les moyens et les mesures permettant d'augmenter le rendement du capital. L'augmentation du rythme des activités industrielles, et l'expansion considérable du volume des activités manufacturières qui en a résulté, s'est traduite par une production de masse pour laquelle il fallait rechercher de nouveaux marchés afin de vendre les produits manufacturés dans un environnement de plus en plus concurrentiel. Pour résoudre les problèmes de concurrence, les producteurs ont essayé de réduire leurs coûts, ce qui s'est invariablement produit au détriment des travailleurs dont la durée du travail s'est allongée, les salaires ont baissé, etc. Les pays producteurs comme la Grande-Bretagne, la France et l'Allemagne se sont aventurés à l'extérieur de leurs frontières nationales pour trouver de nouveaux produits et de nouveaux marchés pour leurs produits. Les conséquences sociales de leurs actions n'attirent que rarement l'attention de ceux qui contrôlent les ressources.

Juste avant le XX^e siècle, des rapports ont été écrits pour attirer l'attention sur les graves injustices subies par les populations locales et commises par les pouvoirs coloniaux. Des heures interminables de travail dans des conditions très éprouvantes, une récompense inappropriée des services rendus, des violences physiques et des traitements inhumains n'étaient que trop courants. En réalité, l'un des principaux facteurs qui a contribué à la première guerre mondiale a été le conflit d'intérêts entre dirigeants des pays colonisés. Le rapport de la Commission royale sur le travail de 1931 mentionne en particulier les conditions inhumaines dans les Indes (qui comprenaient le Pakistan, le Bangladesh et le Sri Lanka) des travailleurs des usines manufacturières. Ce rapport jette les fondations de la première législation pour réglementer les conditions de travail dans les usines. Les colonisateurs pratiquaient également une double exploitation de l'économie indigène des industries locales et de la promotion de leurs propres industries. L'Inde est un exemple parfait de ce type de pratiques d'exploitation. La part de l'Inde dans l'économie mondiale est passée de 24,4 pour cent en 1700 à 4,2 pour cent en 1950 (Maddison, 2004). Cette chute a été provoquée par les politiques d'exploitation d'abord de la Compagnie anglaise des Indes orientales, puis de l'Empire britannique. Ces politiques ont également renforcé les grandes inégalités qui existaient entre les Britanniques et les Indiens qui étaient proches de l'empire, et le reste des Indiens.

Les inégalités ne sont pas seulement un problème en elles-mêmes, elles ont un impact – positif ou négatif – sur d’autres éléments du développement, comme la fourniture de biens publics. Les inégalités ont augmenté dans le monde depuis plusieurs décennies. Certains pays ont réduit le nombre de personnes vivant dans l’extrême pauvreté, mais les écarts économiques ont continué à croître car les très riches amassent des niveaux de richesse sans précédent, notamment au XXI^e siècle. Parmi les nations industrialisées, les États-Unis détiennent, et de loin, le record: 1 pour cent des plus riches y détient une part beaucoup plus grande de la richesse et du revenu nationaux que dans tous les autres pays. Les inégalités de revenus ont augmenté ou stagnent dans 20 des 29 économies avancées, alors que la pauvreté a augmenté dans 17 de ces économies. Même si la plupart des économies émergentes se sont améliorées à ce sujet – 84 pour cent d’entre elles ont enregistré une baisse de la pauvreté –, leurs niveaux absolus d’inégalités restent très élevés. En outre, le Forum économique mondial a déclaré dans son rapport de 2018 que, dans les économies avancées et émergentes, la richesse est beaucoup plus inégalement répartie que les revenus: «Ce problème ne s’est pas beaucoup amélioré ces dernières années, car les inégalités de richesse augmentent dans 49 [...] économies» (Forum économique mondial, 2018, p. 4). Le tableau 3 montre les statistiques des pays que nous étudions.

Un rapport de la Banque mondiale (Rama et coll., 2015), qui examine en détail les inégalités, explique que:

Les inégalités en Asie du Sud semblent modérées quand on regarde les indicateurs habituels comme les coefficients de Gini, qui se fondent sur les dépenses de consommation par habitant. Mais d’autres éléments révèlent des différences énormes, de la richesse extravagante d’un côté à l’absence d’accès aux services les plus fondamentaux de l’autre. [...] L’Asie du Sud n’offre que peu d’opportunités. L’accès aux services de base est au mieux partiel, et dépend des caractéristiques à la naissance, notamment du sexe, du lieu et de la caste. À l’inverse, la région a eu des performances fiables

Tableau 3. L’indice du développement inclusif du Forum économique mondial, 2018, pour l’Asie du Sud

Pays	Coefficient de Gini, revenus nets	Coefficient de Gini, richesse	PIB par habitant (dollars É.-U.)	Taux d’emploi (%)	Revenu médian quotidien (dollars É.-U.) (PPP)	Taux de pauvreté (%)	Espérance de vie, années
Bangladesh	39,50	57,90	1030	59,70	2,90	59,20	62,40
Inde	47,90	83,00	1861	51,90	2,90	60,40	59,60
Népal	39,50	67,30	682	80,30	3,20	50,90	61,20
Pakistan	36,20	52,60	1182	50,90	3,70	39,70	57,80
Sri Lanka	51,40	66,50	3759	49,10	5,50	16,10	67,00

Source: Forum économique mondial, 2018.

au niveau de la mobilité géographique et professionnelle, en dépit d'une urbanisation très dense et de l'informalité très répandue. Les groupes défavorisés ont plus profité des migrations et des emplois que les autres, ce qui souligne l'importance des agendas en matière d'urbanisation et de développement du secteur privé. L'aide se situe entre les deux extrêmes. Les programmes de réduction de la pauvreté sont nombreux. Mais la mobilisation des ressources publiques est limitée et une grande partie d'entre elles est gaspillée en subventions rétrogrades, alors que les transferts entre administrations ne sont pas suffisants pour atténuer les inégalités géographiques (résumé en anglais à l'adresse <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/20395>).

Les inégalités à l'intérieur des pays de la région ont augmenté ces dernières années. En 2018, c'est au Sri Lanka qu'on retrouvait les inégalités de revenus les plus élevées, suivi par l'Inde. Pour les inégalités de richesse, c'est l'Inde qui est en tête, suivie par le Népal et le Sri Lanka.

Le marché du travail

On pense généralement que, avec une amélioration du bien-être économique d'une société, le pays s'engage sur la voie de la formalisation des relations d'emploi et des conditions de travail décent selon la définition de l'OIT. On suppose aussi que la mise à niveau de l'économie induit une amélioration du consensus social de la société dans son ensemble. Ce n'est pas ce qui s'est produit dans la région de l'Asie du Sud, où l'augmentation des revenus a conduit à une augmentation de l'informalité, des inégalités et à un déficit prononcé de travail décent. L'écart entre les riches et les moins riches est profond. Dans une région où la population en bonne santé est importante, l'offre de main-d'œuvre n'a jamais été un problème. Mais trouver un travailleur avec le bon profil de compétences a toujours été difficile: il y a un grave problème d'inadéquation des compétences. La main-d'œuvre représente environ 50 pour cent de la population de la région mais, comme beaucoup de travailleurs ont des compétences incertaines, ils sont contraints de rester dans l'agriculture, la foresterie ou d'autres industries du secteur primaire. C'est au Pakistan que la croissance de l'emploi a été la plus élevée depuis 2000, suivi du Népal, du Bangladesh, de l'Inde et du Sri Lanka. L'emploi total en Asie du Sud est passé de 473 millions en 2000 à 568 millions en 2010, ce qui signifie qu'un peu moins de 0,8 million de nouveaux emplois sont créés en moyenne tous les mois. Par ailleurs, dans tous les pays la part la plus importante des personnes dans l'emploi regroupe les travailleurs indépendants à faibles revenus. Près de 33 pour cent des travailleurs en Inde et 20 pour cent au Bangladesh et au Pakistan sont des travailleurs occasionnels. Les travailleurs permanents ou les salariés ne représentent que 20 pour cent ou moins de l'emploi total.

La région est confrontée à des défis majeurs, parmi lesquels on trouve:

- i) *La faible participation des femmes à la main-d'œuvre.* Les taux les plus faibles sont situés dans les trois plus grands pays de l'Asie du Sud: le Pakistan, où environ 80 pour cent des femmes ne participent pas au marché du travail; le Bangladesh et l'Inde, où plus de 70 pour cent des femmes n'y participent pas. En dehors des barrières sociales, leur concentration dans l'économie informelle pourrait être une explication de la faiblesse des chiffres relatifs à leur présence sur le marché du travail. D'après les chiffres nationaux, près de 90 pour cent des femmes qui travaillent sont des travailleuses non enregistrées dans l'économie formelle et dans l'économie informelle.
- ii) *Un chômage ouvert et un chômage déguisé.* Les pays sont confrontés à un excédent de main-d'œuvre en raison de l'inadéquation des compétences et de la création insuffisante d'emplois. En l'absence de toute forme de protection sociale, les travailleurs ne peuvent pas rester sans emploi, donc la région a officiellement un taux de chômage faible, mais des taux élevés de chômeurs éduqués déguisés. Près de 75 pour cent de la main-d'œuvre se concentre dans les zones rurales. En Inde et au Népal, près de 50 pour cent des emplois sont situés dans l'agriculture. Par ailleurs, au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka, de 20 à 27 pour cent des emplois se situent dans l'industrie, pour la plupart dans l'industrie manufacturière, mais dans de petites entreprises et des microentreprises. Ces dernières années, la plupart des emplois non agricoles d'Asie du Sud ont été créés dans le secteur des services (boutiques de vente au détail, services de livraison, gardes de sécurité, immobilier, administration publique, etc.), et le commerce, en tant que sous-secteur, emploie de 12 à 33 pour cent des travailleurs ruraux non agricoles. Les gouvernements nationaux adoptent des initiatives pour développer l'industrie manufacturière en tant que source d'emplois bien nécessaires, mais les progrès sont extrêmement lents et les conditions de travail ne sont pas décentes.
- iii) *La question de l'informalité.* La région se caractérise par son informalité, puisque les entreprises et les travailleurs se concentrent dans l'économie informelle. À l'exception du Sri Lanka, tous les pays concernés ont des niveaux extrêmement élevés de travailleurs sans papiers et d'entreprises non enregistrées. Cela conduit à des revenus faibles, un manque de compétences et peu d'accès aux systèmes formels de protection sociale. On trouve parmi les travailleurs informels tous les travailleurs dans des emplois informels de l'agriculture, les travailleurs occasionnels, les travailleurs dans des entreprises familiales et les travailleurs indépendants. Dans la région, c'est aussi le segment du marché du travail dans lequel il y a le plus de violations des droits au travail.
- iv) *Des travailleurs/des secteurs informels sans régulation.* Les politiques et programmes du marché du travail des gouvernements concernent les travailleurs du secteur formel et les salariés. C'est ainsi que la majorité des lois sur

le travail/l'emploi ciblent les travailleurs permanents. Le très grand nombre de travailleurs non permanents (y compris les travailleurs indépendants) ne bénéficient donc d'aucune protection et sont abandonnés. Les lois protectrices sur le salaire minimum et la sécurité sociale (y compris l'assurance santé) n'existent pas, ou ne fonctionnent pas. Les mesures de protection engagées par plusieurs gouvernements de la région n'existent que sur le papier jusqu'à présent.

- v) *Des institutions tripartites inefficaces.* Tous les pays de la région ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, de l'OIT et ont des lois pour promouvoir le dialogue social et le tripartisme. Ces organes tripartites ont bien fonctionné jusqu'à récemment. Mais la réticence des partenaires sociaux à s'engager dans un dialogue social et la volonté du gouvernement de promouvoir les entreprises quelles qu'en soient les conditions ont rendu les organes tripartites dysfonctionnels. Les réunions de ces organes ne sont pas tenues ou leurs décisions ne sont pas mises en œuvre – par exemple la dernière session de la conférence annuelle du travail en Inde remonte à 2015. Depuis lors, les partenaires sociaux ont envoyé par voie électronique leurs commentaires sur les propositions de politique émanant des gouvernements.

Les travailleurs précaires et les conditions de travail décent

Les pays de la région ont commencé leurs processus de planification avec pour objectif le plein emploi. Leurs documents de planification évoquaient les problèmes de promotion du développement des compétences et l'obtention d'un développement inclusif grâce à des activités économiques/industrielles à forte intensité de main-d'œuvre. Mais cet objectif ne s'est pas réalisé. Le rythme des créations d'emplois a été lent et les anciens emplois sont essentiellement dans l'économie non réglementée. De plus, les qualifications de la main-d'œuvre restent incertaines, ce qui se traduit par des travailleurs employés sans être enregistrés. L'informalité fait aussi obstacle à la création de relations d'emploi décentes et saines. Les instruments juridiques qui auraient pu garantir des conditions de travail décent se sont avérés inappropriés et sont maintenant obsolètes.

Au niveau constitutionnel, tous les pays de la région se sont engagés à développer une société juste et équitable, et à garantir la justice sociale. Un grand nombre de lois ont été adoptées dans ce sens par les gouvernements nationaux, provinciaux et au niveau des États. Ces lois régissent les droits individuels et aussi les droits collectifs. Toutefois, des lacunes dans ces lois, des mécanismes de régulation dysfonctionnels, et un système judiciaire lent et coûteux ont entravé leur mise en œuvre effective, ce qui se traduit par des violations fréquentes des droits au travail.

En Asie du Sud, la main-d'œuvre se divise en trois grandes catégories: les travailleurs permanents, les travailleurs occasionnels ou avec des contrats à court terme et les travailleurs indépendants. Ceux qui sont dans la catégorie des travailleurs permanents représentent une minorité dont le nombre décroît rapidement. C'est ce groupe toujours plus réduit qui bénéficie de protections dans le cadre des nombreuses lois qui ont été adoptées depuis l'indépendance des pays respectifs.

Depuis le début de la mondialisation actuelle, les politiques du travail de la région témoignent d'une dilution du droit du travail; les lois de protection qui avaient été adoptées au fil des années ont été amendées ou oubliées pour promouvoir le capital. L'Inde s'est lancée dans un grand processus de réformes du travail destiné à faciliter la pratique des affaires en refondant 43 des lois existantes en quatre codes du travail: le Code du travail sur les salaires; le Code sur la sécurité sociale et les services sociaux; le Code sur la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail; et le Code sur les relations professionnelles. Les initiatives de l'Inde sont toutefois remises en cause par les syndicats, qui considèrent ces réformes comme un processus de promotion des intérêts du capital au détriment de ceux des travailleurs.

Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Il s'agit de la synthèse de quatre objectifs stratégiques: assurer le respect universel des principes et droits fondamentaux au travail; accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'accéder à un emploi et un revenu décents; élargir la protection sociale; et promouvoir le dialogue social et le tripartisme (voir Somavia, 1999), dans le cadre du suivi des programmes par pays de promotion du travail décent au niveau national. En mai 2019, il existait 46 programmes de promotion du travail décent opérationnels dans 46 pays. Ces programmes sont élaborés en concertation avec les partenaires sociaux et conformes aux plans nationaux de développement. Le programme actuel de l'Inde a commencé en 2018 et va jusqu'en 2023. De même, le programme du Sri Lanka porte sur la période 2018-2023; celui du Pakistan va de 2016 à 2020; celui du Bangladesh porte sur la période de 2017 à 2020; et celui du Népal s'étend de 2017 à 2022. L'une des principales caractéristiques de ces programmes actuels de promotion du travail décent, c'est leur lien avec les plans nationaux de développement et avec les objectifs de développement durable, avec un accent particulier sur l'objectif 8 relatif au travail décent et à la croissance économique.

Les syndicats et leur militantisme

Le syndicalisme est apparu dans l'Asie du Sud à la suite de la première révolution industrielle, même si le militantisme des travailleurs remonte à bien plus longtemps. Confrontés à des conditions de travail inhumaines, les militants

sociaux se sont élevés contre l'exploitation excessive de la main-d'œuvre, dans les usines où les travailleurs devaient travailler du lever au coucher du soleil. Durant près d'un siècle, le mouvement syndical s'est développé pour englober tous les secteurs auxquels participent les travailleurs, mais surtout chez les travailleurs permanents du secteur public et des grands établissements du secteur privé. D'après plusieurs estimations, dans la région de l'Asie du Sud, environ 70 pour cent des membres des syndicats proviennent du secteur public. Plus récemment, les syndicats sont entrés dans le secteur des travailleurs informels, et recrutent de nouveaux membres parmi les travailleurs de la sous-traitance, les travailleurs occasionnels, à leur propre compte et à domicile, etc. Toutefois, les syndicats sont confrontés à d'importants obstacles pour organiser les travailleurs informels, qui n'ont pas le statut de «travailleur». Les travailleurs informels et les travailleurs en situation irrégulière sont également confrontés à la menace de perdre leur emploi si leur employeur apprend qu'ils sont associés à un syndicat ou membres. La Confédération syndicale internationale (CSI) a déclaré dans son rapport *Indice CSI des droits dans le monde 2019* que le Bangladesh fait partie des dix pires pays du monde pour les travailleurs. Un grand nombre de pays d'Asie du Sud figurent parmi les pays qui ont les pires conditions de travail.

Les syndicats, en raison de leurs liens historiques avec différents partis politiques et les mouvements indépendantistes de leur pays, sont considérés comme des organes politiques et non comme des groupes de pression. Ces liens ont été sans aucun doute profitables pour les syndicats, car ils leur fournissaient un environnement propice à leur développement et à l'obtention de droits pour leurs membres, mais ces liens sont également préjudiciables, car ils provoquent la désunion. Les syndicats risquent de nuire aux intérêts des travailleurs s'ils suivent les agendas des partis politiques. Voilà pourquoi, en dépit du grand nombre de leurs adhérents, les syndicats nationaux de la région sont faibles, et donc ignorés par les gouvernements et le patronat. Ils ont également des liens entre eux grâce à la Confédération syndicale internationale (CSI) et aux fédérations syndicales mondiales auxquelles ils sont affiliés. Ils se réunissent régulièrement pour des programmes d'éducation ou des campagnes de promotion et de renforcement du mouvement syndical grâce à la solidarité. Au niveau de la région, il existe le Conseil régional des syndicats d'Asie du Sud (South Asia Regional Trade Union Council – SARTUC) dont le bureau est actuellement à Katmandu, au Népal. L'un des principaux domaines sur lequel travaille le SARTUC est la migration, notamment vers le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord (région MENA). Les associations de syndicats aux niveaux régional et mondial les ont aidés à acquérir une visibilité internationale, mais ils restent marginalisés dans leurs pays.

Au niveau national, les syndicats se sont opposés aux initiatives de réforme du droit du travail. La dernière protestation a eu lieu en Inde le 8 janvier 2019, toutes les centrales syndicales, à l'exception de Bharatiya Mazdoor Sangh, ont lancé un mot d'ordre de grève générale de deux jours pour soutenir leur charte

**Tableau 4. Les conventions fondamentales du travail ratifiées
par les pays d'Asie du Sud (jusqu'en 2019)**

Conventions	Bangladesh	Inde	Népal	Pakistan	Sri Lanka
C. 29 (1930)	1972	1954	2002	1957	1950
C. 87 (1948)	1972			1951	1995
C. 98 (1949)	1972		1996	1952	1972
C. 100 (1951)	1998	1958	1976	2001	1993
C. 105 (1957)	1972	2000	2007	1960	2003
C. 111 (1958)	1972	1960	1974	1961	1998
C. 138 (1973)		2017	1997	2006	2000
C. 182 (1999)	2001	2017	2002	2001	2001

Source: BIT, Normlex.

de revendications en douze points et lutter contre les politiques antitravailleurs du gouvernement. Parmi ces revendications figurent, entre autres, l'instauration de salaires minima et de la sécurité sociale universelle, la ratification des conventions fondamentales de l'OIT n^{os} 87 et 98 (voir le tableau 4) et l'arrêt de la privatisation des entreprises du secteur public. Étonnamment, il n'y a eu que peu voire pas de réponse du gouvernement. On peut en voir une illustration parfaite dans la réforme du droit du travail menée par l'Inde actuellement: le Code du travail sur les salaires a été présenté au Parlement et adopté en juillet 2019 sans avoir été discuté au préalable dans l'organe tripartite national.

L'inadéquation des consultations avec les partenaires sociaux et l'absence d'utilisation des instruments du dialogue social ont abouti à de sérieuses divergences entre les fédérations syndicales nationales. Le respect des dispositions des conventions fondamentales du travail a également été tardif. Le tableau 4 montre que, à l'exception de l'Inde, tous les pays examinés dans cet article ont ratifié la plupart des conventions fondamentales, et pourtant on trouve des cas de graves violations de ces conventions. La Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, 1998, qui est maintenant devenue obligatoire, qu'elle ait été ratifiée ou non par le pays, est pratiquement ignorée par les pays de la région. *L'Indice CSI des droits dans le monde de 2019* a souligné les conditions précaires qui règnent dans ces pays.

L'amélioration de la participation des syndicats à l'agenda sur l'avenir du travail

Malgré les faiblesses des syndicats dans la région, ils n'en demeurent pas moins les institutions les plus reconnues pour représenter les intérêts des travailleurs. Mais leur engagement efficace dans les affaires du monde du travail se fait au détriment de la paix et de l'harmonie dans un marché de plus en plus concurrentiel. Pour commencer, il faut qu'il y ait un changement dans la perception de la nature et du rôle des syndicats, et c'est d'autant plus vrai que le contexte

change rapidement. On trouve souvent des discussions sur la pertinence des syndicats dans le nouveau monde qui émerge. Ces débats sont futiles, car les travailleurs continueront de faire partie intégrante du nouveau monde du travail, quels que soient le niveau d'automatisation et la nature des entreprises. Par conséquent, à partir du moment où il y a des intérêts conflictuels (par exemple entre des travailleurs et des employeurs), il y a une place pour qu'un organisme représente les intérêts des travailleurs et protège les faibles et les exclus. Il faut prendre conscience que les syndicats ont un rôle positif à jouer et que, en tant que tels, ils doivent être considérés comme faisant partie de la solution et non pas du problème.

Voilà pourquoi des efforts importants doivent être faits pour impliquer à parts égales les syndicats et les organisations d'employeurs dans les programmes comme les programmes par pays de promotion du travail décent et les objectifs de développement durable. Il faut que les gouvernements des États, nationaux et provinciaux, incluent les syndicats dans les discussions sur l'élaboration de politiques et de programmes sur les questions de création d'emplois, de normes d'emploi, de sécurité sociale, de participation des femmes au marché du travail, de recherche sur le marché du travail, d'identification des besoins en matière de compétences, d'amélioration des compétences, de commerce, de budget national, etc.

Le SARTUC est le seul organe syndical au niveau de la région de l'Asie du Sud. Malgré son énorme importance, il demeure sous-utilisé par les syndicats nationaux, ainsi que les autres syndicats régionaux et mondiaux. Il doit être remodelé et élargi pour tirer les leçons des autres organes régionaux, la Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et d'autres. Le soutien de l'OIT/ACTRAV serait très bénéfique pour renforcer les organisations au niveau régional.

Conclusion

En dépit de leurs engagements constitutionnels d'œuvrer à l'éradication de la pauvreté et des inégalités sous diverses formes, les pays de la région restent confrontés à ces deux problèmes majeurs. La pauvreté financière et multidimensionnelle y est parmi les plus élevées au monde. L'instabilité politique, l'informalité du fonctionnement, et l'intolérance des castes et des religions pourraient être citées parmi ses causes. De plus, l'inefficacité de l'engagement du public en général a transformé ces engagements et programmes bien intentionnés en simple théorie. En Inde, par exemple, l'introduction d'organisations démocratiques comme des coopératives, des syndicats, des *panchayats* (conseils de village), etc. visait à intégrer le public à toutes les étapes du développement. La philosophie de Gandhi relative au *Swaraj* (l'autogouvernance) cherchait à atteindre non seulement l'autonomie financière, mais aussi les

sphères sociales, politiques et culturelles. Mais, comme le dit Sen (1983), le développement n'a pas de sens si les peuples ne bénéficient pas de la liberté sous ses différentes formes.

Les chiffres sur la pauvreté et les inégalités montrent que ce sont les gens de la catégorie des travailleurs qui en constituent la plus grande majorité dans la région. Ce ne sont pas seulement des gens dans la pauvreté financière; ils sont aussi exclus du capital social existant, et exclus de la participation effective à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes et des projets d'aide sociale. Il en résulte que la plupart des politiques publiques ne sont pas mises en œuvre efficacement, et donc que leurs résultats ne sont pas satisfaisants et ne surmontent pas les obstacles.

Dans la région de l'Asie du Sud, les syndicats sont considérés comme représentatifs de la main-d'œuvre. Avec d'autres formes d'organisation du travail, ils représentent le plus grand nombre de travailleurs du monde pour qui l'efficacité de la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent et des objectifs de développement durables est essentielle. Les mouvements syndicaux nationaux de la région se sont développés à la fois de façon horizontale et verticale, et pourtant leur influence sur le monde du travail est marginale. Les syndicats devraient être intégrés aux processus de réalisation des objectifs nationaux de développement, de l'Agenda du travail décent et des objectifs de développement durable des Nations Unies.

La marche à suivre

Le bien-être humain est le principal objectif du développement des sociétés. L'informalité, les inégalités et le déficit de travail décent, qui prédominent particulièrement dans le monde du travail, sont inacceptables. À l'avenir, l'objectif devrait être de mettre les êtres humains au centre de toutes les initiatives de développement. Ces initiatives devraient être inclusives afin que leurs avantages atteignent toutes les personnes de façon équitable. La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, fondée par l'OIT, a appelé à donner une dimension humaine à la croissance économique. Les objectifs de développement durable des Nations Unies soulignent également qu'on ne peut atteindre une croissance durable que si les initiatives nationales sont inclusives.

Pour atteindre ces objectifs, il est impératif que les programmes par pays de promotion du travail décent de la région mettent la primauté sur le développement social et la justice sociale. D'après l'OIT, le travail décent signifie avoir des opportunités de travail qui soient productives et permettent d'obtenir un revenu équitable; la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles; l'amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale; la liberté pour les peuples d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui ont une incidence sur

leurs vies; et l'égalité des chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes.

Dans ce sens, une approche globale visant «à ne laisser personne de côté» doit sous-tendre toutes les actions. Il faut se débarrasser de l'approche légaliste vis-à-vis du travail, car le travail n'est pas une marchandise. Un travailleur, qui est également un citoyen, est la raison de l'existence du développement, et l'objectif de ce développement, et les travailleurs doivent donc être intégrés aux processus de développement à tous les niveaux. Il faut remettre le principe de la «survie du plus faible» au centre du développement.

Références

- Les sources citées dans le document ci-dessus sont rassemblées ici ainsi que d'autres documents sur le sujet qui peuvent intéresser les lecteurs.*
- Anand, I.; Tyampi, A. 2016. «Recent trends in wealth inequality in India», *Economic and Political Weekly* (Bombay), vol. 51, n° 50.
- Atkinson, A. B. 2015. *Inequality: What can be done?* Londres, Harvard University Press.
- . 1975. *The economics of inequality*. Londres, Oxford University Press.
- Bakshi, P. M. 2013. *The Constitution of India*. New Delhi, Universal Law Publishing.
- Banque mondiale. 2018. *Rapport 2018 sur la pauvreté et la prospérité partagée: compléter le puzzle de la pauvreté*. Washington DC.
- . 2012. *South Asia: Data, Projects and Research*. Archivé le 16 juillet 2012 à Archive.today.
- Basu, K. 2006. «Globalization, poverty, and inequality: What is the relationship? What can be done?», *World Development*, vol. 34, n° 8, pp. 1361-1373.
- ; Stiglitz, J. (dir. de publ.). 2016. *Inequality and growth: Patterns and policy*, 2 vol., International Economic Association Series. Londres, Palgrave Macmillan.
- BIT (Bureau international du Travail). 2015. *L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, rapport du Directeur général, rapport I, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève.
- . 2008. *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève.
- Breman, J. 2013. *At work in the informal economy of India: A perspective from the bottom up*. New Delhi, Oxford University Press.
- Brewster, C.; Mayrhofer, W. (dir. de publ.). 2012. *Handbook of research on comparative human resource management*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Chadrsekhar, C. P. 2017. *Macroeconomic policy, employment and decent work in India*, Employment Working Paper No. 205. Genève, BIT.
- CIA (Central Intelligence Agency). 2002. *The World Factbook*. Washington DC.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2019. *Indice CSI des droits dans le monde 2019: les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses*. Bruxelles.
- DGB (Confédération des syndicats allemands). 2017. *Work 4.0: A debate on the future of work*. Berlin.

- FMI (Fonds monétaire international). 2017. «Inflation rate, average consumer prices», *World Economic Outlook* (avril). Washington DC.
- Forum économique mondial. 2018. *The Inclusive Development Index 2018: Summary and data highlights*. Genève.
- . 2017. *The Global Human Capital Report 2017: Preparing people for the future of work*. Genève.
- Ghosh, J. 2015. «Growth, industrialisation and inequality in India», *Journal of the Asia Pacific Economy*, vol. 20, n° 1, pp. 42-56.
- Gupta, S.; Davoodi, H.; Alonso-Terme, R. 1998. *Does corruption affect income inequality and poverty?*, Working Paper No. 98/76. Washington DC, Fonds monétaire international.
- Haq, M. 1997. *Human development in South Asia 1997*, Human Development Centre. Karachi, Oxford University Press.
- Himanshu, I. B. 2015. *Inequality in India*, Seminar, No. 672, New Delhi, Inde. Disponible à l'adresse http://www.india-seminar.com/2015/672/672_himanshu.htm.
- Kennedy, L. 2018. *Tackling inequality: The role of trade unions*. Londres, Centre for Labour and Social Studies.
- Kuznets, S. 1955. «Economic growth and income inequality», *The American Economic Review*, vol. 45, n° 1, pp. 1-28.
- Lukacs, J. R. 1984. *The people of South Asia: The biological anthropology of India, Pakistan, and Nepal*. New York, Plenum Press.
- Maddison, A. 2004. *The world economy: Historical statistics*, Études du Centre de développement. Paris, OCDE.
- Mahendra Dev, S. 2018. «Labour market inequalities in India: Dimensions and policies», *Indian Journal of Human Development*, vol. 12, n° 2, pp. 217-235.
- . 2017. «Inequality, employment and public policy», discours du président à la 59^e Conférence annuelle de la Indian Society of Labour Economics, Centre for Development Studies, Kerala.
- Mazumdar, D.; Sarkar, S.; Mehta, B. S. 2017. «Inequality in India», *Economic and Political Weekly* (Mumbai), vol. 52, n° 30.
- Nations Unies. 2015. *Rapport sur les objectifs du Millénaire pour le développement*. New York.
- NITI Aayog (National Institute for Transforming India). 2017. *India: Three Year Action Agenda 2017-18 to 2019-20*. New Delhi, gouvernement de l'Inde.
- OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économiques). 2012. «Peut-on à la fois réduire les inégalités de revenus et stimuler la croissance?», *Réformes économiques 2012: Objectif croissance*. Paris.
- Osmani, S. R. 2018. *Socio-economic development in South Asia: The past 50 years*, WIDER Working Paper 2018/105, World Institute for Development Economics Research. Helsinki, UN University.
- Patnaik, P. 2016. «Economic liberalisation and working poor», *Economic and Political Weekly* (Mumbai), vol. 51, n° 29.
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2015. *Perspectives from South Asia*, Round Table on Intersectional Inequality, Summer of Discussions. New Delhi.

- . 1990. *Rapport sur le développement humain*. New York.
- Rama, M.; Béteille, T.; Li, Y.; Mitra, P. K.; Newman, J. L. 2015. *Addressing inequality in South Asia*. Washington DC, Banque mondiale.
- Reddy, N. 2012. *Globalisation, labour and employment in South Asia: An overview*, document non publié. Disponible à l'adresse https://works.bepress.com/narasimha_reddy/7/.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom*. Oxford, Oxford University Press.
- . 1983. «Development: Which way now?», *The Economic Journal*, vol. 93, n° 372, pp. 745-762.
- Sinha, P. 2004. «Representing labour in India», *Development in Practice*, vol. 14, n° 1-2.
- . 2002. *Trade unions in India: Spreading wings*. Hamburg, Institute of Asian Affairs.
- Somavia, J. 1999. «Un travail décent pour tous dans une économie mondialisée: le point de vue de l'OIT», discours du Directeur général du BIT à la troisième Conférence ministérielle de l'OMC, Seattle, 30 novembre au 3 décembre. Disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/public/french/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>.
- Srinivasan, T. N. 2000. *Growth, poverty reduction and inequality*. Washington DC, Banque mondiale.
- Stiglitz, J. 2013. *Le prix de l'inégalité: comment la société divisée d'aujourd'hui met en danger notre avenir*. New York, W. W. Norton.
- Tan, T. Y. 2009. «Challenges of economic growth, inequality and conflict in South Asia», dans *Proceedings of the 4th International Conference on South Asia*. Singapour, National University of Singapore.
- Visser, J.; Checchi, D. 2011. «Inequality and the labor market: Unions», dans l'ouvrage publié sous la direction de B. Nolan, W. Salverda et T. M. Smeeding: *The Oxford handbook of economic inequality*. Londres, Oxford University Press.

L'avenir du travail que nous voulons

*Résumé du colloque d'ACTRAV
à Genève, 7-8 octobre 2019*

Le colloque sur «L'avenir du travail que nous voulons» qui s'est tenu à Genève les 7 et 8 octobre 2019 est le point d'orgue de près de trois ans d'activités organisées par ACTRAV sur l'avenir du travail; il fournit aux syndicats une plateforme pour discuter avec des chercheurs et des représentants des gouvernements et des employeurs sur la multitude de questions qui constituent l'initiative sur l'avenir du travail.

Au total, ACTRAV a organisé deux colloques mondiaux, cinq conférences régionales et trois sous-régionales, ainsi que six formations régionales et internationales sur l'avenir du travail. Cette approche «ascendante» a permis d'avoir des débats régionaux plus animés sur les principaux défis rencontrés par les travailleurs dans le monde. Ces défis, comme la technologie, le changement climatique ou la complexité croissante de la mondialisation, transforment fondamentalement le monde du travail à un rythme sans précédent.

Les effets de ces moteurs sont très larges et posent de grands défis aux travailleurs et aux syndicats. La précarisation croissante du travail, les niveaux insoutenables d'inégalité et l'érosion des droits des travailleurs pour obtenir plus de croissance économique et d'investissement représentent un défi fondamental pour le mouvement syndical et montrent les limitations des évolutions socio-économiques des dernières décennies. Il est donc de la plus haute importance de mettre en place un développement plus durable conforme au Programme 2030, et la participation active des syndicats au processus des objectifs de développement durable (ODD) est essentielle pour améliorer les moyens de subsistance des travailleurs dans le monde.

Tout au long du colloque, les discussions ont montré que le mouvement syndical a une conscience aiguë des défis auxquels il est confronté et les débats ont été influencés par le discours d'ouverture du Directeur général du BIT, Guy Ryder, qui a rappelé les succès de l'OIT et de ses mandants dans le passé, tout en insistant sur le fait que le monde de demain sera profondément différent du monde du passé. Il a souligné toutefois que l'impact de ces moteurs n'est en aucun cas exogène. Non seulement les tendances que l'on observe actuellement posent des défis, mais elles ont aussi le potentiel d'ouvrir de grandes opportunités aux travailleurs et aux organisations de travailleurs.

Ce sens de l'optimisme et l'envie d'agir face à ces mutations pour les travailleurs a imprégné l'esprit de tous les participants durant le colloque.

Un accord fort s'est dégagé sur le fait qu'il est essentiel de préserver les structures de l'organisation de la production et du travail: le tripartisme, le dialogue social, le multilatéralisme et un cadre normatif qui donne une base fondamentale de droits au travail aux niveaux national et international.

Cependant, les intervenants ont conclu qu'il faut redoubler d'efforts pour élargir ces structures à tous dans la société. L'idée d'une garantie universelle pour les travailleurs, proposée par les membres de la commission mondiale dans leur rapport publié en janvier 2019, est considérée comme un concept précieux pour garantir l'extension des droits des travailleurs et des conditions de travail décentes à tous les travailleurs, quelle que soit leur relation d'emploi.

Un autre point important de discussion a porté sur le renforcement des efforts au niveau international pour gouverner les aspects de plus en plus complexes de la mondialisation. Parmi les stratégies essentielles pour créer plus d'opportunités d'emplois formels décent figure le renforcement des efforts pour inclure des dispositions sur un traitement équitable de la main-d'œuvre dans les accords commerciaux et pour mettre en place au niveau national des politiques industrielles de diversification de l'économie. Après tout, les niveaux élevés persistants de l'économie informelle et les nouvelles formes émergentes de travail représentent les principales sources d'inégalités dans le monde, et le développement de la formalisation reste un des principaux défis pour l'OIT et pour ses mandants dans les prochaines années.

Le changement technologique a été au centre des discussions, à la fois sur la façon dont l'intelligence artificielle et la robotisation changent et dans certains cas remplacent des emplois, et sur la manière avec laquelle l'émergence de l'économie des plateformes brouille les définitions des travailleurs et des employeurs. Dans l'économie des plateformes, la classification erronée des travailleurs, qui sont souvent considérés comme des sous-traitants indépendants alors que, dans la plupart des cas, ils dépendent totalement d'un seul employeur, est l'un des plus grands défis pour obtenir l'extension des droits au travail à ces travailleurs. De plus, la majorité des participants ont demandé de mieux comprendre la nature des plateformes et leurs conditions de travail et les effets profonds de l'intelligence artificielle sur la distribution des revenus, la qualité et la quantité des emplois et les droits au travail, et ont prié l'OIT de redoubler d'efforts dans ce domaine pour établir, ce qui est essentiel, une régulation appropriée de ces nouvelles technologies.

Un autre élément de la discussion durant le colloque a porté sur la nécessité d'avoir des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie qui permettent aux travailleurs de se former et de se perfectionner tout au long de leur vie professionnelle. Un consensus s'est dégagé sur le fait que, étant donné l'impact des changements technologiques, il est essentiel de promouvoir les aptitudes, les compétences et les qualifications pour tous les travailleurs. Les participants ont plaidé pour un renforcement du dialogue social aux niveaux national et sectoriel, et ont exhorté les représentants des travailleurs à façonner et à réussir la mise en œuvre de ces stratégies d'apprentissage tout au long de la vie qui mettent l'accent sur une approche collective pour acquérir les aptitudes et les compétences.

Enfin, les syndicats sont confrontés à des défis difficiles pour être au service de leurs membres et se battre pour la paix, la démocratie et la justice sociale avec la même efficacité que ces cent dernières années. Les représentants des travailleurs doivent trouver des voies innovantes pour faire face aux défis de l'avenir du travail et attirer les travailleurs de l'économie informelle, ainsi que les jeunes et les femmes pour contrecarrer la réduction récente du taux de syndicalisation dans le monde. Les syndicats doivent considérer cette transition comme essentielle pour continuer à être une force au service du travail décent et de la justice sociale.

Les syndicats ont avant tout un rôle essentiel à jouer pour élaborer des réponses à ces défis, en agissant en faveur de processus de dialogue social tripartites efficaces et en réfléchissant aux mécanismes de coopération et de représentation sur le lieu de travail qui contribuent à répondre aux défis présents et à venir en matière de gouvernance aux niveaux régional et international.

Ce colloque d'ACTRAV sur l'avenir du travail, tout comme l'ensemble de l'année du centenaire de l'OIT, a permis d'établir les priorités essentielles de l'Organisation, et ses mandats doivent avancer. Pour réussir, tout repose entièrement sur la mise en œuvre des engagements pris dans la Déclaration sur l'avenir du travail par tous les États Membres et sur la capacité de l'OIT à remplir son mandat d'atteindre la justice sociale.

L'avenir du Travail: Les Syndicats en Mutation

2019 / VOLUME 9 / NUMÉRO 1-2

La prévention des risques psychosociaux et du stress lié au travail
Valentina Forastieri

**Les risques psychosociaux et la violence dans le monde du travail:
une perspective syndicale**
Jane Pillinger

**Violence dans le monde du travail en France: tentative de diagnostic
des cibles vulnérables**
Sandrine Laviolette

**Le travail flexible et le télétravail dans le contexte de la numérisation
et de la santé au travail**
Elke Ahlers

**Les impacts psychosociaux actuels des changements technologiques
sur le lieu de travail, et la réponse des syndicats**
Pav Akhtar et Phoebe Moore

JOURNAL INTERNATIONAL
DE RECHERCHE SYNDICALE

ISSN 2076-9830