

# Résumé analytique



Organisation  
internationale  
du Travail

## **Creative Labour Regulation**

**Indeterminacy and protection in an uncertain world**

### **[Une réglementation du travail imaginative**

**Indétermination et protection dans un monde incertain]**

Sous la direction de Deirdre McCann, Sangheon Lee, Patrick Belser, Colin Fenwick, John Howe et Malte Luebker

#### **La réglementation du travail en crise**

La réglementation du travail est en crise. Les cadres réglementaires traditionnels ne peuvent plus assurer des conditions de travail décentes à l'échelle mondiale. La tragédie du Rana Plaza et les récentes manifestations, que ce soit dans l'industrie de la restauration rapide aux États-Unis ou dans le secteur des vêtements au Cambodge, montrent en quoi la réglementation administrative et la responsabilité sociale des entreprises (RSE) n'apportent pas aux travailleurs vulnérables ce qu'ils sont en droit d'attendre. Ce nouveau volume répond au besoin urgent d'idées nouvelles concernant la manière de réglementer les marchés du travail contemporains. La rédaction de ce livre a rassemblé des experts de pointe spécialistes de diverses disciplines qui étudient les promesses et les échecs de la réglementation du travail et mettent en évidence un certain nombre d'innovations importantes dans la conception et la mise en œuvre des cadres réglementaires. Les études de cas sont tirées tant des économies industrialisées avancées (Europe, États-Unis) que des pays en développement (Argentine, Cambodge, Viet Nam et Afrique du Sud). Les constatations viennent enrichir et stimuler les débats sur le renouveau de la réglementation du travail qui agitent les différentes régions du monde.

#### **Pourquoi les réglementations du travail sont-elles imprévisibles?**

L'analyse économique classique posent en postulat que les effets des législations du travail sont prévisibles, mais en réalité les résultats sont souvent incertains. Certains cadres juridiques sont très efficaces, tandis que d'autres ont peu d'incidence sur la vie des travailleurs. Les coauteurs de ce volume examinent les facteurs à l'origine de cette «indétermination de la réglementation» et concluent que les résultats incertains peuvent être attribués à trois facteurs (chapitre 1, Sangheon Lee et Deirdre McCann):

1. la fragmentation de plus en plus rapide des entreprises qui emploient les travailleurs;
2. les interactions complexes qui interviennent entre les institutions du marché du travail; et
3. l'efficacité variable des mesures pour assurer le respect de la législation du travail.

Les coauteurs suggèrent qu'une réponse imaginative à chacune de ces incertitudes améliorera les résultats dans le domaine de la réglementation du travail.

## 1. Fragmentation: la protection dans les modèles d'emploi complexes

Au cours de quelques décennies écoulées, les grandes entreprises qui caractérisaient autrefois l'emploi dans les pays industrialisés avancés se sont rapidement fragmentées. Des pratiques comme la sous-traitance, le franchisage et la gestion des tiers se sont traduites par un nombre croissant d'individus travaillant loin des entreprises qui bénéficient de leur force de travail. Ces relations de travail sont aujourd'hui analogues à celles qu'on trouve dans les pays à plus faible revenu, où les travailleurs sont généralement employés par de petites entreprises, placés par des fournisseurs de main-d'œuvre ou bien travaillent dans le cadre d'autres relations multilatérales.

Ces modèles d'emploi complexes remettent fondamentalement en cause la réglementation juridique des marchés du travail. Dans le contexte de relations fragmentées, les travailleurs sont souvent exclus du champ d'application des législations du travail ou peu susceptibles de bénéficier des droits légaux aux prestations.

Les coauteurs d'*Une réglementation du travail imaginative* préconisent d'évaluer avec précision la nature et les répercussions de la fragmentation. Par ailleurs, ils soutiennent que cette analyse doit conjuguer les observations des travaux de recherche de pointe portant aussi bien sur les stratégies des entreprises que sur le droit du travail. À cette fin, le chapitre 2 (rédigé par David Weil) examine les stratégies des entreprises qui sont à la base de l'externalisation de l'emploi. Les limites des cadres juridiques pour ce qui concerne la protection des travailleurs dans le cadre de relations de travail multilatérales complexes sont exposées au chapitre 3 (Mark Freedland).

Les cadres juridiques actuels reposent en général sur l'hypothèse selon laquelle les relations de travail interviennent entre deux parties (un travailleur et un employeur unique). Il faut tenir compte de la complexité des relations de travail contemporaines dans la politique sociale et la politique de développement. Il est essentiel de brosser une nouvelle représentation de l'emploi, qui doit englober tant l'ensemble des acteurs concernés que les incitations et les stratégies des entreprises qui sous-tendent leurs relations. Il est nécessaire de concevoir des modèles réglementaires plus larges pour intégrer les relations de travail dans lesquelles les fonctions de l'employeur sont partagées. Et il importe de concevoir des mécanismes pour assurer le respect des réglementations qui ciblent les entreprises faïtières, afin de veiller à ce que les normes soient respectées tout au long des chaînes de production.

## 2. Le dynamisme institutionnel: un point d'accès à la protection

Les débats sur la politique économique partent en général du principe que les réglementations du travail sont des entités statiques, alors qu'en fait les régimes juridiques en la matière sont mieux appréhendés lorsqu'on examine leurs effets dynamiques. Ce «dynamisme institutionnel» peut être:

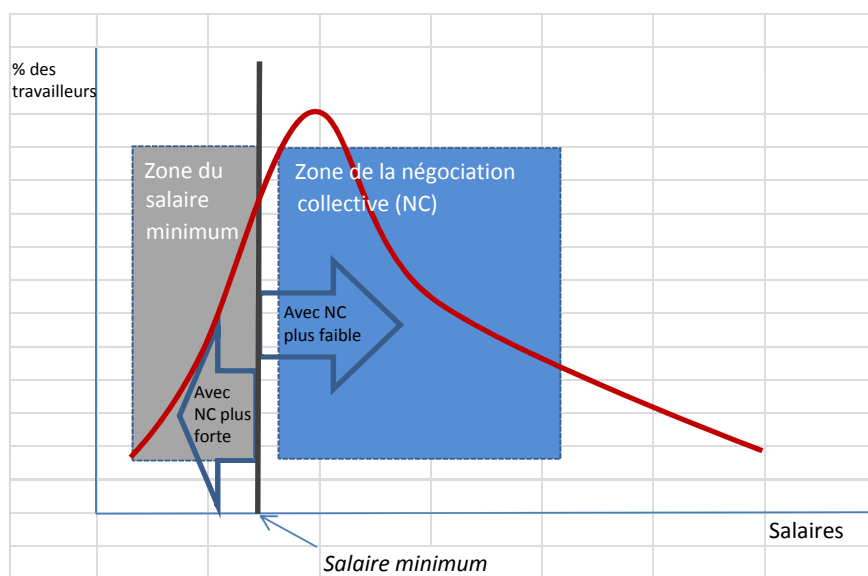
- externe – les législations du travail exercent une influence au-delà de leur champ d'application formel ou escompté, y compris dans l'économie informelle;
- interne – différents éléments des régimes de droit du travail interagissent de différentes manières complexes.

Les coauteurs d'*Une réglementation du travail imaginative* font valoir que ces effets dynamiques peuvent permettre d'obtenir de meilleurs résultats en matière de protection lorsqu'on examine le rôle du salaire minimum comme forme de réglementation du travail. Dans les pays à faible revenu, les législations relatives au salaire minimum intègrent de plus en plus des politiques d'atténuation de la pauvreté. Dans les pays industrialisés, des éléments d'information en nombre croissant montrent que les salaires minima favorisent l'équité de rémunération par leur impact sur l'emploi faiblement rémunéré, l'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes et la compression des salaires. L'ouvrage étudie la résurgence du salaire minimum au plan mondial pour établir des constatations essentielles pour la politique en matière de réglementation du travail au niveau mondial. Les coauteurs constatent que les salaires

minima ont peu d'effets sur l'emploi ou l'informalité, bien que la plupart des conseillers dans le domaine de la politique économique prédisent des conséquences négatives en cas d'application de législations de ce type. Ces observations sont valables même pour les pays à faible revenu. Par exemple, le chapitre 4 (Fernando Groisman) montre que les gouvernements argentins successifs ont toujours maintenu leur engagement en faveur du salaire minimum, dans le cadre de l'application générale de cet instrument de politique dans toute l'Amérique latine et aux Caraïbes. Il a été constaté que cette politique avait eu un impact substantiel sur les niveaux des salaires et avait réduit la pauvreté et l'inégalité, sans pour autant nuire à l'emploi ni forcer les travailleurs à intégrer l'emploi informel.

Le dynamisme institutionnel interne est illustré par l'interaction entre le salaire minimum légal et la négociation collective (voir la figure 1). Le chapitre 5 (Jill Rubery, Damian Grimshaw et Gerhard Bosch) expose des travaux de recherche comparative transnationaux dont les auteurs constatent que la négociation collective renforce les effets de la législation relative au salaire minimum. Les systèmes de relations professionnelles solidement établis vont de pair avec des distributions des salaires plus resserrées et placent les syndicats en meilleure position pour militer en faveur d'un relèvement du salaire minimum.

**Figure 1 La relation dynamique entre le salaire minimum et la négociation collective**



Le dynamisme externe est illustré par les effets d'entraînement qu'ont les législations sur le salaire minimum au-delà de leur impact direct: il a été constaté que les hausses du salaire minimum influent sur les salaires, aussi bien ceux qui sont supérieurs au salaire minimum que ceux de l'économie informelle. Dans les économies industrialisées, ces effets peuvent être exploités par les acteurs de la négociation collective. Les syndicats ont la possibilité d'accroître les effets d'entraînement dans les secteurs à faibles salaires en négociant l'indexation des salaires minima sectoriels, ou de toute la grille salariale, sur les hausses du salaire minimum. Dans les pays à faible revenu, il a été démontré que les législations sur le salaire minimum avaient un impact substantiel sur les salaires des travailleurs informels. Malgré cela, le salaire minimum est souvent négligé dans les stratégies de formalisation et d'atténuation de la pauvreté dans les pays à faible revenu.

### 3. Indétermination des mesures d'exécution: évaluation des modèles hybrides

Les mesures d'exécution sont essentielles pour l'efficacité de la réglementation du travail. Cependant, aussi bien les mesures administratives visant à assurer le respect des normes du travail que les stratégies classiques en matière de RSE sont souvent inefficaces. Le chapitre 6 (Steven Willborn) expose les limites des conceptions habituelles concernant les mesures d'exécution. Les coauteurs de l'ouvrage étudient

ensuite les mécanismes qui ont été élaborés pour atténuer ces problèmes en conjuguant les initiatives de l'État et celles du secteur privé (par exemple, les acheteurs, les organisations non gouvernementales, les syndicats). Ces mécanismes hybrides publics/privés sont de plus en plus considérés comme le moyen le plus fiable pour améliorer la vie des travailleurs dans les pays à faible revenu. Les coauteurs examinent leurs avantages et leurs limites au moyen d'une série d'études de cas:

- Une alliance entre le secteur public et le secteur privé dans l'industrie des vêtements à Buenos Aires (chapitre 8, Matthew Amengual).
- Des partenariats en Afrique du Sud entre des organisations à but non lucratif et des collectifs de travailleuses vulnérables (chapitre 9, Ada Ordor).
- Le Programme pour de meilleures conditions de travail établi par l'OIT/la Société financière internationale. La mise en œuvre de ce programme au Cambodge a confirmé les avantages de la réglementation hybride par rapport aux initiatives purement privées en termes de rigueur, de légitimité, de coordination et de renforcement des capacités (chapitre 10, Chikako Oka). La phase la plus récente du programme, au Viet Nam, est aussi jugée efficace pour améliorer le respect des normes du travail et le bien-être des travailleurs (chapitre 7, Drusilla Brown, Rajeev Dehejia et Raymond Robertson).

Les coauteurs de cet ouvrage constatent que, même lorsque leur fonctionnement est soumis à de lourdes contraintes financières, les services d'inspection du travail peuvent être efficaces pour encourager le respect de la législation du travail. À court terme, il est possible d'améliorer la capacité d'exécution par des alliances innovantes entre les organismes administratifs et les organisations de la société civile. Les stratégies hybrides sont particulièrement prometteuses pour les travailleurs informels et vulnérables. À long terme, il faut que l'État demeure le principal agent chargé d'assurer le respect de la législation pour mettre en œuvre des stratégies durables en matière de réglementation. À cette fin, il convient d'octroyer aux agents de l'État des incitations adéquates, et de mettre en place des stratégies de lutte contre la corruption.

La confiance dans la réglementation du travail a été ébranlée par de récentes tragédies qui ont suscité beaucoup d'inquiétude au sujet du devenir des travailleurs dans le monde entier. Les coauteurs d'*Une réglementation du travail imaginative* suggèrent de nouvelles façons d'aborder les problèmes complexes de la réglementation du travail contemporaine et les réformes qui sont capitales pour garantir une vie décente aux travailleurs et à leur famille. L'innovation est possible. Mais la rénovation de la réglementation du travail ne se fera pas sans des actions nouvelles et créatives de la part des responsables politiques. Les coauteurs de l'ouvrage proposent certaines réformes essentielles. Ils appellent principalement les responsables politiques à reconnaître la complexité des relations de travail contemporaines, à chercher à bénéficier des interactions potentielles entre les différentes formes de réglementation, et à repenser les stratégies et les priorités en matière d'application de la législation, y compris les possibilités d'alliances innovantes entre les divers acteurs du secteur public et du secteur privé qui s'occupent de faire respecter les normes du travail décent.

Copyright © Organisation internationale du Travail

Ce résumé ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OIT. Les désignations utilisées n'impliquent de la part de l'OIT 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. 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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Le texte peut être librement reproduit, à condition d'en mentionner la source.

Département de la communication et de l'information publique  
Bureau international du Travail  
4 route des Morillons, 1211 Genève 22, Suisse  
Pour plus d'information, visitez notre site web [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

