

DU TRAVAIL PRECAIRE AU TRAVAIL DECENT

**Document final du colloque
des travailleurs sur les
politiques et les
réglementations destinées à
lutter contre l'emploi précaire**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012
Première édition 2012

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

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

Données de catalogage avant publication du BIT

Du travail précaire au travail décent : document final du colloque des travailleurs sur les politiques et les réglementations destinées à lutter contre l'emploi précaire / Bureau international du Travail, Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV). - Genève: BIT, 2012

1 v.

ISBN : 978-92-2-226223-6 ; 978-92-2-226224-3 (web pdf)

International Labour Office; Bureau for Workers' Activities

emploi précaire / emploi temporaire / attitude syndicale / droits des travailleurs / négociation collective / conciliation travail-vie personnelle / rôle de l'OIT / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / commentaire / pays développés / pays en développement / pays de l'OCDE

13.01.3

Egalement disponible en anglais: *From precarious work to decent work. Outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment* (ISBN 978-92-2-126223-7 (print), 978-92-2-126224-4 (web pdf)), Genève, 2012, et en espagnol: *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. (ISBN 978-92-2-326223-5 (print), 978-92-2-326224-2 (web pdf)), Genève, 2012.

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

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

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

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

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

Imprimé en la Suisse

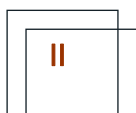
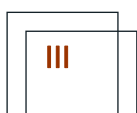


TABLE DES MATIÈRES

I.	AVANT-PROPOS.....	1
II.	CONCLUSIONS DU COLLOQUE ET REPONSES POLITIQUES A L'EMPLOI PRECAIRE.....	3
III.	DISCOURS.....	9
	1. JUAN SOMAVÍA, DIRECTEUR GENERAL, BIT.....	9
	2. RON OSWALD, SECRETAIRE GENERAL, UITA.....	13
	3. SHARAN BURROW, SECRETAIRE GENERALE, CSI.....	17
	4. LUC CORTEBEECK, PRESIDENT DU GROUPE DES TRAVAILLEURS, OIT.....	21
IV.	POLITIQUES ET RÈGLEMENTATION VISANT À LUTTER CONTRE L'EMPLOI PRÉCAIRE (DOCUMENT DE TRAVAIL, ACTRAV).....	27
	1. INTRODUCTION.....	27
	<i>I. Un colloque sur le travail précaire.....</i>	27
	<i>II. Les objectifs du colloque.....</i>	30
	<i>III. La structure du document.....</i>	30
	2. DÉFINITION DU TRAVAIL PRÉCAIRE.....	31
	<i>I. Portée.....</i>	31
	<i>II. La montée du travail précaire.....</i>	34
	<i>III. Emplois précaires, vies précaires, sociétés précaires.....</i>	40
	3. LES MOTEURS ÉCONOMIQUES ET JURIDIQUES DU TRAVAIL PRÉCAIRE.....	46
	<i>I. L'économie de la précarité.....</i>	46
	<i>II. Le contexte juridique du travail précaire.....</i>	55
	4. UNE SORTIE PAR LE HAUT.....	78

INDEX DES TABLEAUX ET FIGURES

Figure 1	L'augmentation de l'incidence du travail temporaire dans les pays de l'OCDE, 1987-2007.....	35
Tableau 1	Part du travail temporaire et part du travail temporaire volontaire.....	36
Tableau 2	Liste des Participants.....	82



I. AVANT-PROPOS

Camarades syndicalistes,

Nous vivons dans des temps où l'incertitude est de plus en plus grande. Lors de la rédaction du document de travail de ce colloque sur le travail précaire, il y avait des soulèvements populaires en Afrique du Nord, au Moyen Orient, en Europe et en Amérique du Sud. Au cours du colloque, nous avons entendu parler de l'émergence du mouvement Occupy Wall Street. Vers la fin de l'année 2011, le mouvement des « Indignés » s'était répandu dans le monde entier, avec la montée du chômage et des emplois de mauvaise qualité, la dégradation des systèmes démocratiques et de l'économie aux Etats-Unis et dans l'Union européenne. Partout les gens souffrent, semble-t-il, de la précarité en raison de la crise économique et financière, et de la faiblesse des réponses des gouvernements à cette crise.

En réalité, il semblerait que le colloque d'ACTRAV de 2011 sur les politiques et réglementations visant à lutter contre l'emploi précaire soit arrivé à point nommé. Avec la nouvelle crise mondiale, non seulement le travail précaire affecte des millions de travailleurs dans le monde, mais il a également remis en question le pouvoir du mouvement syndical et de l'OIT. Il est donc de plus en plus important pour le mouvement syndical d'élaborer une réponse stratégique, et concertée. Nous espérons que ce colloque a réussi à nous mettre sur cette voie.

Comme le savent tous ceux qui y ont participé, le colloque ne consistait pas à décrire simplement le problème du travail précaire. Nous avons entendu les syndicalistes du monde entier décrire les effets du travail précaire sur les travailleurs et sur leurs familles, leurs communautés et les sociétés. L'étendue des protestations et des soulèvements populaires depuis le colloque est peut-être l'indicateur le plus visible du travail précaire, même si les conséquences de ce dernier vont bien au-delà de ce qui transparaît dans les media.

Les discussions du colloque nous ont permis de mieux cerner l'étendue du problème, ses particularités en fonction des secteurs, des pays et des régions, et des voies politiques permettant de réduire la précarité. Au cours de ces quatre jours, le programme fournissait matière à discussion sur les causes du travail précaire, son impact et ses conséquences, sur les politiques économiques et sociales qui alimentent la précarité ou celles qui la combattent, sur les législations nationales et les normes internationales du travail, et surtout sur les réponses apportées par les syndicats.

La participation active des syndicalistes du monde entier nous a permis d'aller plus loin et de réaliser l'objectif ultime de ce colloque : discuter, élaborer, et recommander une plateforme d'action commune aux organisations syndicales et à l'OIT pour remédier à ce qui est devenu un problème complexe mais pressant pour les travailleurs et leurs familles dans le monde entier. Comme le directeur général du BIT l'a indiqué dans son discours d'ouverture, le BIT a eu un rôle important à jouer pour encourager les gouvernements à adopter des politiques

permettant d'établir la justice sociale. L'OIT continue de nos jours à avoir un rôle essentiel en s'attendant aux politiques et au contexte juridique qui ont permis au travail précaire de se répandre. Les conclusions de ce document final donnent des indications claires à l'OIT, et nous avons l'intention d'en assurer le suivi au sein d'ACTRAV et dans l'ensemble du BIT.

Effectivement, en présentant ce document final, il faut dire d'emblée de jeu qu'il ne devrait pas être considéré comme une simple conclusion du colloque d'ACTRAV de cette année sur le travail précaire. Le texte qui suit est en réalité un document fondateur, qui marque le début d'une collaboration entre ACTRAV, les syndicats et les travailleurs dans le monde entier, tous ces acteurs qui ont contribué de façon substantielle aux conclusions de ce colloque. Il représente les contributions des collègues d'ACTRAV, des experts internationaux, et des syndicalistes qui combattent activement la précarité et organisent ceux qui travaillent dans la précarité. Nous remercions les participants et nos collègues de la CSI, des fédérations syndicales internationales, le groupe des travailleurs, et les militants syndicaux qui luttent sur le terrain dans ce domaine pour leur participation active et sérieuse. C'est justement cette collaboration pour aller de l'avant qui donnera vie à ces conclusions fondatrices, et ACTRAV ne manquera pas de vous accompagner pour mettre en œuvre les actions que vous recommandez.

Meilleurs salutations

Dan Cunniah,

Directeur, ACTRAV

II. CONCLUSIONS DU COLLOQUE ET REPONSES POLITIQUES A L'EMPLOI PRECAIRE

Dans le monde, un nombre inimaginable de travailleurs souffrent de conditions de travail précaires, incertaines, et imprévisibles, et de l'absence de sécurité. Les chiffres du chômage sont à eux seuls une cause de préoccupation, mais même ces chiffres ne montrent pas la plus grande majorité de personnes qui travaillent, mais n'ont pas d'emploi décent, de salaire décent, d'avenir assuré, de protection sociale et d'accès à des droits. L'universalité et l'ampleur du problème appellent à une action coordonnée et globale au niveau international.

La crise financière, économique et sociale mondiale que nous connaissons depuis 2007 a renforcé ces problèmes. Au lieu de tirer les leçons de cette crise et de changer un modèle économique qui a échoué, les gouvernements se sont autorisés à être dirigés par les marchés financiers. On assiste à des coupes sombres dans l'emploi du secteur public, à une érosion encore plus prononcée des droits des travailleurs, à des réductions de salaires, des millions de travailleurs supplémentaires ont été jetés dans des emplois précaires, temporaires et sans sécurité, et le travail non déclaré est en augmentation dans de nombreux pays.

Ce colloque nous a permis de faire le point sur l'évolution du travail précaire dans le monde et de son impact sur les travailleurs et sur leur capacité à exercer leurs droits d'association et de négociation collective. Les travailleurs précaires pâtissent de conditions de travail inférieures dans tous les aspects du travail : la sécurité de l'emploi, la prévisibilité, la sécurité et la santé au travail, les salaires et les prestations sociales, et l'accès à la sécurité sociale. Cette montée de l'emploi précaire fait partie de ce qu'il est juste d'appeler une attaque mondiale des entreprises contre la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, en se tournant vers la sous-traitance et les contrats individuels, en attaquant la négociation sectorielle et nationale, en échappant aux responsabilités de l'employeur avec la complexification de ce qui devrait en réalité être une relation de travail directe avec leurs travailleurs.

Pour combattre le travail précaire, il faut mettre en place une réponse politique globale comprenant des politiques économiques, budgétaires, et sociales visant au plein emploi et à l'égalité de revenus, un cadre réglementaire pour réduire puis éradiquer le travail précaire et des efforts plus importants pour donner du pouvoir aux travailleurs en élargissant la négociation collectives et en veillant à ce que tous les travailleurs puisse accéder à leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective et les exercer librement et sans crainte. Pour limiter l'emploi précaire et les conditions de travail et de vie indécentes, il est indispensable de mettre en place des salaires minimaux au niveau mondial, une sécurité de base du revenu grâce à un socle de protection sociale universelle, et des politiques de lutte contre l'érosion de la relation de travail.

Pour être crédible, tout plan d'action devrait également prendre en compte les conditions particulières des travailleurs migrants, des femmes et des jeunes qui

sont le plus touchés par le travail précaire, et la conception de ce plan devrait s'appuyer sur une analyse de la façon dont la précarité chez ces travailleurs amplifie la montée de la précarité pour tous.

L'OIT a un rôle essentiel à jouer en fournissant un cadre réglementaire approprié et moderne pour arrêter le contournement de plus en plus fréquent de la protection sociale et du travail au moyen des dispositifs d'emploi précaire. L'OIT et le mouvement syndical devraient poursuivre et intensifier leurs efforts pour atteindre l'objectif ambitieux de la recommandation n° 198 sur la relation de travail, qui est qu'aucun dispositif contractuel n'ait pour conséquence de retirer aux travailleurs la protection qui leur est due. Il est nécessaire de redoubler d'efforts pour mettre en œuvre cette recommandation au niveau des pays.

Au vu des préoccupations qui ont été exprimées, avec la croissance rapide des relations de travail triangulaires avec les agences d'intérim, il est également nécessaire d'examiner le sens, la portée, l'impact et l'application de la convention n° 181. La ratification et la mise en œuvre des normes du travail existantes de l'OIT par les gouvernements seraient une contribution majeure à la réduction de l'emploi précaire. Les changements dans l'économie mondiale, dans le monde du travail, dans l'égalité entre les femmes et les hommes et dans les structures familiales appellent également à de nouvelles initiatives réglementaires pour combler les lacunes de la réglementation.

La législation doit être complétée par des conventions collectives que les travailleurs peuvent négocier directement pour déterminer leurs conditions de travail. L'expérience montre que sans le pouvoir sur le lieu de travail que donnent les syndicats et la représentation collective, les dispositions légales et les réglementations restent souvent pas lettre morte dans la pratique.

Ces droits à la négociation collective doivent aussi être garantis pour les employés de la fonction publique. La transformation de nombreux emplois du secteur public en emplois précaires par le biais de la privatisation, de l'externalisation ou des réductions sauvages des salaires par l'administration soulignent la nécessité urgente de donner aux fonctionnaires le droit complet à négocier collectivement leurs conditions de travail, d'emploi et leurs salaires. Les gouvernements doivent être des employeurs exemplaires. La qualité des services publics est essentielle au développement durable et ne peut reposer sur des emplois occasionnels.

Pour organiser tous les groupes de travailleurs, et pour atteindre particulièrement les travailleurs du secteur informel et ceux dont l'emploi est précaire, il faut toute une gamme de moyens traditionnels et innovants pour mobiliser et organiser ces travailleurs. Le mouvement syndical est mieux placé que quiconque pour être la voix de tous les travailleurs, et un partenaire puissant dans les alliances avec d'autres mouvements pour créer des conditions de travail sûres, stables et prévisibles pour tous les travailleurs.

Lors du colloque d'ACTRAV, les syndicats et les experts du travail du monde entier ont discuté les options et les possibilités de répondre à ces tendances qui privent de plus en plus de travailleurs du travail décent.

Toute réponse devrait inclure les éléments suivants :

1. Des politiques économiques et sociales pour lutter contre le travail précaire

L'OIT va s'efforcer de développer un nouveau paradigme économique conforme au Pacte mondial pour l'emploi et aux quatre piliers de l'Agenda du travail décent, fondé sur le plein emploi et une reprise induite par les salaires et adossée à la sécurité sociale et à un socle de protection sociale. Tout plan de lutte contre le travail précaire doit reposer sur des modifications drastiques des politiques économiques et sociales.

2. La promotion de la négociation collective pour réduire le travail précaire

- L'élaboration par le BIT d'un rapport sur la loi et la pratique et l'organisation d'une réunion d'experts de l'OIT sur les obstacles à la négociation collective pour les travailleurs précaires; ce rapport pourrait porter, entre autres, sur les éléments suivants :
 - Les mesures à adopter pour garantir aux travailleurs dans des relations de travail triangulaires la participation à une négociation collective significative.
 - L'extension des droits et des conditions de travail accordés aux travailleurs ayant une relation de travail permanente et reconnue, et l'extension des dispositions des conventions collectives aux travailleurs dont les formes d'emploi sont précaires.
 - Prévoir des mesures de sauvegarde contre la remise en question des conventions collectives et des droits par le recours au travail précaire.
 - La négociation collective dans des lieux de travail où les employeurs sont multiples et la détermination de l'unité de négociation.
 - Les mécanismes et les mesures permettant d'assurer l'accès effectif au droit de négociation collective pour les catégories de travailleurs dont le statut légal interdit cet accès.
 - Les obstacles à la formation d'un syndicat et à l'adhésion aux syndicats pour les travailleurs dans des relations de travail triangulaires.
 - La répartition des responsabilités entre les agences d'emploi temporaire et les entreprises utilisatrices.
 - L'examen des critères permettant de déterminer l'employeur.

- Les effets des dispositifs de travail précaire sur la sécurité et la santé.
- Les meilleures pratiques pour assurer la couverture des travailleurs précaires (mécanismes d'extension, etc.)
- La promotion et le renforcement de la négociation centrale, nationale, régionale et sectorielle, y compris les mécanismes d'extension juridique des conventions collectives.

3- La promotion des normes existantes

- La création d'un paquet global d'instruments pertinents pour lutter contre le travail précaire, comprenant :
 - La convention 122 sur la politique de l'emploi, 1964
 - La recommandation 198 sur la relation de travail, 2006
 - La convention 158 sur le licenciement, 1982
 - La convention 175 sur le travail à temps partiel, 1994
 - La convention 131 sur la fixation des salaires minima, 1970
 - Les conventions 81 et 129 sur l'inspection du travail, 1947/1969
 - La convention 94 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- catégories spécifiques
 - Les conventions 97 et 143 sur les travailleurs migrants
 - La convention 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales
 - La convention 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées
 - La convention 183 sur la protection de la maternité
 - La convention 177 sur le travail à domicile
 - La convention 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, qui n'est pas encore entrée en vigueur, avec les recommandations qui l'accompagnent

Il est également nécessaire d'examiner la signification, la portée, l'impact et l'application de la convention 181 à la lumière des préoccupations exprimées devant l'augmentation rapide des relations triangulaires par le biais du travail intérimaire.

4. Nouvelle réglementation

- Les nouveaux instruments devraient améliorer la prévisibilité, la stabilité et l'égalité des conditions d'emploi y compris l'égalité de salaires pour un travail de valeur égale pour tous les travailleurs. Des réglementations devraient veiller à ce que les exceptions à l'emploi sûr, à durée indéterminée, et direct soient dûment justifiées par des raisons valables.
- Le travail temporaire :
 - Limiter, restreindre et réduire le recours aux formes d'emploi précaires.
 - Etablir des conditions claires encadrant la possibilité pour un employeur d'embaucher des travailleurs temporaires et intérimaires.
 - Limiter la proportion de travailleurs sous contrat précaire sur un lieu de travail donné.
 - Limiter la durée pendant laquelle un travailleur peut être sous contrat temporaire, après laquelle ce travailleur doit recevoir un contrat permanent.
- Deuxièmement, un instrument pourrait chercher à empêcher le recours abusif aux formes précaires d'emploi en établissant des critères clairs pour déterminer la relation de travail en se basant sur les dispositions existantes de la recommandation 198.
- L'instrument devrait instaurer des recours efficaces pour les travailleurs victimes d'abus, afin de décourager ces pratiques et encourager la répartition des responsabilités conjointes et séparées en cas d'employeurs multiples.

5. La formation des capacités

A la demande des syndicats, le BIT doit fournir son expertise et son assistance technique pour permettre aux syndicats d'utiliser pleinement les normes de l'OIT, la jurisprudence du BIT et la somme de connaissances de l'organisation dans leurs efforts pour lutter contre l'emploi précaire.

Il est nécessaire de fournir des efforts spécifiques pour travailler avec les syndicats afin de promouvoir les normes susmentionnées. Cela devrait comprendre un programme spécial regroupant les départements techniques du BIT, les bureaux extérieurs, le Bureau pour les activités des travailleurs et le centre de formation de Turin afin de développer et de promouvoir le cadre réglementaire nécessaire pour mettre fin au travail précaire.

Le développement par les gouvernements avec le soutien actif de l'OIT de meilleurs indicateurs statistiques pour appréhender la réalité du travail précaire.

6. Les campagnes des syndicats contre le travail précaire

- Faire de l'organisation des travailleurs précaires une priorité
- Construire des alliances entre les syndicats et les mouvements sociaux
- Campagnes d'information pour l'ensemble de la population
- Par le biais d'accords cadre internationaux complets
- Pour répondre à l'offensive actuelle visant à précariser le travail dans le secteur public
- Utiliser plus activement les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et la déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales
- Développer des observatoires pour surveiller avec le BIT l'évolution du travail précaire dans chaque pays et au niveau international
- Utiliser le mécanisme de contrôle de l'OIT pour créer une nouvelle jurisprudence sur le travail précaire
- Travailler à l'instauration de socles de protection sociale, de niveaux de salaires minimaux, afin de donner des salaires permettant de vivre, des politiques macroéconomiques dont l'objectif est le plein emploi, le développement d'accords commerciaux amicaux et la re-régulation des marchés financiers

III. DISCOURS

1. JUAN SOMAVÍA, DIRECTEUR GENERAL, BIT

Je tiens à féliciter ACTRAV pour avoir pris l'initiative d'organiser ce colloque sur le travail précaire, et pour le document que vous avez préparé sur les politiques et réglementations visant à lutter contre l'emploi précaire. Je pense qu'il fournit là l'une des descriptions les plus claires et les plus précises que j'ai jamais vues sur la nature du problème que Ron Oswald, secrétaire général de l'UITA, a présenté ici en termes plus politiques. Je suis convaincu que ce document peut être un outil très précieux pour le travail qui vous attend dans votre pays et sa traduction en d'autres langues s'avère donc extrêmement importante. Il propose non seulement des lignes directrices permettant de définir et de cerner le problème mais aussi un certain nombre de suggestions très pratiques et concrètes sur les mesures à prendre.

Nous allons, à l'OIT, nous inspirer de ce document de travail qui va constituer un outil précieux et nous guider dans nos activités qui s'inscrivent dans le cadre tripartite de l'institution. Le but avoué de cette réunion est d'appréhender votre façon de voir et d'envisager les choses ainsi que votre expérience en la matière. Les expériences – pratiques - ne manquent pas sur la façon de vaincre la précarité et de nombreux exemples figurent dans ce document. Nous devons nous en inspirer pour formuler les principes directeurs de l'OIT.

J'aimerais faire quelques observations sur la signification que revêt pour moi le thème « De la précarité au travail décent ». Je pense que l'histoire de l'Organisation est indissociable du contexte social. En effet, l'OIT n'existerait pas s'il n'y avait pas eu de luttes sociales à la fin du 19^e siècle et au début du 20^e. Notre passé, notre présent et notre avenir sont tous intrinsèquement liés à la nature des luttes sociales et politiques de nos sociétés.

De quelle nature est la lutte aujourd'hui ? La cause profonde en est l'installation progressive, sur les quelque 30 dernières années, d'une vision néoclassique du travail et de la société, qui est essentiellement axée sur le marché. Or tout ce que défend l'OIT constitue un obstacle à cette conception des choses. Quelle est donc la situation aujourd'hui ? La crise actuelle contribue-t-elle à renforcer ce modèle ou ouvre-t-elle la voie au changement ?

Si l'on se contente d'observer la surface des choses, - les gouvernements des pays développés étant acculés au mur par les marchés financiers - on peut en conclure qu'il s'agit d'une consolidation du modèle. Mais si vous regardez ce qui se passe dans la rue, dans de nombreux pays – le rapport mentionne quelques exemples et je viens d'établir la liste suivante qui n'est sans doute pas exhaustive : l'Afrique du Sud, la France, le Wisconsin, New York, le Chili, Israël, le Royaume-Uni, la Grèce, l'Espagne, l'Egypte, la Tunisie, la Syrie, l'Equateur et l'Italie, on peut en tirer une autre conclusion. Ces contestations ont-elles quelque chose en commun ? Je pense que oui - quelle que soit la région où l'on se trouve, les gens réagissent à un système qui est devenu proprement inacceptable.

Maintenant, où cela va-t-il nous conduire ? L'issue dépendra en grande partie des choix stratégiques faits par le mouvement syndical. Mais le fait est que le ferment est bien présent. Et les gens se rendent compte qu'il ne saurait y avoir de changement si eux-mêmes n'agissent pas et ne s'expriment pas - pourquoi ? Parce qu'ils sont convaincus que les systèmes politiques ne sont pas capables de gérer la situation. Et je parle des systèmes politiques, pas seulement des gouvernements. Les gouvernements sont soit incapables soit peu désireux de s'opposer au pouvoir des opérateurs financiers. Mais au-delà des gouvernements, il y a un système politique de gouvernance et d'opposition - ces systèmes essaient en principe de sauvegarder un certain sens de l'intérêt national, de l'identité nationale, de servir des ambitions nationales communes. Une préoccupation majeure aujourd'hui est que la crise est perçue plus comme une arène permettant aux protagonistes de se procurer un avantage électoral plutôt que comme une occasion de se rassembler pour oeuvrer au bien commun. Conscients de cet enjeu, les gens ont compris qu'ils n'ont pas d'autre recours que de descendre dans la rue. Ils se sentent de plus en plus déconnectés des partis politiques traditionnels.

Je m'adresse ici à un auditoire de syndicalistes. Comme vous le savez, nos alliés de toujours ont été les partis progressistes, les partis de gauche et les partis sociaux démocrates de différentes sortes. A un certain moment, en Europe, douze des quinze gouvernements étaient dirigés par des sociaux démocrates. Ils ont fini par s'habituer à gérer le modèle néolibéral à tel point qu'ils en ont perdu toute capacité à s'inscrire en faux contre lui. Beaucoup d'entre eux se sont employés à promouvoir une certaine équité au sein du système mais ils n'ont pas réellement remis en cause sa logique fondamentale qui consiste à privilégier le capital par rapport au travail. Et telle est la situation aujourd'hui - dans tel, tel, et tel pays. Mais heureusement nous pouvons observer aujourd'hui de nombreuses avancées positives dans certaines régions, comme en Amérique latine - au Brésil, en Uruguay, en Argentine - pays qui, pour une raison ou une autre, sont en train d'élire des gouvernements progressistes.

Et comment s'est comportée l'OIT tout au long de ces avancées ? Depuis des décennies maintenant, elle a été le levain d'une pensée alternative. Nous avons dit « nous ne sommes pas d'accord avec les valeurs et les conceptions qui prédominent actuellement parce qu'elles vont à l'encontre de tout ce que préconise l'OIT ». Aujourd'hui nous nous employons à faire face à l'inquiétude qui se manifeste de par le monde, mais de manière désorganisée, à savoir de différentes manières et dans différents lieux à travers le monde. Les gens sont dans la rue. Dans certains pays, ce sont les syndicats qui ont pris les rênes. Dans d'autres, ce sont les mouvements sociaux. Les thèmes qui prédominent sont la liberté, la justice et les emplois.

Une question qui s'impose est de savoir comment créer une synergie entre ces mouvements ? D'un point de vue syndical, cela soulève deux problématiques: au nom de qui allez-vous parler et à qui allez-vous parler ? Vous pouvez choisir de ne vous adresser qu'aux membres des syndicats, ou alors vous pouvez décider de

vous adresser à la société. Il s'agit là d'un choix important que vous allez devoir faire, en tant que syndicalistes. Pour ma part, je suis fermement convaincu que votre message qui émane du mouvement syndical doit s'adresser à la société tout entière, parce que vous voulez que tout un chacun puisse exprimer ses peurs, ses préoccupations, qu'il soit membre ou non d'une organisation syndicale. Je pense que votre capacité à rentrer en contact avec la réalité du terrain – dont l'expression ne repose encore sur aucune structure organisationnelle – est un instrument extrêmement précieux. Les gens s'asseyent sur des places, de manière désorganisée ; le mouvement syndical peut contribuer à les organiser.

Ces problèmes concrets vous offrent une occasion inespérée d'élargir votre base, et j'y vois là deux grands défis à relever : tout d'abord, la plus grande source de précarité est l'économie informelle. L'économie informelle en tant qu'échappatoire est une source permanente de précarité pour l'économie formelle. Il importe donc de trouver une stratégie pour organiser les travailleurs du secteur informel.

Le deuxième défi à relever concerne le taux élevé de chômage qui se situe aujourd'hui à un niveau sans précédent – mais il était déjà élevé avant la crise, nous en sommes tous conscients. Ce qu'il faut, c'est créer des emplois décents. J'y vois là la possibilité d'instaurer une relation entre les syndicats et le monde des petites entreprises, où chacun y trouve son compte. Depuis trente ans, on manifeste un intérêt de pure forme pour les petites entreprises, car en pratique les politiques sont, dans l'ensemble, en faveur des grandes entreprises et des multinationales qui disposent de moyens de pression plus importants. Les syndicats peuvent leur dire « Pourquoi ne travaillons-nous pas ensemble ? » Nous allons développer la notion selon laquelle les petites entreprises devraient être mieux soutenues financièrement pour pouvoir mieux croître et vous allez de votre côté approuver notre principe selon lequel la qualité du travail dans ces petites entreprises doit respecter les normes internationales du travail.

Le pouvoir du système financier est en grande partie le résultat des décisions gouvernementales tendant à la déréglementation. Si nous sommes d'accord pour dire que nous avons besoin de l'économie réelle pour déloger le système financier de son siège de conducteur, tous les instruments de politique générale sont là : il nous faut mettre le système financier au service de l'économie réelle en taxant les transactions, en séparant les activités de banque d'investissement des activités de banque commerciale, en interdisant la vente à découvert à nu et beaucoup d'autres mesures encore. Nous devons mettre au point un train de mesures cohérentes dans le seul dessein de mettre l'économie réelle aux commandes de l'économie mondiale.

Nous voyons ce qui se passe en Europe, où d'aucuns pensent que le seul moyen de s'en sortir, pour certains pays extrêmement endettés, est de réduire les salaires et les pensions, alors que la dette sociale qui s'accumule devra être remboursée ultérieurement et que l'Europe rentre en récession pour défaut de demande intérieure.

J'ai le sentiment que vous avez entre vos mains les instruments, les moyens et le potentiel nécessaires pour mobiliser les gens afin qu'ils puissent être entendus et associés aux décisions. De notre côté, à l'OIT, nous devons mettre en oeuvre les moyens dont nous disposons et je terminerai en réaffirmant une fois encore que je trouve le document de travail extrêmement important. Vos commentaires seront essentiels et nous devons concevoir ensemble une stratégie afin de mettre à profit le contenu de ce document, ainsi que les discussions que vous allez avoir, dans le cadre des futures activités de l'OIT en termes de normes, de formulation de politiques, d'idées que nous transmettons aux pays et aux structures de dialogue social. Soyez donc assurés que nous mettrons tout en oeuvre, au sein de l'OIT, pour vous accompagner dans cette démarche.

Je vous remercie et vous souhaite la bienvenue à l'OIT.

2. RON OSWALD, SECRETAIRE GENERAL, UITA

L'UITA se réjouit de cet événement et nous remercions chaleureusement les organisateurs pour nous avoir tous rassemblés à cet important colloque sur un sujet crucial pour nous tous. Nous vous remercions également pour l'excellent document de travail et nous félicitons ACTRAV de l'avoir rédigé.

Alors qu'on reconnaît aujourd'hui que le développement du travail précaire sous toutes ses formes est une des menaces les plus importantes auxquelles le mouvement syndical est confronté – et peut-être la plus grande menace sur la capacité des syndicats à recruter et à négocier – il faut savoir avec précision de quoi nous parlons.

Pour des millions de personnes, la vie et le travail ont toujours été précaires, et continuent de l'être. Dans le système capitaliste, l'emploi a toujours été régi par le rythme cyclique de l'investissement. La résurgence et la persistance du chômage de masse qui a suivi la crise financière, cette dernière ayant inévitablement débouché sur une crise économique en 2008, nous rappellent que les crises cycliques, que l'on croyait appartenir au passé, sont encore là et bien là.

Le mot qui revient le plus souvent dans les médias est « instabilité » et un monde instable est un monde précaire. Le travail est précaire, l'investissement est précaire, les entreprises sont précaires et peuvent disparaître ou se transformer du jour au lendemain.

L'emploi dans l'agriculture, qui est encore le secteur qui emploie le plus de main d'œuvre dans le monde, a toujours été précaire, et pas seulement à cause des saisons. Il est devenu encore plus précaire avec les effets du réchauffement climatique, auquel ce secteur contribue également massivement, ce qui rend la vie encore plus précaire.

Dans le tourisme, qui est une importante source d'emplois et un secteur en croissance dans le monde, le travail précaire est la norme, et même les emplois autrefois relativement sûrs cèdent devant la pression de la sous-traitance et de la précarisation.

Aux Etats-Unis, qui sont encore la plus grande puissance économique mondiale, le travail est précaire par définition, à quelques exceptions près. C'est l'emploi « à la demande », sans protection juridique contre les licenciements abusifs, sauf si l'on peut prouver juridiquement qu'il s'agit d'un cas de discrimination en fonction de critères relativement étroits. L'emploi « à la demande » descend en droite ligne de la doctrine du maître et du serviteur codifiée par l'Angleterre élisabéthaine. Les lieux de travail où les syndicats existent sont les seuls endroits qui offrent une protection contre cet épouvantable anachronisme, mais ils sont de moins en moins nombreux.

Pourquoi dans ce cas, parlons-nous du travail précaire comme si c'était un phénomène nouveau ?

C'est parce que de nos jours, on attaque le travail presque partout, même dans les bastions qu'on croyait autrefois les plus imprenables. L'objet principal de cette attaque, ce sont nos droits fondamentaux de la liberté syndicale et de la négociation collective. Cet assaut est mené, non pas par des escouades de la mort, des dictatures ni par la répression des employeurs directs, même si bien sûr, on y est toujours confronté, mais grâce à la dilution et la dissolution des relations de travail qui entravent ou rendent impossible l'exercice par les travailleurs de leurs droits fondamentaux.

D'un côté, l'offensive générale contre les droits au travail est soutenue par les institutions financières internationales. Quoi qu'on entende sur le nouveau visage de la Banque mondiale ou sur un Fonds monétaire international à visage humain, on est toujours confrontés aux anciennes conditions. Elles ne sont plus confinées au monde en développement, mais s'insinuent dans les pays qui en détenaient autrefois les cordons de la bourse, et cette offensive est présentée avec une vigueur renouvelée comme la réponse du capitalisme à la crise. On individualise les contrats de travail, et on abolit d'un trait de plume les droits collectifs, en donnant des bons points aux pays qui vont le plus loin dans la généralisation de l'insécurité.

La deuxième vague d'assaut procède à la destruction des contrats d'emplois directs à durée indéterminée, et c'est sur cet aspect que je voudrais que le colloque se concentre principalement. L'emploi direct permanent est en voie de disparition. Il est de plus en plus souvent remplacé par des contrats « temporaires » qui peuvent parfois durer des décennies, voire toute la vie ; par l'externalisation, avec des contrats par le biais d'agences d'emploi temporaire qui déguisent la véritable relation de travail et donc l'équilibre des pouvoirs sur le lieu de travail et dans la société ; par des contrats « saisonniers » qui durent toute l'année, et l'emploi perdure quelles que soient les saisons ; par des systèmes de faux « emplois indépendants » qui transforment les salariés en « sous-traitants » ; le système des permanences et du travail sur demande ; et celui des faux « stages d'apprentissage » souvent déguisés sous l'appellation de « formation continue ».

Dans les pays riches comme dans les pays pauvres, on trouve sur un nombre toujours plus grand de lieux de travail, que ce soient des plantations, des usines, des hôtels, des bureaux ou des laboratoires, de moins en moins de travailleurs en mesure de négocier à travers leurs syndicats avec leur employeur, et un nombre croissant de travailleurs qui se voient refuser ce droit, en raison d'artifices juridiques qui font que quelqu'un d'autre que leur employeur réel les paie. Et on trouve de plus en plus d'entreprises qui n'ont aucun employé, et donc aucune responsabilité en tant qu'employeurs, car ceux qui exécutent le travail qui génère leurs profits sont externalisés, ou « loués », comme on dit aux Etats-Unis, à des agences d'intérim.

Certains d'entre vous ont peut-être entendu parler du long combat de l'UITA pour les droits des travailleurs d'une usine de thé au Pakistan, qu'on a fini par gagner. Lorsqu'on a commencé la lutte pour aider ces travailleurs, cette usine, où les travailleurs étaient autrefois presque tous employés directement, et syndiqués, avait au total 22 employés directs, et donc 22 travailleurs syndiqués. Le reste de la main d'œuvre – soit plus de 730 travailleurs – étaient engagés par le biais d'agences d'intérim, sans sécurité ni aucun droit de se syndiquer.

Lorsque nous avons pour la première fois dit à l'entreprise que cette situation était inacceptable, on nous a répondu qu'elle respectait totalement la liberté syndicale ; l'entreprise avait un taux de syndicalisation de 100%. Lorsque nous avons souligné que cela ne s'appliquait qu'à 22 des 750 employés qui emballaient le thé, on nous a dit que ces 730 autres travailleurs étaient parfaitement libres d'exercer leur droit de constituer des syndicats et de négocier avec les nombreux intermédiaires qui étaient formellement leurs employeurs...

On aurait dit que ces travailleurs précaires dans leur usine de thé vivaient dans un paradis virtuel où ils avaient tous leurs droits. Mais les droits ne sont réels que si on peut les exercer. Les employeurs n'ont jamais autant proclamé haut et fort qu'ils respectent les droits des travailleurs – y compris ici à l'OIT – que quand ils réduisent l'exercice de ces droits dans la pratique ; jamais ils n'ont clamé avec autant d'insistance leur engagement en faveur de leur responsabilité que lorsqu'ils se dégagent de leurs responsabilités en sortant des relations de travail formelles.

On décrit parfois cette violation patente des droits comme un « défi », le « défi de la flexibilité », ou avec d'autres expressions qui n'ont d'autre but que de cacher la vérité. Le déni des droits et la dégradation du travail s'accompagnent d'une dégradation volontaire du langage. Mais le travail précaire n'est pas un défi, il s'agit d'une attaque soigneusement élaborée.

Nous l'appelons par son nom, nous résistons, et nous appelons l'OIT à résister, à défendre et à affirmer la primauté des droits des travailleurs à constituer des syndicats et à négocier leurs conditions d'emploi avec ceux qui les fixent, c'est-à-dire avec leurs véritables employeurs et non pas avec ceux qui leur servent de camouflage.

Il nous faut redonner leur véritable sens aux conventions 87 et 98, qui ont été progressivement vidées de leur contenu avec la prolifération des relations de travail précaires. Le véritable sens de ces droits est inscrit dans l'expression « unité de négociation ». L'objectif de la négociation collective est de remédier à l'inégalité de la relation de négociation. Il en découle donc que toute limitation, toute fragmentation de l'unité de négociation qui interdit aux travailleurs d'avoir une relation de négociation avec leur véritable employeur, est une violation des droits fondamentaux.

Comme je l'ai dit, le langage est essentiel. Le contraire de décent, c'est indécent, et obscène est un synonyme d'indécent. Il est indécent de prétendre que les agences d'emploi privées, souvent appelées à tort des agences d'intérim, créent des emplois d'une certaine façon, « alimentent » le progrès social ou contribuent au travail décent. C'est l'investissement, et les besoins du capitalisme en main d'œuvre qui crée de l'emploi. Le type d'emploi dont il s'agit dépend du contexte plus large, et notamment du degré de protection fondamentale, y compris la protection des droits à la liberté syndicale et à la négociation. Nous assistons à une régression sociale plutôt qu'à un progrès, et moins il y a de progrès, plus on trouve de travail par l'intermédiaire d'agences. Ce travail par le biais d'agences est par définition précaire – l'entreprise « usagère » pouvant mettre fin à la relation comme elle le souhaite. Les agences d'emploi privées ne contribuent pas au travail décent : elles le minent en institutionnalisant l'insécurité, en cachant les véritables relations de travail, et en interdisant l'accès effectif aux droits.

L'OIT, en tant qu'organisation responsable de la fixation des normes et du respect des droits de l'homme dans le monde du travail, doit résister à cette attaque sur les droits. Vous disposez des outils. Vous avez les conventions, et vous avez une jurisprudence de plus en plus fournie qui montre comment on peut et on doit défendre les droits dans un contexte d'emploi en mutation rapide. Les syndicalistes du monde entier sont venus ici partager leurs expériences et exprimer leurs besoins. Si nous les écoutons, et si nous tirons les leçons de ce qu'ils nous disent, ce colloque réussira et aboutira à un résultat important, tangible et utile.

3. SHARAN BURROW, SECRETAIRE GENERALE, CSI

Je vous remercie. Tout d'abord, j'adresse à ACTRAV toutes mes félicitations pour ce colloque. Il arrive à point nommé, il s'agit d'une question cruciale, et je comprends que vous ayez eu des discussions très animées. Je souhaite vous dire trois choses : tout d'abord, parler du contexte, avec des questions qui nous touchent et des questions qui relèvent de la responsabilité de l'OIT ; mon second point portera sur certains aspects du travail réalisé par la CSI au sujet du travail précaire, et autour de cette question ; troisièmement, j'aborderai des sujets sur lesquels il faudra se pencher à l'avenir, des revendications que nous aurons, ou la position que nous adopterons face à ce qui devrait être une prochaine norme pour l'OIT.

Je vous dirai tout d'abord que notre première priorité, c'est de mettre un terme à ce qui se passe actuellement. Vous savez, On n'assiste pas seulement à la montée historique du travail précaire dont vous avez parlé, on est en présence de ce qu'il faut appeler la deuxième vague de la crise financière, une déferlante qui représente une grave menace pour les gouvernements. On n'est pas seulement en train de perdre les droits de négociation collective, nous sommes confrontés à une guerre sur la main d'œuvre dans toute l'Europe, les Etats-Unis et les démocraties émergentes. Pourquoi? Parce que les anciens partisans du libéralisme, qui ont mis en place les politiques économiques néolibérales qui devraient sembler odieuses, le consensus de Washington si vous voulez, sont de nouveau aux manettes. On pensait que la crise financière mondiale leur avait démontré que ce modèle économique était erroné. On se trompait. On est maintenant dans une large mesure engagés dans une guerre sur la main d'œuvre, c'est le seul mot que je peux trouver. Et quelle en est la principale exigence? Une « augmentation » de la flexibilité et du travail précaire. Il nous faut y mettre un terme maintenant. Et ce qu'il nous faut aussi, c'est un engagement beaucoup plus fort de l'OIT. C'était très important d'entendre la semaine dernière le Directeur général du BIT dire aux ministres du travail du G20 « Vous ne pouvez pas faire preuve d'hypocrisie dans ce contexte ». Si vous êtes vraiment favorables aux normes du travail comme le socle du travail décent, vous ne pouvez pas ensuite attaquer ces normes en les rendant conditionnelles dans vos mesures de gouvernance économique. C'était extraordinaire de l'entendre dire ça, mais il faut maintenant que l'OIT le répète partout ; pour défendre ses propres normes ; pour jouer un rôle actif, et pas seulement au niveau international en interpellant les autres institutions là où elles interviennent, mais aussi au niveau des pays, quoi qu'en disent leurs dirigeants, pour dénoncer cette vieille recette. Il faut également que ces dirigeants ne se contentent pas de faire la promotion des droits du travail, mais qu'ils s'engagent à les mettre en œuvre, pour obtenir des résultats au niveau des pays. On ne peut pas se permettre d'attendre qu'on demande à l'OIT d'intervenir. Les dirigeants de cette maison doivent intervenir pour que l'OIT respecte son mandat constitutionnel, les principes de la déclaration de Philadelphie et la Déclaration sur la justice sociale.

Nous avons un mandat, une résolution que la CSI prend au sérieux, et vous allez voir en fait qu'il existe un plan d'action. Notre réponse est qu'il faut d'abord qu'on organise les travailleurs. S'ils ne sont pas membres de nos syndicats, si nous ne recrutons pas les travailleurs, nous ne serons pas en mesure d'avoir le poids politique nécessaire pour nous opposer dans les entreprises et au niveau des politiques à cette voie et à ces tendances à l'insécurité ou au travail précaire. Ça commence par la syndicalisation dans les entreprises, et je suis ravi de pouvoir vous informer que nous travaillons avec les Fédérations syndicales internationales à des campagnes mondiales dans les entreprises. Nous prenons donc très au sérieux cette nécessité de recruter des membres, indispensable au renforcement de notre pouvoir politique, et de notre pouvoir dans les entreprises pour pouvoir réagir sur ce sujet. Au-delà des entreprises, nous apprécions beaucoup les réflexions conjointes en cours avec ACTRAV sur le plan de syndicalisation des travailleurs domestiques. Prenons l'exemple qui me vient à l'esprit, l'Afrique du Sud. Les travailleurs domestiques y ont maintenant des droits, inscrits dans une législation. Deux choses ont été mises en place, le salaire minimum pour les travailleurs domestiques, et le régime de protection sociale qui a formalisé environ un million d'emplois dans le secteur du travail domestique. La nouvelle convention n° 189, adoptée à la centième conférence internationale du travail de juin 2011 permet d'étendre ce processus partout. C'est en travaillant avec l'UITA sur ce cas, mais aussi avec les alliances mondiales et un grand nombre de nos affiliés que nous constatons que de nombreux travailleurs sont maintenant protégés par les syndicats et bénéficient des droits qu'ils méritent. La convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, et vous le savez, nous devons féliciter ceux qui l'ont négociée en notre nom, nous donne un outil pour gagner contre l'esclavage du XXIème siècle, qui touche de nombreuses personnes et surtout des femmes. C'est un outil extraordinaire, dont nous devons tirer le plus grand profit possible. Nous avons la campagne « Douze ratifications en 2012 » qui prévoit que l'année prochaine, en 2012, au moins 12 pays ratifieront et mettront en œuvre cette législation. Nous allons identifier ces pays avec l'UITA et d'autres au fur et à mesure.

Si on ne s'attelle pas à l'économie informelle, on ne donne tout simplement pas le socle de garanties aux autres travailleurs. Nous devons donc y travailler sérieusement. C'est drôle, mais c'est un domaine sur lequel je peux vous assurer qu'il existe une possibilité de travailler avec les employeurs de cette maison. Je ne serai pas aussi affirmatif pour d'autres sujets, mais je suis sûr que cette possibilité existe et que les employeurs, qui veulent que leurs entreprises soient durables, la trouvent suffisamment sérieuse. C'est aussi drôle de dire que nous aussi, nous voulons que les entreprises soient pérennes, car cela implique des emplois sûrs. Le compromis pour nous consiste à établir, une fois de plus, un salaire minimum, une protection sociale, le droit à ne pas être seulement couverts par les normes fondamentales du travail, mais par d'autres législations sur la sécurité du travail que vous avez déjà évoquées.

Notre première priorité est donc la syndicalisation, et de travailler avec ces gens qui s'organisent dans le secteur informel dans ce qui n'est pas des vrais syndicats mais qui font le travail que nous devrions faire. Il y a là beaucoup à faire.

Nous travaillons évidemment sur les conventions 87 et 98 pour tous les travailleurs des pays en crise. Je ne m'attarderais pas sur ce sujet, mais vous savez qu'il y a toute une série de pays où, si nous pouvons obtenir la liberté syndicale, le droit à la négociation collective etc., nous pourrions commencer à forger les bases d'une opposition à l'impunité et développer vraiment les droits syndicaux ?

Je conclurai en disant que les deux grands domaines sur lesquels nous voulons nous concentrer l'année prochaine avec ACTRAV sont la campagne sur le salaire minimum. La dignité des salaires minimaux nous tient à cœur. Sans plancher salarial, on ne peut pas garantir aux gens la dignité d'avoir un revenu qui leur permette de vivre. Nous voulons que cela devienne partout une revendication majeure. Vous pouvez certainement discuter de la façon dont les mécanismes des salaires minimaux sont mis en œuvre dans votre pays, nous, nous pouvons vous indiquer les différentes options qui existent et les bonnes pratiques, mais ce que nous voulons essentiellement, c'est mener une campagne pour que ce sujet acquière la même légitimité que la protection sociale, que nous devons maintenant mettre en place dans les pays les plus pauvres avec un financement mondial. Si on réussit sur ces deux sujets, on se sera débarrassé de pans entiers de l'économie informelle et on aura donné aux gens une base à partir de laquelle ils peuvent revendiquer des droits dans d'autres domaines comme la négociation collective, et ainsi de suite.

Pour finir, je reviendrais à l'OIT. Il ne fait aucun doute que depuis qu'on a entamé cette discussion il y a une dizaine d'années – réellement – et qu'on entendait parler de menaces sur la sécurité de l'emploi, il y a eu bien des discussions, informelles au début de cette décennie, et puis on a obtenu un instrument sur la relation de travail avec la recommandation n° 198, ce qui nous a donné un outil bien sûr, qui consiste à dire, sauf si on peut prouver le contraire, que l'employeur direct est en réalité la personne à laquelle vous fournissez un travail productif tous les jours. Mais ce n'est pas suffisant. Nous avons toujours su que ce que nous voulions vraiment, c'est une convention. Nous pensons que pour certains domaines, il y a trois nouveaux instruments, ou des instruments collectifs autour du travail précaire, peu importe, mais ce sujet est masqué, l'emploi triangulaire ou ambigu reste mal défini et sans garantie de traitement égal dans tous ces domaines, notamment en cas de relations d'emploi triangulaire, ce dont nous avons besoin. Alors que ce soient trois instruments différents, ou vraiment une convention sur le travail précaire qui couvre ces trois sujets, qui comble les failles, qui renforce les droits, ce dont nous avons clairement besoin, c'est de nous assurer qu'on y retrouve l'aspect essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective, les définitions de ce qu'est un employé et comment on couvre le travail, sans définitions artificielles, mais comment on couvre le travail au sens large. On doit continuer à faire pression pour faire aboutir cet instrument normatif, quelle que soit la façon d'en débattre et de le définir, en voyant ce qu'il

est possible de faire dans le contexte des politiques de cette maison. Le cadre général doit consister à réaffirmer le rôle essentiel des normes de cette maison, et ce qui est intéressant, c'est que nous aurons une chance de négocier dans les six prochains mois avec un candidat ou des candidats potentiels au poste de directeur général – un nouveau directeur général – de cette maison, et cela doit être l'une de nos principales revendications : que le mandat de cette maison s'articule autour de l'élément essentiel qu'est la dignité des droits pour les travailleurs, et que ce soit un objectif essentiel pour les candidat à ce poste qui veulent obtenir nos voix. Alors j'attends de voir à quoi vous allez aboutir, parce que franchement, on est prêts à utiliser toutes les idées que nous obtiendrons. Si vous avez déjà fait des exercices de ce genre, nous voulons le savoir, mais ce que nous voulons avant tout, c'est construire un front uni dans le monde avec les syndicats, les centres syndicaux, les fédérations syndicales internationales, pour être sûrs de travailler au niveau national et international pour mettre un terme à ce qui se passe maintenant, pour arrêter cette guerre sur les droits des travailleurs, et ensuite passer aux garanties qui doivent être au cœur de tout système avancé de relations sociales.

Genève, 5 octobre 2011.

4. LUC CORTEBEECK, PRESIDENT DU GROUPE DES TRAVAILLEURS, OIT

Le travail précaire: un programme syndical pour l'OIT

Chers Amis, Chères Amies,

La précarisation progresse partout dans le monde. Et parallèlement, le mécontentement, les réactions et l'opposition, en particulier chez les jeunes, s'étendent sur la planète. Guy Standing a taxé ce phénomène de nouveau "précariat". Bien sûr, le rapport d'ACTRAV et la discussion menée sur le sujet au cours de ces derniers jours ont également montré que cette précarisation s'exprime différemment d'un pays à l'autre, d'une région à l'autre. Que la part de travailleurs en situation professionnelle précaire varie également sensiblement et que la croissance de la précarisation présente de grandes disparités. Ce constat signifie aussi que certains pays peuvent faire la différence. Et que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux peuvent eux aussi faire la différence. Le degré de précarisation, la manière dont la précarisation s'exprime ne sont pas des conséquences logiques, prévisibles de la mondialisation des marchés. Ils sont tout autant déterminés par la volonté et la capacité des pouvoirs publics et des partenaires sociaux à infléchir ces processus.

Cet infléchissement devra avant tout s'opérer au niveau national, à l'initiative des gouvernements nationaux et des partenaires sociaux nationaux et dans le cadre de l'action concrète dans les secteurs et les entreprises. Elle s'accompagnera d'actions locales auprès des travailleurs précarisés, dans les villes et les villages où ils vivent si nous sommes dans l'incapacité de les approcher dans les entreprises. Pourtant la situation progresse lorsque nous parvenons à adopter des normes internationales, contraignantes.

Nous n'avons pas la capacité, au départ de l'OIT, d'imposer des obligations contraignantes auxquelles tous les pays seraient tenus. Nous restons tributaires de la bonne volonté des Etats membres de ratifier les normes de l'OIT. Alors seulement, le Comité de la Liberté syndicale, la Commission des experts et la Commission de l'Application des Normes peuvent exercer leur travail en matière de politique de sanction. Sur ce plan, le rapport d'Actrav a montré de façon remarquable quels sont les instruments dont nous disposons déjà et à quel point le travail de ces commissions est important pour promouvoir le respect des normes. J'ose croire que dans nos cercles, nous ne remettons pas en cause l'option qui vise à compléter l'instrumentaire existant par un nouvel instrument contraignant pour les relations de travail précaires.

Je commencerai par la constatation que le rapport part d'une analyse approfondie des évolutions du monde économique. Il comporte quantité d'orientations sur la façon dont nous pouvons infléchir cette tendance, partant également des meilleures pratiques au niveau national et des instruments actuels de l'OIT. Or, il y a un autre type de combat à mener, à savoir la lutte pour les idées. Sur cette base, il faut également lutter contre la manière dont les pouvoirs publics,

sous la pression du monde économique, des marchés financiers et des groupes de réflexion néolibéraux, orientent le débat dans la mauvaise direction.

Comme vous le voyez, il ne s'agit donc pas uniquement d'une lutte contre la précarisation dans les faits mais aussi d'une lutte d'idées. Voilà qui m'amène à évoquer un autre élément qui nécessite d'élargir le débat. L'emploi fixe ne cesse de se réduire et de plus en plus de gens occupent des emplois précaires. Cependant, ces évolutions revêtent aussi un aspect lié à l'offre: l'obligation d'accepter ces emplois précaires, parce que les chômeurs n'ont pas d'autre choix. Cet aspect doit lui aussi faire partie de nos préoccupations et, donc, de notre approche.

Vient ensuite la question du droit à un revenu décent pour ceux qui ne trouvent pas d'emploi digne de ce nom, et de la pression exercée dans de nombreux pays sur le niveau et la durée d'octroi des allocations sociales, soit pour des raisons budgétaires, soit pour des raisons idéologiques. Pour échapper à la pauvreté, les non-actifs sont dès lors presque obligés d'accepter n'importe quel emploi, même s'il est précaire et mal rémunéré.

Tout ceci signifie aussi que la lutte contre la précarisation n'est pas seulement une question de protection du travail, mais aussi de protection sociale et, en particulier, de droits minimums de sécurité sociale. La sécurité sociale et, plus largement, la protection sociale ont occupé une place centrale lors de la dernière Conférence internationale du travail, tant au niveau de la commission pour la discussion récurrente qu'au niveau de la commission pour l'application des normes. Avec le groupe des travailleurs, nous avons bien travaillé dans chacune de ces commissions, ce qui nous a permis d'ouvrir la voie à une éventuelle recommandation sur le socle de protection sociale. Celui-ci sera discuté lors de la prochaine Conférence internationale du travail, non pas en tant que niveau minimum absolu auquel les pays plus avancés peuvent ramener leur sécurité sociale, mais bien en tant que niveau plancher à partir duquel les pays peuvent travailler pour arriver à une sécurité sociale digne de ce nom et, en particulier, à une protection correcte contre le chômage et, donc, contre l'acceptation forcée d'emplois pour échapper à la pauvreté.

Un autre glissement doit également être pris en compte: l'érosion de la protection des chômeurs contre les emplois considérés comme non convenables. La notion d'«emploi convenable», qui a d'ailleurs été inventée par l'OIT, figure dans les normes de l'OIT relatives à l'assurance chômage. Elle a pour objectif de protéger les chômeurs contre toute politique d'activation trop impitoyable et de préserver la société des employeurs qui «polluent» le marché du travail en proposant des emplois médiocres. Dans sa dernière «étude d'ensemble» sur la sécurité sociale, la commission des experts pour l'application des normes a mis en garde contre toute tentative visant à saper la protection de la notion d'emploi convenable dans un objectif d'activation mal compris et a reproché à plusieurs pays s'étant rendus coupables de telles tentatives d'avoir enfreint les normes de l'OIT. Certains pays sont même allés particulièrement loin. L'Australie, par exemple, a obligé les chômeurs à accepter n'importe quel emploi, pour autant

qu'il ne soit pas contraire à l'ordre public ni aux bonnes mœurs ou ne soit pas situé à l'étranger. En Europe, nous avons constaté les mêmes dérives en Allemagne, et de nombreux autres pays sont encore en plein débat dans le cadre de l'activation et de l'assainissement, pour satisfaire les employeurs qui ne trouvent personne pour occuper leurs emplois médiocres.

J'en viens à présent à aborder une autre évolution néfaste: la pression croissante qui pèse sur la concertation centrale. Dans certains pays, qui ne connaissent pas cette tradition, les négociations collectives se déroulent surtout dans les entreprises. D'autres connaissent une tradition d'accords centraux au niveau sectoriel. Dans une petite minorité de pays, des accords sont conclus au niveau interprofessionnel national. L'avantage de cette concertation centrale est qu'elle permet de convenir de dispositions en faveur de travailleurs qui n'ont pas toujours la force de négociation nécessaire au niveau de l'entreprise et, surtout, en faveur des travailleurs précaires. C'est d'autant plus le cas lorsque l'on peut utiliser les techniques des Conventions collectives de travail (CCT) ayant force obligatoire par le biais du processus d'extension. Force est néanmoins de constater qu'aujourd'hui, ces techniques sont de plus en plus souvent mises sous pression, en particulier par l'OCDE et le FMI et, en Europe, par la direction générale des affaires économiques et financières. Plus grave encore: les négociations centrales sont de plus en plus souvent remises en question car elles seraient néfastes pour la flexibilité du marché de l'emploi. C'est là aussi une lutte d'idées à laquelle nous devons nous livrer, en convaincant les ultra néolibéraux de l'importance d'une concertation centrale et solidaire, en particulier pour contrer la précarisation des travailleurs.

Avec les mouvements migratoires croissants, l'importance de ces accords centraux n'est d'ailleurs plus à démontrer à l'heure actuelle. Il existe deux variantes: d'une part, les entreprises étrangères qui s'établissent dans un pays donné avec leur propre personnel dans le cadre de la libre circulation des services; d'autre part, la main-d'œuvre étrangère qui vient travailler pour des entreprises nationales. Dans de nombreux pays, nous constatons qu'il s'agit d'une cause de précarisation importante, non seulement pour les travailleurs étrangers, mais aussi pour les travailleurs nationaux, que l'on force ainsi à accepter des conditions de travail et contractuelles moins avantageuses. Une autre problématique se pose aussi avec de plus en plus d'acuité: celles des sans-papiers, qui connaissent les formes de précarisation les plus extrêmes. En effet, ces travailleurs n'ont guère la possibilité de faire valoir leurs droits, précisément parce qu'ils travaillent clandestinement et risquent d'être expulsés dans le cas d'une éventuelle procédure de plainte. Ces mouvements migratoires constituent un sujet important pour l'OIT, qui tente de les envisager sous l'angle de l'approche basée sur les droits. Force est toutefois de constater que l'OIT rencontre de grandes difficultés pour appliquer cette approche aux sans-papiers.

Cette migration requiert en outre l'adoption d'une réglementation transfrontalière et d'accords internationaux. Je le dis, car le rapport met l'accent sur ce qui peut et doit se faire au niveau national et sur la manière dont l'OIT peut favoriser ce processus, avec les instruments dont elle dispose et, peut-être, un nouvel outil encore à négocier pour les travailleurs précarisés. Comme l'indique le rapport ACTRAV, tout ceci dépendra de la définition du concept de travailleur. Nous constatons plus particulièrement que la précarisation s'intensifie notamment à cause du phénomène des faux indépendants et des fausses coopératives, comme c'est le cas dans plusieurs pays d'Amérique du Sud. La situation serait moins problématique si les différents pays se basaient sur des critères similaires pour distinguer les relations de travail et les appliquaient de façon plus ou moins uniforme. En pratique, les choses se passent toutefois de tout autre manière. Les entreprises en profitent en effet pour enregistrer des travailleurs comme faux indépendants. Ces travailleurs bénéficient alors d'une sécurité sociale et d'une protection au travail moindres. Ils sont, en un mot, précarisés. Avec la recommandation n° 198 adoptée en 2006 sur les relations de travail, un premier pas important a été franchi en direction d'un rapprochement des définitions nationales. Le principe de base est le suivant: ce n'est pas le nom que les parties donnent à leur contrat qui prévaut, mais bien la manière dont le travail est effectué. Cette recommandation n'est toutefois pas contraignante, et je n'ai guère l'impression qu'elle ait eu un grand impact sur la réglementation ou la jurisprudence de beaucoup de pays. Le fait qu'à l'époque, les employeurs aient refusé de l'approuver n'en a bien sûr pas facilité sa mise en œuvre.

Le principe du libre échange de services ainsi que la pression internationale pour démanteler les barrières, que ce soit au niveau multilatéral à travers l'Organisation Mondiale du Commerce, au niveau bilatéral par l'adoption d'accords de libre échange ou au niveau régional (comme en Europe), ont également mis un autre élément sous pression: les réglementations nationales au sujet des agences d'emploi privées et plus particulièrement des agences intérimaires. Le rapport souligne, à juste titre, que la Convention no. 181 sur les agences d'emploi privée est de portée limitée. Par exemple, parce qu'il ne contient pas de disposition contre le recours excessif à l'emploi intérimaire.

De toute manière, ce que nous avons appris pendant ces trois jours, c'est qu'il y a énormément de travail qui nous attend, en tant qu'Organisation internationale du travail en général et plus particulièrement en tant que groupe des travailleurs. Et à cette occasion, nous devons travailler en profondeur mais aussi en largeur.

Tout d'abord, nous devons travailler en profondeur, en optant résolument pour un instrument contraignant qui protège les travailleurs précaires. En même temps, il faut maintenir l'action de Global Unions et le travail de la CSI et d'ACTRAV au sujet des emplois précaires. Nous devons aussi bâtir sur le fondement de la recommandation n° 198 concernant la relation du travail. D'un côté, il faut se donner comme cible de réduire le recours au travail intérimaire. Mais en même temps, il s'agit de protéger les travailleurs précarisés et leur accorder l'égalité de droits. Quoique, à mon avis, il faut oser aller encore plus loin et leur donner des

droits et des protections complémentaires. Ici, je pense notamment à trois éléments dont nous devrions certainement discuter davantage:

- Premièrement, le droit à la compensation pour le travail précaire. Que ce soit par le biais d'un barème plus élevé, ou par une forme de compensation à la fin du contrat;
- Deuxièmement, des mesures particulières de prévention et protection au travail. Dans la statistique des accidents du travail, nous voyons que les contrats temporaires et intérimaires sont surreprésentés.
- Troisièmement, des droits spécifiques de formation et d'éducation.

Mais de nos jours, il y a également de bonnes raisons pour travailler en largeur, autant que possible. Mais le rapport d'ACTRAV met également en évidence le rôle très important que joue toute la gamme existante de normes du travail et d'instruments de l'OIT. C'est un moyen de se défendre contre la précarité, puisque les normes dans cette gamme s'appliquent également aux travailleurs sous contrat précaire, sans distinction aucune. Y compris la liberté d'association et le droit de négociation collective. Et dans cette gamme étendue, on trouve certaines conventions de l'OIT qui sont particulièrement importantes pour la lutte contre des formes spécifiques de précarité. Là, je pense aux instruments qui concernent la migration. Je pense également à l'importante convention n° 181 sur les agences d'emploi privées. Et, bien sûr, je pense aussi à la victoire importante que nous avons remportée à la dernière Conférence internationale du travail. Il y a des travailleurs domestiques.

Ici, je souligne également le rôle important de la politique de défense et d'entretien de l'Organisation internationale du travail, et tout particulièrement de la Commission de l'application des normes. Ce symposium nous invite à nous assurer, avec vigueur, que les normes de l'OIT soient également appliqués dans le cas des travailleurs sous contrat précaire. Bien sûr, cette invitation ne vaut pas uniquement pour les membres honoraires de la Commission de l'OIT elle-même. Tout cela ne peut fonctionner convenablement que si les syndicats nationaux, eux aussi, s'occupent en permanence de l'application des normes de l'OIT aux travailleurs sous contrat précaire, et si ces syndicats n'hésitent pas à déposer des plaintes et des commentaires auprès du Bureau international du travail en temps utile.

J'en arrive à mon dernier point: nous devons tous nous occuper des travailleurs sous contrat précaire, à tous les niveaux. Cela nous impose de l'introspection. Faisons-nous assez dans notre pays, dans notre secteur, dans nos entreprises, pour que justice soit faite face aux problèmes et aux attentes des travailleurs sous contrat précaire? Je vois beaucoup d'exemples excellents d'un travail syndical qui cible les travailleurs sous contrat précaire. Mais malheureusement, nous voyons aussi trop de contradictions « *insider-outsider* ». Ou bien parce que le travailleur sous contrat précaire est perçu comme une menace. Ou bien, tout au contraire, parce que le travail précaire fonctionne comme un coussinet qui protège les travailleurs sous contrat fixe. Ceci vient se rajouter à un conflit générationnel. Car,

sur la plupart des marchés du travail, ce sont en fin de compte les travailleurs plus jeunes qui reçoivent les contrats précaires. Un mouvement syndical qui ne parvient pas réellement à rentrer en contact avec les jeunes travailleurs, un syndicat qui donne tout le temps la parole aux militants plus âgés et expérimentés, pourrait de ce fait s'éloigner encore plus du problème de la précarité. Et pour les mêmes raisons, il est tellement important d'impliquer les migrants de manière active dans le travail syndical et, en tant que syndicat, de se focaliser activement sur les nouveaux flux migratoires. Car la précarité sévit tout particulièrement parmi les travailleurs d'origine étrangère. En guise de conclusion, ce symposium doit non seulement doper notre travail à l'OIT sur le problème de la précarité. Nous devons, au bout de ces quatre jours, ramener beaucoup de travail chez nous et s'y mettre dans notre propre pays, dans nos propres syndicats nationaux et dans nos propres entreprises.

Je vous remercie.

IV. POLITIQUES ET RÉGLEMENTATION VISANT À LUTTER CONTRE L'EMPLOI PRÉCAIRE (DOCUMENT DE TRAVAIL, ACTRAV)

1. INTRODUCTION

L'une des tendances les plus importantes de ces dernières décennies est indéniablement la montée de l'insécurité dans le monde du travail. Dans le monde entier, un nombre grandissant de travailleurs souffrent de conditions de travail précaires, incertaines et imprévisibles, et de l'absence de sécurité. Les chiffres du chômage sont déjà un sujet de préoccupation, mais ces chiffres ne tiennent pas compte de la grande majorité de personnes qui travaillent, sans avoir un travail décent, un salaire décent, un avenir sûr, une protection sociale, et l'accès à des droits. L'universalité et l'ampleur de ce phénomène appellent à une action coordonnée et globale au niveau international.

1. Un colloque sur le travail précaire

Voilà des années que le travail précaire, loin d'être une nouvelle problématique, a attiré l'attention des acteurs nationaux et internationaux. Au moins depuis le milieu des années 1990, les syndicats ont systématiquement demandé à l'OIT de mener des recherches et d'intervenir pour remédier plus sérieusement aux défis posés par l'extension de la précarité dans le monde du travail. A l'époque, on n'utilisait pas le mot « précaire », mais les caractéristiques définissant ce que nous appelons maintenant le travail précaire ont fait l'objet de discussions en 1997 et 1998 lorsque la CIT a examiné un point sur le travail en sous-traitance. Il y avait un large accord pour inclure dans la catégorie des « travailleurs contractuels », même si cette catégorie fut contestée, les travailleurs temporaires, ceux qui sont dans des relations triangulaires (les travailleurs engagés par l'intermédiaire d'agences ou de sous-traitants) et les travailleurs qui s'intitulent travailleurs indépendants alors qu'en fait ils sont dépendants ou intégrés à l'entreprise pour laquelle ils effectuent leur travail ; en d'autres termes, les travailleurs qui travaillent sous une relation de travail déguisée, ambiguë ou triangulaire.¹

Cette discussion avait été réalisée à l'époque en vue de l'adoption d'une convention et d'une recommandation réglementant *de facto* les travailleurs dépendants qui ne bénéficiaient pas de protection au travail. Les négociations n'ont toutefois pas abouti, car les employeurs ont expliqué que cette catégorie était trop large, qu'un instrument aurait des conséquences négatives sur l'activité économique, et il a été décidé que seules les relations de travail déguisées feraient l'objet de discussions.² Il ne restait donc en discussion qu'un accord pour élaborer un cadre permettant de définir « la relation de travail », qui inclurait une

¹ La portée de la relation d'emploi, voir le Rapport V, 91^e session de la CIT, 2003.

² *Ibid.*

partie des travailleurs que la discussion sur le travail en sous-traitance cherchait à protéger.

Au lieu d'aboutir à un instrument sur le travail en sous-traitance, la discussion s'est alors métamorphosée en une discussion sur la relation d'emploi, qui a finalement abouti en 2006 à la recommandation n° 198 sur la relation de travail. Cet instrument est certes utile, mais les travailleurs temporaires, embauchés par une agence, en sous-traitance ou les faux travailleurs indépendants qui étaient initialement inclus dans la discussion restent toujours sans protection appropriée au travail. La commission d'experts de l'OIT a suggéré qu'une série d'instruments de l'OIT fournissent une certaine protection aux travailleurs précaires. Cependant, elle a également identifié des lacunes dans le corpus actuel de normes internationales du travail, et indiqué que les normes existantes ne couvrent pas efficacement ni globalement le travail précaire³.

À l'évidence, les efforts de ces dernières décennies, certes utiles, se sont avérés insuffisants pour infléchir la montée du travail précaire. Les initiatives des syndicats pour lutter contre le travail précaire continuent cependant de se multiplier dans le monde, mais au lieu d'assister à une baisse de la précarité, les travailleurs et les sociétés semblent souffrir encore plus de la précarité. Un espace permettant aux experts des syndicats, aux juristes spécialisés et aux universitaires de faire part de leurs travaux et de leurs connaissances sur la question du travail précaire pourrait être l'occasion de repérer les défis communs, les collaborations possibles et les stratégies efficaces, afin de réduire et même d'éliminer les conditions de travail précaires.

C'est en partant de ce constat, partagé par les syndicats dans le monde, que le Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (ACTRAV) a choisi d'intituler son colloque bisannuel de 2011 « Politiques et réglementations visant à lutter contre le travail précaire ». S'inspirant de l'instabilité mondiale à laquelle nous assistons, le colloque d'ACTRAV aspire à rassembler les voix des travailleurs en lutte et des citoyens dont les conditions de vie et de travail ont nettement empirées en ces temps de crise économique et de mesures d'austérité.

Les mouvements sociaux lancés par la jeunesse se répandent très rapidement, et les gens de tous âges manifestent en Afrique du Nord, et au Proche Orient, en Equateur, Espagne, Italie, Grèce, et plus récemment au Chili, au Royaume-Uni et en Israël pour exprimer leur profonde frustration face aux politiques économiques et aux conditions de travail actuelles. Dans ce nouveau contexte, le colloque d'ACTRAV rassemblera des dirigeants syndicaux et des experts du monde entier pour tenter de créer ensemble une voie vers un monde où le travail décent n'est plus seulement un objectif, mais une réalité. Les composantes de cette vision sont bien connues de tous : un salaire qui permet aux travailleurs de faire vivre leur famille, un socle de protection sociale, des contrats stables, une protection contre les licenciements injustifiés, et un accès réel à la liberté syndicale et à la négociation collective. Et pourtant, ce sont justement ces droits

³ *Ibid.*

et cette protection que les travailleurs perdent de plus en plus rapidement. L'agenda du travail décent représente par conséquent un cadre conceptuel permettant de décrire et de comprendre le travail précaire – et fixer des limites aux pratiques en matière d'emploi qui créent des sociétés précaires.

Le travail précaire étant une question complexe comportant de multiples facettes, le colloque d'ACTRAV a adopté lui aussi une approche à multiples facettes pour discuter du problème. L'ordre du jour donne amplement des opportunités de discussion sur les moteurs et les théories économiques qui sous-tendent le travail précaire, le cadre législatif qui lui a permis de s'implanter, et les liens entre travail précaire et droits syndicaux. Ce colloque d'ACTRAV s'inscrit dans la continuité du précédent colloque, qui avait célébré le soixantième anniversaire de la convention n° 98, et portait sur le droit d'organisation et de négociation collective. Dans sa conclusion, le colloque avait insisté sur le lien étroit entre les droits à la négociation collective et le travail précaire. Le colloque avait estimé que « alors qu'un nombre croissant de pays garantissent d'un point de vue formel les droits fondamentaux des travailleurs, il y a de moins en moins de travailleurs qui peuvent exercer ces droits en raison de la montée du travail précaire ». Et même, que « l'érosion des relations de travail revient fondamentalement à nier aux travailleurs la possibilité d'exercer leurs droits et représente le principal obstacle à l'extension de la couverture des négociations collectives ».⁴ Dans sa conclusion, le colloque lançait un appel à l'OIT pour qu'il réfléchisse à la nécessité de nouvelles normes internationales qui traiteraient de questions comme la protection juridique et l'élargissement de la négociation collective, (salaires compris) aux travailleurs en situation précaire ou occupant des emplois atypiques.

Cet appel a lancé la réflexion sur les droits et les besoins des travailleurs précaires de façon générale, et abouti à la décision d'adopter le travail précaire comme thème du colloque de cette année. Des recherches préliminaires ont été menées en vue de fixer l'ordre du jour afin de limiter à la discussion un cadre approprié et gérable. Des consultations ont été tenues avec les syndicats durant cette phase de recherche pour obtenir une idée globale de la situation des travailleurs précaires, des situations économiques et juridiques qui encouragent ou réduisent le travail précaire, les lacunes dans le droit international, les conséquences des attaques des droits syndicaux, et les stratégies adoptées par les syndicats pour lutter contre le recours abusif aux contrats précaires. Cette recherche a finalement été résumée dans ce document de travail, destiné à servir de support à la discussion durant le colloque.

⁴ Colloque international des travailleurs : célébration du soixantième anniversaire des la convention n° 98 : « Le droit d'organisation et de négociation collective au XXI^e siècle » Genève, 12-15 octobre 2009. Le site du colloque se trouve à l'adresse :

http://www.ilo.org/actrav/what/events/lang--fr/docName--WCMS_113156/index.htm

II. Les objectifs du colloque

Voici les objectifs du colloque:

- analyser les moteurs économiques qui perpétuent le travail précaire
- identifier les lacunes et les faiblesses de la législation qui permettent le travail précaire
- clarifier le lien entre les droits des syndicats et le travail précaire
- procéder à un échange sur les stratégies et les approches de lutte contre le travail précaire
- repérer les domaines essentiels d'intervention, dans la pratique, le droit et la politique, pour combattre le travail précaire tant au niveau national qu'au niveau international
- élaborer un agenda commun visant à lutter contre le travail précaire.

III. La structure du document

Ce document replace le sujet dans son contexte et sert de base à la discussion de l'ordre du jour du colloque. Elaboré à partir des recherches effectuées par ACTRAV en consultation avec les syndicats, ce document commence par une brève réflexion sur les principales caractéristiques du travail précaire, propose une définition pratique à utiliser durant le colloque, décrit l'impact social et présente un aperçu quantitatif du travail précaire dans le monde. Afin de compléter cette vision du contexte dans lequel s'inscrit le travail précaire, ce document propose également une analyse des tendances économiques et législatives qui ont permis l'évolution du travail précaire. Une section importante est consacrée au contenu et aux défis des cadres juridiques nationaux et internationaux en matière de travail et de droits syndicaux, en vue de repérer les faiblesses, les omissions et les lacunes à combler. Enfin, à partir des activités syndicales existantes, le document conclut par quelques idées pour faire avancer les choses. En fin de comptes, ce document devrait permettre aux participants au colloque de commencer à répondre à trois questions essentielles : quelles politiques, quelles législations et quelles pratiques doivent changer pour mettre fin au travail précaire et obtenir le travail décent pour tous ? Comment coordonner nos efforts pour que les choses changent ? Et quel rôle pourrait jouer l'OIT dans ce processus ?

2. DÉFINITION DU TRAVAIL PRÉCAIRE

1. *Portée*

Même si le terme de travail précaire revient de plus en plus souvent au niveau international, sa définition reste vague et comporte de multiples facettes. Pour compliquer encore plus les choses, la précarité recouvre des situations différentes en fonction du pays, de la région, de la structure économique et sociale des systèmes politiques et des marchés du travail. Une multitude de termes a ainsi vu le jour en fonction des contextes nationaux spécifiques, comme le travail occasionnel, les formes atypiques ou non conventionnelles de travail. De plus, les formes de précarité semblent en expansion constante, les employeurs découvrant constamment de nouvelles voies pour contourner les législations et trouver les lacunes dans les réglementations afin d'accroître la rentabilité de leurs entreprises aux dépens de leurs salariés.

En dépit de cette diversité de termes spécifiques au contexte pour décrire le travail précaire, il est possible d'identifier certaines caractéristiques communes. Au sens le plus général, le travail précaire est un moyen pour les employeurs de déplacer les risques et les responsabilités vers les travailleurs. Il s'agit de travail effectué dans l'économie formelle ou informelle qui se caractérise par un niveau et des degrés variables de caractéristiques objectives (le statut juridique) et subjectives (les sentiments) d'incertitude et d'insécurité. L'emploi précaire a beau se présenter sous de nombreux aspects, il est habituellement défini par l'incertitude sur la durée de l'emploi, l'éventualité d'employeurs multiples ou d'une relation de travail déguisée ou ambiguë, l'absence d'accès à la protection sociale et aux avantages habituellement associés à l'emploi, une rémunération faible, et des obstacles juridiques et pratiques considérables pour adhérer à un syndicat et négocier collectivement.

Les travailleurs sous contrat temporaire dont la durée varie, qu'ils soient directement employés ou embauchés par le biais d'une agence, peuvent bénéficier d'un emploi à court terme, mais vivent dans l'incertitude sans savoir si leur contrat sera renouvelé. Les contrats temporaires offrent souvent des salaires inférieurs, et ne confèrent souvent pas les mêmes avantages qui s'accumulent souvent au fil du temps, et sont directement liés à la durée et au statut de la relation de travail. Il en résulte une situation dans laquelle les travailleurs ne peuvent pas prévoir leur avenir, et d'où sont absentes la sécurité et certaines formes de protection sociale.

Le manque de clarté quant à l'identité de l'employeur est un autre élément essentiel du travail précaire. On a assisté ces dernières décennies à la fragmentation des entreprises autrefois intégrées verticalement, avec l'apparition de plus de liens horizontaux impliquant d'autres établissements comme les sous-traitants, les franchisés, et les agences. Généralement, la législation n'a pas réussi à s'adapter à ces modifications structurelles, et a échoué à établir une différence entre ces relations multilatérales complexes et la relation bilatérale

conventionnelle simple entre un travailleur et son employeur.⁵ Les travailleurs embauchés par le biais d'une agence ou d'un sous-traitant qui accomplissent leurs tâches dans une autre entreprise utilisatrice, ou pour cette dernière, sont en situation précaire lorsqu'il y a ambiguïté pour savoir laquelle de ces deux parties doit être tenue pour responsable et redevable des droits et des prestations sociales du travailleur. Les cadres législatifs flous, et le manque d'efficacité des mécanismes d'application de ces lois créent une situation dans laquelle les travailleurs qui sont dans des relations de travail triangulaires ou déguisées n'ont pratiquement aucun moyen de protéger leurs droits.

Le travail précaire se caractérise également par l'insuffisance, voir l'absence totale de droits syndicaux. L'accès au droit à la négociation collective et le flou juridique représentent un défi législatif important tant pour les travailleurs que pour les syndicats. Comme ce rapport le montre ensuite, la législation de certains pays interdit aux travailleurs embauchés par le biais d'un tiers d'adhérer aux syndicats des salariés permanents. Alors que c'est l'entreprise utilisatrice qui détermine le salaire et les conditions d'emploi de ces travailleurs, les travailleurs embauchés par l'intermédiaire d'agences ou de sous-traitants ne peuvent pas adhérer au syndicat des permanentes, ou ils sont exclus de l'unité de négociation collective, se voyant ainsi refuser le droit de négociation collective dans l'entreprise utilisatrice. Les travailleurs temporaires ou en sous-traitance ont de ce fait une capacité réduite à s'affilier aux syndicats, ce qui a pour conséquence de réduire les effectifs des syndicats et d'affaiblir encore davantage le pouvoir de négociation collective des syndicats.

De nombreux syndicats nationaux et mondiaux ont lancé ces dernières années des campagnes contre le travail précaire, en élaborant leurs propres définitions du travail précaire, qui se recoupent pour l'essentiel. La Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie (FIOM) propose la définition suivante : « Le *travail précaire* est le résultat de méthodes d'emploi décidées par le patronat pour limiter ou réduire à un minimum la main-d'œuvre permanente, pour porter au maximum sa flexibilité et pour que les travailleurs/euses en supportent les risques. Les emplois qui en résultent sont typiquement non permanents, temporaires, occasionnels, sans sécurité et accidentels. Les personnes qui ont ces emplois ne bénéficient souvent pas des protections offertes par le code du travail et la sécurité sociale. ». La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) donne un sens plus large à ce terme. « Le *travail précaire* est un terme utilisé pour décrire l'emploi non conventionnel qui est mal rémunéré, dépourvu de sécurité, de protection et qui ne permettent pas à un ménage de vivre ». Pour l'ISP, le « *travail précaire* se caractérise par l'incertitude et l'insécurité grâce au recours au travail passager, temporaire, occasionnel, à temps partiel, et saisonnier, par le biais de contrats avec des agences d'intérim, de recours à de pseudo travailleurs indépendants, et d'une relation de travail indirecte ou ambiguë entre l'employeur et l'employé ». La Fédération internationale des organisations de travailleurs de la

⁵ Voir J. Fudge, 2006 : « The Legal Boundaries of the Employer. Precarious Workers, and Labour Protection », in *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, (Hart Publishing: Portland, OR

métallurgie indique également qu'en Afrique, le travail précaire est la norme : « nous pouvons donc dire qu'il existe quatre dimensions pour déterminer si un emploi est de nature précaire : 1. Le degré de certitude de la poursuite de l'emploi ; 2. Le contrôle sur le processus de travail, qui est lié à la présence ou à l'absence de syndicats et porte sur le contrôle des conditions de travail, des salaires et du rythme de travail ; 3. Le degré de protection légale ; et 4. Le niveau de revenu ».

Toutes ces caractéristiques montrent la nécessité d'identifier les principaux éléments d'une définition à partir de laquelle pourrait être élaborée une norme universelle. La diversité des situations de précarité exigerait une définition souple permettant de refléter le plus précisément possible les réalités du terrain. Cependant, une définition plus précise sera peut-être nécessaire pour discuter des initiatives politiques et des réponses réglementaires pour prendre en compte efficacement les formes de précarité. Les définitions plus concrètes sont également plus utiles pour les campagnes des syndicats pour émettre des revendications précises, comme la demande d'emplois sûrs, directs, plutôt que de considérer que toutes les formes d'emploi comportent des degrés divers de précarité.

Devant la vaste palette de possibilités pour définir le travail précaire, le colloque d'ACTRAV a tenté de limiter la portée à quelques catégories permettant d'englober la majorité des travailleurs qui sont le plus touchés par le travail précaire. Concrètement, le colloque va se concentrer sur deux catégories de dispositifs contractuels caractérisés par quatre conditions de travail précaire :

Dispositif contractuel:

- i. **La durée limitée du contrat** (à durée déterminée, à court terme, temporaire, saisonnier, journalier, ou travail occasionnel)
- ii. **La nature de la relation de travail** (triangulaire ou déguisée, faux emploi indépendant, sous-traitance et agences d'intérim)

Les conditions précaires:

- i. Les bas salaires
- ii. Le faible niveau de protection par rapport au licenciement
- iii. Le manque d'accès à la protection sociale et aux prestations habituellement associées à l'emploi conventionnel à temps plein
- iv. L'impossibilité ou les possibilités limitées pour les travailleurs d'exercer leurs droits au travail.

II. La montée du travail précaire

La montée de l'insécurité de l'emploi est omniprésente, mais son étendue, sa signification et son impact font encore l'objet de nombreux débats, car il n'existe pas de définition officielle de ce que constitue l'emploi précaire. Les définitions varient d'une étude à l'autre en fonction des étiquettes comme le travail non conventionnel, occasionnel, atypique, vulnérable, faiblement rémunéré, etc. La situation empire encore avec la collecte et la classification des statistiques du travail, qui représentent un obstacle objectif à la mise en place d'enquêtes exhaustives, ce qui rend impossible l'obtention de données comparatives à ce jour.

Il n'existe donc pas de correspondance absolue entre certaines formes d'emploi et le travail précaire. La tendance générale à recourir de plus en plus au travail occasionnel et à l'externalisation se manifeste différemment selon l'histoire du marché du travail local et le contexte. Pour obtenir des statistiques en vue de ce colloque, l'attention a été limitée à l'examen des tendances pour les formes d'emploi qui sont plus étroitement associées à la montée de la précarité : l'emploi temporaire, notamment les contrats à durée déterminée, et les agences d'intérim.⁶

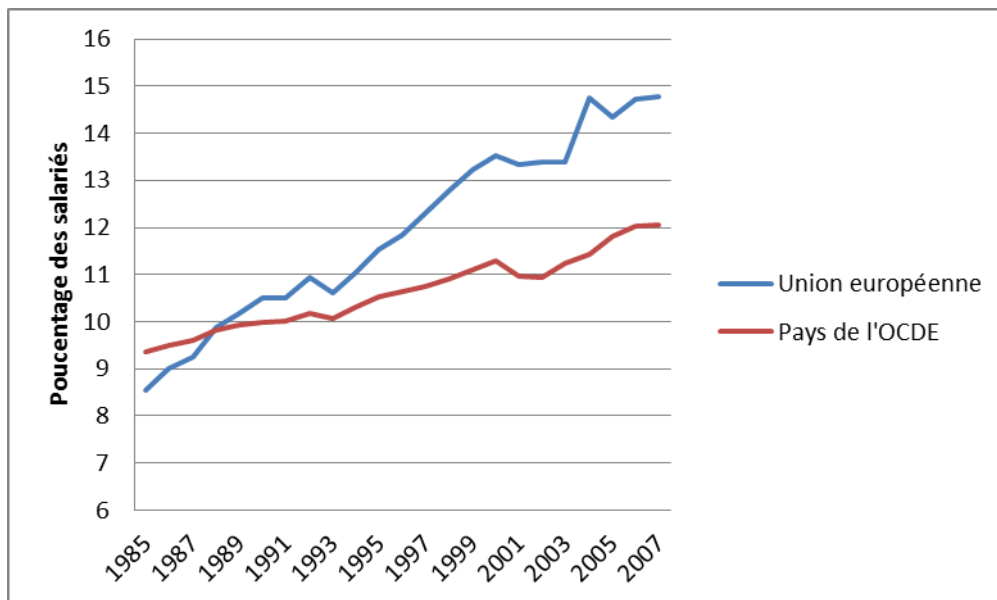
D'un point de vue général, l'insécurité économique était et continue d'être une des principales caractéristiques des économies où le secteur informel est prédominant, mais ce phénomène touche maintenant le cœur des pays industrialisés avec l'extension des formes d'emploi temporaire. L'intégration des anciennes économies planifiées au système capitaliste mondial a également jeté des millions de travailleurs dans de nouvelles formes d'emploi. L'une des tendances les plus préoccupantes est que la croissance de l'emploi salarié dans les pays en développement, qui était autrefois le signe du développement économique, semble maintenant artificiellement gonflée par le fait que les emplois créés sont de nature plus précaire.

L'expansion des formes d'emploi temporaires a attiré beaucoup d'attention ces dernières années. Leur développement s'est accompagné de craintes de voir apparaître des marchés du travail à deux vitesses, où les employeurs limiteraient de plus en plus le statut de permanent aux seuls salariés indispensables, tout en entretenant un réservoir de travailleurs sans sécurité, faiblement rémunérés, des

⁶ Dans cette discussion, nous incluons les agences d'intérim dans la catégorie plus large des contrats temporaires et des travailleurs temporaires. Cependant, il devrait être clair que les agences de travail temporaire et les intermédiaires en placement en général introduisent une partie tierce source de perturbations par rapport à la relation de travail conventionnelle. De plus, le fait que de nombreux travailleurs d'agences se perçoivent comme ayant une relation de travail « permanente » avec l'agence d'intérim contribue largement à troubler le panorama quand on essaie de repérer l'étendue des relations contractuelles à durée déterminée. Le travail par le biais des agences ne représente encore qu'une très petite part de la population active dans la plupart des pays (1,5 pour cent en Europe, 1,3 pour cent aux Etats-Unis, 1,7 pour cent au Japon), cependant, son importance augmente. Dans certains pays comme l'Afrique du Sud et la Colombie, il représente 6,5 pour cent et 2,8 pour cent respectivement de la main d'œuvre. Voir la CIETT 2011 : *The Agency Work Industry around the World*, Bruxelles, disponible à l'adresse : www.ciett.org

prestations réduites, et peu de perspectives de carrière, dont ils peuvent facilement se séparer.

Figure 1 L'augmentation de l'incidence du travail temporaire dans les pays de l'OCDE, 1987-2007



Source : OCDE

L'emploi temporaire a augmenté de façon continue dans les pays de l'OCDE depuis les années 1980. Comme on peut le constater sur la figure 1, cette augmentation globale, qui certes n'est pas spectaculaire, a été relativement constante de 1987 à 2007⁷, jusqu'à atteindre le niveau de 12 pour cent du total de l'emploi rémunéré, alors que ce pourcentage n'était que de 9,4 pour cent en 1985. Alors que le total de l'emploi rémunéré permanent a augmenté de 21 pour cent dans les pays de l'OCDE sur cette période, le travail temporaire a quant à lui, augmenté de 55 pour cent.

Derrière cette tendance large se cachent une diversité d'histoires dont on ne peut rendre compte qu'en subdivisant les pays en plus petits groupes. Dans l'Union européenne, par exemple, la montée du travail temporaire a été plus marquée, avec une augmentation de 115 pour cent alors que le total de l'emploi n'augmentait que de 26 pour cent. En conséquence, sa part dans le total de l'emploi rémunéré est passée de 8,3 pour cent à 14,7 pour cent. L'un dans l'autre, le travail temporaire a représenté 30 pour cent du total des emplois rémunérés créés durant cette période. Alors que le travail temporaire augmentait en Europe, l'augmentation de cette incidence n'était pas « souhaitée » par les travailleurs qui auraient préféré avoir plus d'emplois permanents.

⁷ Nous avons arrêté cette tendance à l'année 2007 afin qu'elle ne soit pas influencée par la crise durant laquelle les travailleurs temporaires ont été touchés de façon disproportionnée par les licenciements.

Tableau 1 Part du travail temporaire et part du travail temporaire volontaire

	Part des travailleurs temporaires	Pourcentage de ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi permanent
Union européenne des 27	16,1	61,7
Union européenne des 15	16,4	58,6
Belgique	10,7	74,5
République tchèque	11,4	75,2
Danemark	9,4	46,7
Irlande	8,9	63,9
Grèce	24,6	84,9
Espagne	36,7	91,5
France	12,2	57,0
Italie	16,6	67,8
Chypre	5,8	93,9
Luxembourg	6,3	41,4
Hongrie	11,0	69,0
Pays-Bas	22,9	31,9
Autriche	11,5	8,6
Portugal	28,4	84,2
Finlande	19,2	65,1
Suède	11,9	58,4
Royaume-Uni	8,4	57,2
Norvège	6,3	47,2

Source: Eurostat

Les pays anglo-saxons qui ont une forte tradition d'emploi à la demande et d'une faible protection de l'emploi, comme les Etats-Unis, l'Australie ou le Royaume-Uni ont commencé avec des taux relativement faibles d'emploi temporaire qu'ils ont gardés pendant la totalité de la période. Il convient de remarquer pour les Etats-Unis et le Royaume-Uni l'importance relativement élevée de l'emploi temporaire par le biais d'agences.

Pendant la période étudiée, la plupart des pays de l'Europe occidentale continentale ont connu une augmentation généralisée (parfois même explosive) des formes d'emploi temporaire, allant de trois pour cent environ pour l'Autriche, la Belgique, le Luxembourg et l'Allemagne, à seize pour cent pour l'Espagne, alors que le Portugal, la France, l'Italie, les Pays-Bas connaissaient une augmentation de 5 à 9 pour cent.

A l'exception de la Suède, les pays scandinaves ont connu des taux stables d'emplois temporaires, ou en léger déclin pour cette période. L'exception suédoise semble directement liée aux conséquences de la crise financière des années 1990 et aux réformes qui l'ont suivie.

Tous les pays d'Europe centrale ont connu des augmentations durant cette période, la proportion d'emplois temporaires s'étageant de cinq pour cent en Slovaquie à 28 pour cent en Pologne. La Grèce et la Turquie ont connu la même tendance à la baisse en démarrant à environ 20 pour cent d'emplois temporaires dans les années 1980, pour aboutir à un taux oscillant autour de 13 pour cent en 2007.

Enfin, le Japon et la Corée ont également connu un destin similaire, car ils ont été touchés par des crises financières dans les années 1990 et introduit des réformes du travail.⁸ Ces deux pays ont connu une augmentation substantielle de la part des emplois temporaires même si ce phénomène semble légèrement s'inverser ces dernières années en Corée.

Les informations que l'on trouve dans les études sur l'emploi temporaire montrent clairement que la qualité des emplois associés aux différentes formes de contrats temporaires est inférieure à celle des emplois permanents normaux. Même après correction pour tenir compte des caractéristiques des titulaires des emplois temporaires (âge, éducation, etc.), le différentiel, même s'il est réduit, subsiste et n'est pas marginal. C'est vrai pour le salaire (le déficit après ajustement est d'environ 15 pour cent en moyenne), mais aussi pour l'accès aux prestations (notamment si elles sont accordées par l'employeur), à la formation, et à la représentation par les syndicats. Il n'est donc pas surprenant que les titulaires d'un emploi temporaire ont plus de probabilités d'appartenir à un foyer pauvre. D'après les données de l'enquête européenne sur les conditions de travail, plus de la moitié des travailleurs titulaires d'un contrat temporaire ont des difficultés à joindre les deux bouts, par opposition à un tiers des travailleurs permanents.⁹

Le travail temporaire a augmenté ces dix dernières années alors même que les conditions du marché du travail s'amélioraient de façon générale. A la suite de la crise de 2008, cependant, ce sont les travailleurs titulaires de ce genre de contrats qui ont été les premiers licenciés. Dans les conditions économiques actuelles, plutôt marquées par la stagnation, il ne serait pas surprenant d'assister à une augmentation importante de ces contrats à durée déterminée.

⁸ Ces deux pays n'ont pas été les seuls à introduire des changements dans la législation de protection de l'emploi au sujet du travail temporaire ces vingt dernières années : l'Italie, les Pays-Bas, la Suède, le Portugal, l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Pologne et la Slovaquie sont les exemples les plus remarquables d'assouplissement de la législation, ce qui s'est traduit par une augmentation du taux d'emploi temporaire. Cependant, le Danemark et la Norvège (ainsi que la Grèce) ont également libéralisé leur législation sans connaître cet impact. A l'inverse, trois pays (le Royaume-Uni, la République Tchèque et la Hongrie) ont renforcé leur législation, ce qui semble avoir stabilisé leurs taux d'emplois temporaires. La source des changements de la législation en matière de protection de l'emploi se trouve sur le site internet de l'OCDE à l'adresse : <http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr>

⁹ Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010. Voir à l'adresse : <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>

Alors que la précarité dans l'emploi a fait l'objet de beaucoup de recherches dans les pays de l'OCDE depuis les années 1980, car son évolution contrastait avec les relations de travail habituelles qui prévalaient dans les décennies de l'après-guerre, les pays en développement ont également connu une augmentation du travail précaire dans le secteur formel de leurs économies, les employeurs recourant plus à des formes d'emploi plus dépendantes des circonstances, avec le travail occasionnel (en embauchant des travailleurs temporairement ou même sans contrat écrit) ou avec l'externalisation de l'emploi (par le biais d'intermédiaires, de jeu d'affectation ou d'agences de travail temporaire).

Dans des pays où la majorité de la population active a encore une activité indépendante¹⁰, principalement dans l'économie informelle, il ne faut pas sous-estimer l'importance d'avoir un secteur formel qui génère de bons emplois permanents donnant accès à la sécurité sociale. Il est cependant clair que le fait de rejoindre les rangs des travailleurs rémunérés dans la plupart des ces pays n'est plus une garantie de sortir de la précarité. Pour cette raison, même si la plupart des régions du monde en développement ont récemment connu une augmentation substantielle de la proportion de salariés dans la population active, on peut se poser des questions sur la qualité des emplois créés.

Les statistiques, bien que fragmentaires, des différentes régions du monde, vont dans le même sens : la croissance durant la dernière décennie de la part de l'emploi salarié s'est généralement accompagnée de formes de contrats moins sûrs, comme les contrats temporaires ou occasionnels, dont les conditions sont inférieures aux formes d'emploi permanentes habituelles.

La Chine, le pays qui a été à l'épicentre de la mondialisation de la production ces vingt dernières années, en est un bon exemple. Alors que l'emploi dans le secteur privé a augmenté de façon spectaculaire, une grande partie de ces emplois était de nature précaire en raison de la segmentation du marché du travail avec le statut de la migration interne, mais aussi parce que pratiquement tous les emplois créés depuis 1986 se sont faits avec des contrats à durée déterminée. Le recensement de 2005 portant sur les travailleurs urbains montre qu'alors que 73 pour cent des travailleurs ruraux migrants non officiels étaient salariés, 47 pour cent d'entre eux n'avaient pas de contrat, 25 pour cent avaient des contrats de courte durée, et seulement un pour cent avait un contrat à long terme. La situation des travailleurs locaux était un peu meilleure, un tiers d'entre eux bénéficiant de contrats à long terme, 17 pour cent de contrat de courte durée,

¹⁰ Le travail dans la plupart des pays en développement a toujours été précaire dans la mesure où il était (et demeure) étroitement associé à l'économie informelle. Le BIT a élaboré un indicateur rudimentaire, mais indicatif, de l'emploi vulnérable pour refléter cette réalité. Il inclut à la fois les travailleurs « à leur compte » et les membres de la famille qui participent à ce travail. Ces travailleurs sont considérés comme plus vulnérables car il est moins probable qu'ils aient des liens de travail formels, accès à des avantages ou à des programmes de protection sociale et sont plus à risque vis-à-vis des cycles économiques. Même dans les régions comme l'Asie orientale où l'emploi salarié et rémunéré a rapidement augmenté ces dernières années, la part des travailleurs « à leur compte » et des membres de leur famille qui participent à ce travail reste de 53,5 pour cent. Tout ceci pour dire que pour la vaste majorité des travailleurs dans le monde en développement, l'accès à un emploi sûr avec une protection sociale demeure une aspiration. Voir BIT. 2010: Rapport sur les tendances mondiales de l'emploi (Genève, BIT).

alors que 31 pour cent n'avaient pas de contrat du tout. Il en résultait des différences de salaires, les travailleurs sans contrat gagnant plus de 20 pour cent de moins que ceux qui avaient un contrat.¹¹

En 2008, le droit du travail a été amendé afin de renforcer la protection des travailleurs et permettre de convertir les contrats à durée déterminée en contrats permanents. Dans un pays où le droit de s'organiser en syndicats indépendants n'existe pas, l'absence d'une relation de travail permanente pèse d'autant plus sur la capacité des travailleurs à défendre leurs intérêts. Comme l'a exprimé un chercheur :

Dans ces circonstances, si l'employeur enfreint les droits des salariés, par exemple en ne payant pas les heures supplémentaires ou la prime d'assurance sociale, les employés choisissent habituellement de renoncer à leurs droits pour avoir la possibilité d'un renouvellement de leur contrat de travail.¹²

L'ampleur des infractions aux droits des travailleurs a été le principal facteur à l'origine de la réforme récente du droit du travail. Il est encore trop tôt pour juger si la réforme a amélioré de façon significative le statut de travail des travailleurs chinois.

L'Inde semble avoir également connu une augmentation de l'incidence du travail précaire dans l'économie formelle ces dernières années, essentiellement avec le recours plus fréquent à l'embauche de travailleurs par le biais d'intermédiaires. Par exemple, dans le secteur manufacturier organisé (formel), le recours aux travailleurs contractuels est passé de 13 pour cent à 30 pour cent de 1993-94 à 2005-06. Les effectifs sous contrat temporaire ont tellement augmenté qu'ils sont plus nombreux que les travailleurs permanents.¹³

L'Afrique du Sud est un autre pays où la main d'œuvre engagée par un tiers a considérablement augmenté ces dernières années, les employeurs Sud-Africains ayant apparemment de plus en plus tendance à sous-traiter une grande partie de leurs activités. Comme l'observe un chercheur :

Les usines et les mines qui dans les années 1980 étaient les lieux de travail où le mouvement syndical d'Afrique du Sud s'est développé de façon spectaculaire, sont maintenant des lieux avec plus d'inégalités qu'alors, avec la prolifération des prestataires de services, des intermédiaires de placement, et d'autres structures qui interviennent dans la production. Ces éléments satellites de l'entreprise principale peuvent employer jusqu'à la moitié, voire plus, des travailleurs sur le site, pour des salaires parfois deux fois moins élevés que ceux des travailleurs salariés par l'entreprise principale, à travail égal.¹⁴

¹¹ Gagnon, J., Xenogiani, T. et Meng, X. 2009 : « Are *all* Migrants Really Worse Off in Urban Labour Markets? », New Empirical Evidence from China, OECD Development Centre Working Paper No. 278

¹² Li Kungang. 2010. "Practice and Problems: The Fixed-Term Employment Contract in China" in Roger Blanpain, Hiroya Nakakubo and Takashi Araki (eds), *Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview*, (Kluwer Law International BV, The Netherlands), pp. 53-54.

¹³ Shyam Sundar, K.R. 2011. Non-regular Workers in India: Social Dialogue and Innovative Practices, rapport adressé à l'OIT, à paraître.

¹⁴ Theron, J. and Visser, M. 2011. "Non-standard workers, collective bargaining and social dialogue: The case of South Africa", rapport adressé à l'OIT, à paraître.

Le Maghreb est une région où l'emploi salarié a augmenté de façon significative ces dix dernières années. Cependant, les statistiques de l'Algérie montrent que la vaste majorité des emplois créés étaient des contrats à durée déterminée. De 1997 à 2010, alors que le nombre de salariés et rémunérés en Algérie a augmenté de 2,7 millions, 2,2 millions d'entre eux étaient embauchés avec des contrats temporaires.¹⁵

L'Amérique latine et les Caraïbes, une région qui a connu une amélioration au niveau de la prévalence de l'emploi faiblement rémunéré dans de nombreux pays, semblent aussi avoir connu un tournant vers des formes d'emploi rémunéré plus précaires. Les recherches récentes du CEPAL¹⁶ sur la qualité de l'emploi dans la région donne un aperçu partiel de la situation et de son évolution. Tout en montrant une amélioration de la proportion des salariés ayant un contrat écrit au début des années 2000, la proportion de ces derniers étant passée de 54,6 pour cent à 57,6 pour cent de 2002 à 2007, les recherches montrant également que la part des travailleurs temporaires est passée de 19 pour cent à 26,5 pour cent. Là encore, l'amélioration apparente de la part des salariés dans la population active est gonflée par l'augmentation de la précarisation de la relation de travail.

i. Pistes de réflexion pour l'avenir

Devant l'importance de cette question, on ne peut que souligner le problème rencontré actuellement pour compiler des indicateurs statistiques fiables sur le travail précaire. Une partie du problème provient de la diversité des définitions et des termes utilisés d'un pays à l'autre pour décrire les dispositifs de travail précaire, mais une autre partie vient du manque de collecte des données. Pour avancer, il serait important que l'OIT aide les pays dans la tâche d'élaboration de définitions communes utilisables afin d'aider à collecter des données à l'avenir pour obtenir une vision réelle des différentes régions et des différents secteurs. Lorsque les données sont disponibles, le BIT devrait également commencer à compiler les données sur les différents types d'emploi temporaire.

III. *Emplois précaires, vies précaires, sociétés précaires*

Le travail précaire a un impact profond sur les personnes et sur les sociétés. Ces dernières années, les crises économiques et les turbulences sur les marchés financiers ont suscité une angoisse largement répandue chez les travailleurs. La montée du chômage et du travail précaire détériore la qualité des conditions de travail et de vie.

Depuis le début de l'année 2011, l'agitation sociale s'est répandue de l'Égypte vers l'Afrique du Nord et le Proche Orient, sur les places de villes comme Madrid ou Athènes, et plus récemment Londres, Jérusalem et Tel Aviv. Même si les initiateurs de ces mouvements étaient différents d'un endroit à l'autre, le message envoyé semble clair : les conditions actuelles de travail et de vie ont insupportables.

¹⁵ Office national des statistiques, Algérie, disponible à l'adresse : <http://www.ons.dz/>

¹⁶ Weller, J. and Roethlisberger, C. 2011. "La calidad del empleo en América Latina", Research Paper Series, CEPAL, Santiago de Chile.

La banalisation du travail précaire montre d'ores et déjà son impact profondément dommageable sur la société dans son ensemble. Cette précarité met généralement les travailleurs et les sociétés dans des situations instables et peu sûres, en bouleversant leurs choix à l'heure de planifier leur avenir. Plus concrètement, on constate chez les travailleurs précaires un taux de problèmes de santé et de sécurité au travail plus élevé. Ces conséquences renforcent les divisions entre les sexes, et empire la situation déjà précaire des travailleurs migrants. Le sentiment général de peur et d'insécurité dissuade aussi les travailleurs de s'affilier aux syndicats, ce qui les rend encore plus vulnérables vis-à-vis des contrats précaires.

i. Un équilibre sûr, prévisible et stable entre vie professionnelle et vie personnelle

Le travail précaire prive les gens de la stabilité nécessaire pour prendre des décisions à long terme et planifier leur vie. Les travailleurs temporaires en particulier sont dans l'incapacité de prévoir de se marier, d'avoir des enfants, ou d'acheter une maison en raison des incertitudes sur la poursuite de leurs contrats, et de la faiblesse de leur rémunération. Les études montrent que le désir d'avoir « un plan de vie cohérent » est particulièrement élevé chez les travailleurs des agences d'emploi temporaire et chez les travailleurs en contrat à durée déterminée.¹⁷ Même ceux qui ont autrefois délibérément choisi la flexibilité de l'emploi finissent par regretter ce choix à long terme. Devant la nécessité d'avoir un parcours professionnel cohérent, certains pourraient dire que quand on est confronté au choix entre le chômage ou le travail atypique, il est préférable de choisir le travail atypique. Cependant, les recherches ont montré qu'en moins de quatre ans, une grande partie de l'avantage attendu du travail atypique, c'est-à-dire un parcours professionnel sans interruptions, se dissipe.¹⁸

En réalité, la « flexibilité sur le lieu de travail » signifie trop souvent des horaires de travail moins réguliers et moins fiables, souvent déterminés à très brève échéance. Les travailleurs occasionnels en sont touchés de façon disproportionnée. Une étude sur les travailleurs de l'hôtellerie au Canada montre les différences importantes dans l'organisation du travail et les horaires de travail entre les employés à temps plein et les employés occasionnels sur le même lieu de travail. Alors que les employés à temps plein indiquent qu'ils ont un niveau de contrôle satisfaisant et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les employés occasionnels qui font les mêmes emplois ont des horaires de travail beaucoup moins intéressants, et sont en outre exposés à des modifications imprévisibles dans leurs horaires journaliers et hebdomadaires.¹⁹

¹⁷ Dörre, K. 2006. *Prekäre Arbeit und soziale Desintegration*, APuZ 40–41, pp. 7–14.

¹⁸ Addison, J. and Surfield, C. J. 2009. "Atypical Work and Employment Continuity", *Industrial Relations. A Journal of Economy & Society*, vol. 48, pp. 655–683.

¹⁹ Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. and Wilson, A. 2004. "Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment", *Rev Saúde Pública*, vol. 38 (S-upl), pp. 19–25.

Le chômage et les emplois précaires ont condamné une jeune génération à ne plus imaginer un brillant avenir. Dans l'Union européenne des 27, par exemple, le chômage des jeunes a atteint des sommets en passant de 15 pour cent à un peu plus de 21 pour cent de 2008 à 2010, et a atteint le chiffre de 45,7 pour cent en Espagne.²⁰ Et ces chiffres n'incluent pas les jeunes qui ont un emploi précaire. Une étude en Europe a constaté que « le nombre de jeunes travailleurs ayant un contrat temporaire ou qui sont embauchés par des agences d'intérim a augmenté avec le recours général à ces contrats flexibles. Dans certains états membres – la République tchèque, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et le Luxembourg – la proportion de jeunes travailleurs ayant des contrats temporaires (sur la totalité de la population active jeune) avait augmenté de plus de 6 pour cent du troisième trimestre 2008 au troisième trimestre 2010 ». ²¹

« En raison de la précarité de ces contrats, les jeunes se retrouvent également exclus des systèmes de prestations sociales, soit parce qu'ils n'ont pas cotisé suffisamment longtemps pour pouvoir bénéficier d'une aide, ou parce que ces systèmes sont organisés sur le principe du paiement de cotisations sur une base volontaire. Le risque de perdre leur indépendance financière et de devoir compter sur des aides sociales inférieures peut entraîner une nouvelle exclusion sociale ». ²² Il n'est donc pas surprenant que les jeunes soient plus susceptibles de craindre de perdre leur emploi. ²³

L'imprévisibilité dans la vie professionnelle se transforme en une imprévisibilité de la vie privée. Les caractéristiques du travail précaire que sont l'angoisse et l'insécurité du revenu et de l'emploi limitent la planification à long terme notamment chez les jeunes. Nombre d'entre eux sont dans des situations de grande incertitude à des âges où ils devraient traditionnellement envisager d'acheter une maison ou de fonder une famille. Dans les pays du Mercosur, les jeunes travailleurs acceptent très souvent de mauvaises conditions de travail et des salaires de subsistance. Nombre d'entre eux n'ont même pas de contrat de travail, ce qui les exclut des systèmes de sécurité sociale. Par conséquent, la population de moins de 25 ans dans ces pays court le risque de se retrouver dans la pauvreté et l'exclusion sociale. En même temps, d'après l'idéologie de la flexibilité, ils doivent assurer leur « employabilité » et constamment développer de nouvelles compétences. ²⁴

²⁰ Eurostat, disponible à l'adresse :

(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Youth_unemployment_rates_EU.PNG&filetimestamp=20110801115617)

²¹ Sources : Eurostat : Enquête européenne sur les forces de travail 2010)

²² Foundation Findings: Jeunesse et travail: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2011.

²³ *Ibid.*

²⁴ Schier, M. and Szymenderski, P. 2007. "Blurring the Boundaries – the Shift in Working and Family Life", disponible à l'adresse <http://www.goethe.de/ges/soz/dos/arb/alw/en2800431.htm>; Sennett, R. 2006. *The Culture of the New Capitalism*, New Haven/London; Diez de Medina, R. 2000. "Calificación, empleo y desempleo en los jóvenes del MERCOSUR", *Boletín Cinterfor*, pp. 43—72; Smithson J. and Lewis, S. 2000. "Is job insecurity changing the psychological contract?", *Personnel Review*, vol. 29, pp. 680–702, disponible à l'adresse <http://proquest.umi.com/pqdlink?index=4&sid=1&srchmode>

Il est évident que dans ce contexte les privilèges des jeunes des « classes les plus favorisées » renforcent le fossé entre les classes sociales. Les jeunes les plus touchés par l'exclusion sociale sont ceux des classes défavorisées. Le chômage et les difficultés matérielles dans la famille installent l'insécurité au quotidien. Pour les travailleurs les moins qualifiés, les petits boulots sans formation aboutissent inévitablement à une impasse. Le manque de perspectives, l'apathie, et la résignation deviennent la norme.²⁵

ii. Santé

Les emplois précaires sont également associés à un mauvais état de santé. Les travailleurs temporaires et sous contrat dans des agences sont souvent exposés à des environnements de travail dangereux, à des conditions de travail psychosocialement éprouvantes, à une charge de travail accrue et à des temps de trajets disproportionnés entre les multiples emplois sur des sites multiples. Les recherches dans ce domaine ont également permis de constater que les travailleurs précaires sont moins susceptibles de recevoir une formation appropriée pour les tâches qu'on leur demande d'effectuer et que leur santé et leur sécurité au travail sont mal surveillées par les systèmes d'inspection.²⁶

La précarité de leur relation de travail en elle-même peut occasionner chez les travailleurs précaires des troubles de santé psychique et des problèmes émotionnels. Avec la montée de l'insécurité de l'emploi et la baisse des prestations sociales, les travailleurs sont confrontés à une pression accrue pour accepter des offres d'emploi dangereuses pour leur santé et leur sécurité. La sous-traitance est souvent utilisée par les principaux employeurs pour déplacer le risque en externalisant les emplois les plus dangereux aux travailleurs embauchés par les sous-traitants ou par des agences, ce qui oblige les travailleurs précaires à faire face aux tâches les plus dangereuses ou risquées. En fin de comptes, dans de nombreux pays, les pseudo travailleurs indépendants ne bénéficient pas des indemnités destinées aux travailleurs ni de l'assurance maladie, ce qui les expose au risque de chômage à long terme en cas de blessure ou de maladie.²⁷

²⁵ Mansel, J. and Heitmeyer W. 2010. "Precarity, Segregation, and Poverty in the Social Space – Overview of the Research Status", disponible à l'adresse

<http://www.difu.de/publikationen/precariety-segregation-and-poverty-in-the-social-space.html>; Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. and Wilson, A. 2004. "Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment", in *Rev Saúde Pública*, vol. 38 (Supl), pp. 19--25.

²⁶ Benach, J. and Muntaner, M. 2007. "Precarious employment and health: developing a research agenda", *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol. 61, pp. 276—277; Lewchuk, W, de Wolff, A., King, A. and Polanyi, M. 2003. "From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment", *Just Labour*, vol. 3, pp. 23—35; Quinlan, M. 1999. "The Implication of Labour Market Restructuring in Industrialized Societies for Occupational Health and Safety", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 20, pp. 427—460; Bohle, P., Quinlan, D., Kennedy, D. and Wilson, A. 2004. "Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment", *Rev Saúde Pública*, vol. 38 (Suppl.), pp. 19--25.

²⁷ Quinlan, M. 1999. "The Implication of Labour Market Restructuring in Industrialized Societies for Occupational Health and Safety", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 20, pp. 427-460.

iii. La dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes

La répartition traditionnelle du travail signifiait que les femmes travaillaient historiquement au foyer, ou dans des emplois non traditionnels. De nos jours, elles restent surreprésentées dans des secteurs traditionnellement précaires comme le travail domestique, le travail à domicile, l'industrie alimentaire, l'électronique et le secteur de l'habillement. Les femmes sont également surreprésentées dans le travail à temps partiel, et gagnent rarement assez d'argent pour être financièrement indépendantes.²⁸

Les chiffres montrent que les femmes dans le monde sont plus susceptibles d'être concernées par le travail précaire. En Espagne, un tiers des femmes ont des contrats à durée déterminée. En Corée, les deux tiers des travailleuses ont des contrats précaires, leur salaire représentant environ 40 pour cent de celui des hommes.²⁹

Les secteurs dans lesquelles les femmes sont surreprésentées ont également tendance à exposer les travailleuses à des conditions d'exploitation très fortes, en employant dans une large mesure des jeunes travailleuses migrantes, provenant souvent de zones rurales, avec un faible niveau de qualification et peu d'éducation. Comme elles ont peu de pouvoir de négociation et rencontrent des obstacles presque insurmontables pour se syndiquer et obtenir des négociations collectives, ces travailleuses sont celles qui ont le plus besoin de protection.³⁰

iv. Conséquences sociales et collectives

L'élément du travail précaire qui semble peut-être le plus déconcertant est son influence sur les sociétés. Une forte proportion de travail précaire dans une communauté semble coïncider avec un niveau moyen de coopération et de cohésion entre voisins inférieur à la moyenne, et un recul disproportionné de l'appartenance à des groupes et à des associations dans les communautés les plus pauvres.³¹ Il suffit de jeter un coup d'œil aux journaux pour se rendre compte de la façon dont le travail précaire, la crise et les mesures d'austérité créent les conditions de la misère et de l'absence de cohésion sociale, qui aboutissent souvent à l'agitation sociale et au ressentiment.

Avec la crise de la représentation démocratique, les gens des sociétés marginalisées se sentent particulièrement impuissants politiquement, et pensent qu'ils ne peuvent pas faire grand chose pour changer leurs propres conditions de vie. Cette remarque doit être soulignée : « le sentiment d'absence totale de pouvoir implique qu'on cesse d'être un acteur humain ». Le sentiment d'avoir une capacité d'action restreinte alimente la frustration collective. Les banlieues des

²⁸ CSI 2011. *Living with economic insecurity: women in precarious work*, Bruxelles

²⁹ Menéndez, M., Benach, J., Muntaner, C., Amable, C. and O'Campo, P. 2007. "Is precarious employment more damaging to women's health than men's?", *Social Science & Medicine*, vol. 64, pp. 776-781.

³⁰ CSI 2011. *Living with economic insecurity: women in precarious work*, Bruxelles

³¹ Stone, W. 2000. "Social capital, social cohesion and social security, document présenté à la Conférence internationale de recherche en sécurité sociale « an 2000 », 25--27 Sep., Helsinki, disponible à l'adresse <http://www.aifs.gov.au/institute/pubs/papers/stone2.html>.

villes françaises ou d'autres exemples plus récents dans toute l'Europe montrent ce que vivent les jeunes d'aujourd'hui. La frustration des jeunes qui vivent dans des zones urbaines pauvres en particulier, qui n'ont pas d'emplois décents et ne sont pas très optimistes pour leur avenir, leur vie, leur existence et leur carrière, aboutissent encore et toujours à des émeutes.³²

Le travail précaire menace aussi l'affiliation à un syndicat. Les travailleurs précaires sont par définition sur un siège éjectable, si bien que même s'ils sont exploités, peu ont suffisamment confiance pour s'affilier à un syndicat et obtenir une négociation collective au risque de perdre leur emploi.³³ La précarisation de la main d'œuvre en tant que telle a non seulement induit la suppression d'une forme importante de participation civique, mais peut être considérée comme une stratégie visant à affaiblir le mouvement syndical.

En résumé, le travail précaire a considérablement affaibli l'assise de nos sociétés. Le sentiment d'impuissance et la peur d'exiger des changements découragent la participation aux syndicats et dans les institutions et les organisations de la communauté. La population est confrontée à un contexte de crise économique de plus en plus profonde, avec un état qui répond par des mesures d'austérité et un recul des droits sociaux ; il n'est donc pas surprenant de voir l'agitation sociale se répandre dans le monde. Les voies démocratiques sont essentielles pour faire entendre le message collectif de ces populations. Plus les processus politiques semblent « précaires », plus le rôle joué par les organisations intermédiaires comme les syndicats est important, car ils représentent les intérêts des catégories défavorisées et expriment leurs revendications. La participation est essentielle pour l'insertion sociale, ce qui signifie que les politiques doivent créer des mécanismes durables permettant à ceux qui souffrent du travail précaire³⁴ de s'organiser, tout en mettant en place des politiques de sortie de la précarité ».³⁵

³² Mansel, J. and Heitmeyer, W. 2010. "Precarity, Segregation, and Poverty in the Social Space – Overview of the Research Status", disponible à l'adresse <http://www.difu.de/publikationen/precarity-segregation-and-poverty-in-the-social-space.html>

³³ Brophy, E. 2006. "System Error: Labour Precarity and Collective Organising at Microsoft", *Canadian Journal of Communication*, vol. 31, disponible à l'adresse <http://www.cjc-online.ca/index.php/journal/article/viewArticle/1767/1885>.

³⁴ Standing, G. 2011. *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury, London.

³⁵ Dörre, K. 2006. "Prekäre Arbeit und soziale Desintegration", *APuZ* 40-41, pp. 7–14.

3. LES MOTEURS ÉCONOMIQUES ET JURIDIQUES DU TRAVAIL PRÉCAIRE

La création de la précarité se fait sur plusieurs niveaux. Il s'agit d'une interaction entre l'abus de pouvoir économique, la libéralisation économique, la mobilité mondiale du capital, le lobbying forcené contre les lois qui protègent le travail, ainsi que toute une série de politiques fondées sur une théorie économique qui croit en l'efficacité des marchés libres. C'est cette conjonction de facteurs qui crée l'impression que la précarité est inévitable, car chacune des mesures semble être une adaptation à une réaction à des forces qui paraissent échapper à tout contrôle. Dans ce contexte, le travail précaire est à la fois une conséquence de la concurrence accrue et l'un des principaux moteurs de l'accroissement de cette concurrence.

De plus, la montée de la précarité est plus prononcée dans les zones où le socle social est faible, ce qui incite les gens à accepter des emplois de mauvaise qualité, et fait baisser les salaires. Des cadres juridiques ambigus et facilement contournables permettent dans bien des cas aux employeurs de falsifier le statut des travailleurs qu'ils embauchent pour réduire les prestations sociales et les droits de ces travailleurs au nom de la flexibilité et de la compétitivité. En dernier lieu, pour affaiblir les normes de protection sociale et contourner les protections inscrites dans la loi, il faut affaiblir les syndicats et réduire les droits de ces derniers pour réduire leur capacité de négociation collective.

1. L'économie de la précarité

Le paradoxe de ces dernières décennies est que la croissance du PIB et de la productivité ne s'est pas accompagnée d'une croissance similaire des salaires et des conditions de vie. Pour de nombreux travailleurs, les salaires stagnent, ou même baissent³⁶, et les bas salaires sont plus fréquents.³⁷ Les sociétés s'enrichissent, mais cette richesse se concentre essentiellement au sommet.³⁸ Le fossé entre pays riches et pays pauvres se creuse et atteint des niveaux sans précédents et le coefficient global de Gini et à son plus haut niveau depuis les deux cent dernières années.³⁹ Ces tendances reposent sur la montée du travail précaire, une explosion des profits financiers et un recul de l'investissement réel.⁴⁰

³⁶ De 1979 à 2007, les 10 pour cent les plus riches des citoyens des Etats-Unis se sont arrogés 91 pour cent de la croissance du revenu moyen, Economic Policy Institute (EPI). 2011. "When income grows, who gains?" disponible à l'adresse <http://www.stateofworkingamerica.org/>.

³⁷ OIT : Rapport mondial sur l'emploi 2011, Genève

³⁸ Buffet, W. 2011. "Stop Coddling the Super-Rich" dans le *New York Times*, 14 août 2011.

³⁹ Milanovic B. 2009. "Global inequality and global inequality extraction ratio: The story of the last two centuries", Document de travail de recherche 5044, Banque mondiale, Washington disponible à l'adresse :

http://econ.worldbank.org/external/default/main?pagePK=64165259&theSitePK=469372&piPK=64165421&menuPK=64166322&entityID=000158349_20090909092401

⁴⁰ Stockhammer E. 2011. "Neoliberalism, Income Distribution and the Causes of the Crisis", *Research on Money and Finance*, Discussion Paper no. 19, London, disponible à l'adresse <http://ideas.repec.org/p/rmf/dpaper/19.html>.

i. L'emploi précaire, ou la réapparition d'un phénomène ancien

Même si le terme de précarité semble relativement nouveau, le mouvement syndical a toujours eu pour objectif implicite de rendre le travail moins précaire, en d'autres termes, de faire en sorte que le travail ne soit pas une marchandise. L'organisation des travailleurs dans les pays industrialisés a réussi à y parvenir d'un point de vue historique : le travail non précaire est devenu la relation de travail normale, fondée sur des droits au travail, la sécurité sociale, l'augmentation des salaires et la représentation collective. C'est la propagation de cette relation de travail normalisée qui a créé une grande classe moyenne, et permis la mobilité sociale vers le haut pour beaucoup de gens. A partir des bastions du mouvement syndical, les normes ont été étendues à un nombre toujours plus grand de travailleurs, grâce à la coordination ou à la centralisation de la négociation collective, son extension juridique, ou parfois au moyen de conventions collectives qui fixent le salaire de référence pour le reste de l'économie.

Soyons clairs cependant, la relation de travail conventionnelle n'avait rien d'universel ; même dans les pays riches, la relation de travail conventionnelle couvrait les hommes dans les principaux secteurs du marché du travail. Les femmes en particulier, n'étaient pas considérées comme le principal soutien de famille, et même lorsqu'elles sont entrées sur le marché du travail principal, elles y occupaient souvent des emplois faiblement rémunérés, à temps partiel, occasionnels avec un accès limité à la sécurité sociale.

Les dispositions de l'état social et la négociation collective ont changé les vies des travailleurs. L'état social complet et la négociation collective largement répandue ont été obtenus simultanément et les deux sont simultanément menacés. Ces deux grandes innovations du vingtième siècle ont rendu le capitalisme supportable. Les nouvelles usines de production de masse ont immédiatement permis des économies d'échelle et des gains de productivité sans précédents, et ont également créé une main d'œuvre abondante qui a remplacé le syndicalisme corporatif par le pouvoir collectif des travailleurs de l'industrie. La négociation collective et l'état social sont apparus parce que les travailleurs pauvres se sont organisés, ont montré leur sympathie massive pour des soulèvements radicaux et parfois révolutionnaires, et les riches avaient suffisamment peur qu'ils ne réussissent.

Le compromis qui a suivi la seconde guerre mondiale reposait essentiellement sur trois promesses : le capital partageait une partie de la richesse produite, les travailleurs en échange ne remettaient plus en cause le système, et l'état corrigeait les résultats du marché au moyen d'une imposition progressive et de mesures sociales. L'extension progressive des droits et de la protection a permis une alliance entre « ceux du dedans et ceux du dehors » au sein de la classe ouvrière au sens large car les premiers avaient le pouvoir, la volonté politique et le succès qui permettait d'être l'avant-garde permettant d'étendre les acquis aux deuxièmes. La syndicalisation de la main d'œuvre a été le moteur de l'universalisation des droits sociaux.

Ce régime permettait une croissance économique rapide, et une croissance rapide des profits en termes absolus, mais cela avait un prix : celui de l'égalité, des impôts plus élevés, une augmentation de la part des salaires et des restrictions à la liberté des capitaux. Avec la mondialisation, le capital a commencé à inverser les tendances institutionnelles et les habitudes de répartition de la longue période de l'après-guerre. Les employeurs ont eu recours à l'emploi précaire pour abaisser les coûts et les normes d'emploi, et pour réduire le pouvoir des bastions des syndicats. Une stratégie visant à *diviser pour régner* a été appliquée afin de réduire la résistance des syndicats à la précarisation de l'emploi. Le maintien d'un emploi de qualité dans les secteurs principaux est souvent proposé en échange de l'acceptation d'un marché du travail à deux vitesses, même au sein d'une même entreprise.

ii. Les restructurations et la flexibilisation

Contrairement à ce que prétend la doctrine néolibérale, la précarisation du travail n'est pas la conséquence inévitable de la mondialisation ; il s'agit du résultat de politiques délibérées visant à utiliser les opportunités de la mondialisation pour changer les règles du jeu. Des changements institutionnels ont accompagné les opportunités offertes par les nouvelles technologies pour créer et imposer le nouveau modèle économique. Avec la mobilité du capital à l'échelle mondiale, les réseaux d'approvisionnement mondiaux, et les options de délocalisation comparativement faciles, réussir à abaisser le coût de la main d'œuvre dans un pays transférait la pression structurelle du marché mondial aux autres pays.

La baisse rapide des coûts du transport et de la communication, les réseaux logistiques informatisés très sophistiqués, le partage du travail sur l'Internet, et de grandes améliorations des infrastructures publiques (les routes, les communications, l'approvisionnement en énergie, l'application de la loi, etc.), toutes ces opportunités techniques ont permis l'implantation de nouveaux modèles de réseaux de production qui ont servi à réduire la taille des grandes entreprises, tout en augmentant la flexibilité de ces entreprises, et en remettant en cause les bastions de la résistance des travailleurs. De nouveaux modèles d'entreprise comme la production à flux tendus, les chaînes d'approvisionnement mondiales, les pôles économiques locaux, les centres d'appel, ou les services d'appui externalisés situés dans des pays où la main d'œuvre est bon marché sont devenus des options économiquement intéressantes.

Ces changements technologiques ont été complétés par des changements institutionnels orientés vers un commerce plus libre, des taux de change plus souples, et une mobilité des capitaux à l'échelle mondiale. Cela a donné aux entreprises plus de possibilités de recourir à la nouvelle répartition mondiale de la main d'œuvre, et réduit la capacité des gouvernements à mener des politiques économiques nationales visant à protéger leurs citoyens du dumping social, et à taxer le capital. Au cours des trente dernières années, le taux légal d'imposition des sociétés a baissé dans la majorité des pays de l'OCDE, passant d'environ 45

pour cent à 30 pour cent.⁴¹ Cela a eu pour conséquence d'intensifier les pressions sur les investissements publics⁴² et sur l'état social avec l'érosion de l'assiette fiscale. Cette pression sur les budgets publics s'est accrue avec la crise financière, retirant aux gouvernements leur capacité à maintenir le niveau des dépenses publiques.

L'abandon des politiques macroéconomiques visant à atteindre le plein emploi a également joué un rôle essentiel. Dorénavant, on considérait que l'action des gouvernements au niveau macroéconomique ne pouvait qu'aboutir à une augmentation de l'inflation, et que le seul moyen d'atteindre le plein emploi consistait à déréguler les marchés du travail et à « flexibiliser » le travail. Dans la perspective néolibérale, la précarisation de l'emploi n'est pas une conséquence accidentelle ; bien au contraire, c'est la solution invoquée pour résoudre le problème de l'emploi.

Le phénomène, qui a démarré aux marges du marché du travail et qui s'est ensuite étendu aux services à faible niveau de compétences est maintenant presque omniprésent. Du développeur de logiciels au plus haut niveau à la femme de ménage, du stagiaire hautement qualifié au garde de sécurité et partout dans les usines et dans les champs, les travailleurs précaires et temporaires côtoient et remplacent les salariés permanents. Ces dispositifs créent une armée de travailleurs occasionnels vivant dans l'insécurité permanente, et privés de leurs droits au travail dans tous les sens du terme. Leur précarité est également instrumentalisée pour effrayer les salariés permanents restants et les obliger à se soumettre et à accepter des concessions. La création d'un grand groupe de prolétaires du vingt-et-unième siècle injecte dans les marchés du travail un niveau de peur et d'insécurité que l'on n'avait plus connu depuis des décennies dans les pays industrialisés.

Les théories économiques dominantes présentent cette évolution comme inévitable et largement positive : grâce aux marchés mondiaux ouverts des capitaux, du commerce et du travail, les pays peuvent développer leurs avantages comparatifs. Les pays qui n'y participent pas vont probablement rester à la traîne. La concurrence effrénée et en particulier les marchés financiers mondiaux débusquent le manque d'efficacité, orientent les capitaux vers les investissements les plus productifs et conduisent à des innovations rapides car ils exigent des niveaux de rentabilité élevés en même temps que des prix bas. Seules les entreprises capables de flexibilité pourront s'adapter et survivre. Il y aura peut-être des perdants dans ce processus, mais c'est le prix inévitable à payer pour avoir une économie mondiale dotée d'une croissance dynamique et élevée. En fin de comptes, comme la marée soulève tous les bateaux, même les perdants y gagneront, à condition qu'ils fassent preuve de suffisamment de souplesse et qu'ils investissent dans leur employabilité.

⁴¹ CSI 2006, *Having their cake and eating it too*, Bruxelles, disponible à l'adresse http://www.taxjustice.net/cms/upload/pdf/tax_break_EN.pdf.

⁴² Gomes P., Pouget F. 2008. *Corporate Tax Competition and the Decline of Public Investment*, disponible à l'adresse <http://www.eco.uc3m.es/~pgomes/1-Academia/TaxCompetition.pdf>

Pourtant, pour concrétiser cette vision de la prospérité, la doctrine néolibérale dépendait du rôle actif de l'état qui devait créer un environnement juridique favorisant la croissance promise. Les gouvernements devaient passer des transferts sociaux passifs à la mise en place de politiques de soutien et obliger les chômeurs à devenir employables. La réduction des transferts sociaux et leur conditionnalité à l'acceptation de n'importe quel type d'emploi ont été essentielles pour créer l'effondrement des salaires planchers, un autre élément clef du maintien de l'avantage compétitif. Les modifications de la législation favorisaient les licenciements faciles, afin d'exclure les groupes vulnérables comme les jeunes, les femmes et les personnes âgées des emplois protégés, et la promotion simultanée du travail par le biais d'agences d'intérim et du recours aux travailleurs temporaires a permis de créer la précarité. L'externalisation des services publics à des prestataires privés à bas coût a multiplié les opportunités d'emploi précaire de mauvaise qualité.

En réalité, les promesses néolibérales ne se sont pas matérialisées. Les taux de croissance mondiaux durant l'ère libérale ont été en moyenne comparativement faibles⁴³, et auraient été encore plus faibles sans les performances élevées de la Chine qui a résisté à la libéralisation des marchés des capitaux, a fixé des prix systématiquement mauvais, recouru à l'ingérence de l'état pour se créer une base industrielle et a réprimé les libertés individuelles et collectives des travailleurs au moyen d'un régime autoritaire du marché du travail. Il n'existe pas non plus de corrélation entre le niveau d'imposition et la compétitivité; ou s'il existe, il semblerait que les pays qui ont un niveau d'imposition élevé s'en sortent plutôt bien en moyenne. Au lieu de garantir une allocation efficace des ressources, les marchés des capitaux ont attiré des milliards dans des bulles financières inutiles ou ont provoqué un investissement excessif dans l'immobilier. De 2007 à 2009, rien qu'aux Etats-Unis, la crise a volatilisé 17 mille milliards de dollars des Etats-Unis, soit un quart du patrimoine privé.⁴⁴ Plutôt que de réduire le chômage, les politiques d'auto-incitation et les politiques gouvernementales de soutien ont engendré des hordes de stagiaires non payés, des programmes d'aide sociale et d'aide à l'emploi et des millions de travailleurs pauvres. Lorsque le nouveau système créait des emplois, souvent ces emplois ne fournissaient pas un revenu décent.

Cependant, la reconnaissance du fait que les avantages promis par le système actuel de mondialisation ne se sont pas matérialisés ne change rien au fait tout aussi évident que ces forces structurelles sont maintenant bien en place. Aujourd'hui, les décideurs, les dirigeants d'entreprise, les syndicats et les autres acteurs sociaux sont forcés de prendre en compte le pouvoir structurel d'un marché déstructuré qui a été créé ces dernières décennies et semble maintenant hors de tout contrôle.

⁴³ Crotty J. 2000, "Structural Contradictions of the Global Neoliberal Regime", Amherst online at <http://people.umass.edu/crotty/assa-final-jan00.pdf>

⁴⁴ Krueger. A. 2010. Statement for the Treasury Borrowing Advisory Committee of the Securities Industry and Financial Markets Association, disponible à l'adresse <http://www.treasury.gov/press-center/press-releases/Pages/tg683.aspx>.

Même si une régulation mondiale générale et coordonnée pourrait sembler théoriquement imaginable et souhaitable, les défenseurs du modèle qui a échoué continuent de prétendre que tant qu'on n'y sera pas parvenu, il n'y a pas d'autre alternative et que la seule option consiste à s'adapter et à se soumettre à l'impératif du marché d'accroître la compétitivité. La nécessité d'une coordination politique mondiale s'oppose au « dilemme du prisonnier » bien connu. Chacun s'en sortirait mieux en coopérant, mais personne ne le fait car si les autres ne suivent pas, celui qui fera preuve de bonne volonté perdra face aux tenants d'une politique du « chacun pour soi ».

Supposons qu'il est impossible d'avoir des économies de marché dynamiques fondées sur la concurrence et l'innovation constante sans une adaptation permanente, des risques, des changements et des restructurations. Le problème qui se pose dans ce scénario est de savoir comment cette flexibilité est répartie entre les entreprises, les états et les travailleurs. Dans le passé, les relations de travail conventionnelles, qui garantissaient une série de droits sociaux et de droits du travail, veillaient à ce que les employeurs partagent une partie de la responsabilité en offrant une sécurité de l'emploi en dépit de la volatilité des marchés, et réduisaient le risque individuel grâce à la sécurité sociale collective. Dans le monde précaire d'aujourd'hui, cependant, le fardeau de la flexibilité est passé de l'entreprise ou de l'état au travailleur individuel en grande partie non protégé, ce qui crée la précarité de l'emploi et des sociétés de plus en plus précaires.

Pour sortir du cercle vicieux du régime de mondialisation actuel, où tous les éléments se renforcent mutuellement, et dont l'emploi précaire est un élément essentiel, il faudra un paquet de mesures politiques qui vont bien au-delà des politiques du marché du travail. Les politiques monétaires, budgétaires, sociales, économiques, les politiques du travail, de l'égalité entre les hommes et les femmes, et de l'environnement doivent avoir pour objectif de réduire les inégalités et de renforcer la démocratie dans la société et sur le lieu de travail, en garantissant la sécurité de l'emploi et des opportunités d'emploi. Maintenant plus que jamais, il nous faut des politiques du travail qui permettent un emploi stable et prévisible, un équilibre entre les exigences du travail, de la vie personnelle et de la famille pour les hommes et les femmes, et que les investissements directs publics et privés soient canalisés vers la construction de sociétés plus durables, respectueuses de l'environnement et dotées de plus de cohésion sociale.

iii. Pistes de réflexion pour l'avenir

Pour être efficace, la réglementation du marché du travail visant à réduire l'emploi précaire doit s'intégrer dans un ensemble de mesures. Certes, nombre de politiques seraient plus efficaces si elles étaient mises en place de façon coordonnée au niveau mondial, mais la grande diversité des régimes politiques et le succès remarquable de pays comme le Brésil dans l'amélioration de la situation sociale et économique montrent qu'il existe une marge de manœuvre politique même dans le cadre de la mondialisation actuelle. Voici quelques éléments clefs

pour infléchir l'évolution du travail précaire grâce à une politique économique et sociale.

- **remettre le plein emploi au centre des objectifs de la politique économique.** Avec les politiques visant à libéraliser le marché, l'abandon de l'objectif du plein emploi a été pour les gouvernements un élément essentiel dans la création d'un environnement économique propice au développement du travail précaire. Toute stratégie visant à lutter contre le travail précaire ne peut réussir que si les politiques monétaires, budgétaires et industrielles convergent pour garantir la qualité de l'emploi pour tous. La Convention (n° 122) de l'OIT sur la politique de l'emploi peut servir de référence dans ce sens. Comme nous l'avons déjà dit, dans le nouveau contexte de mondialisation, on obtiendra l'impact maximum de ces politiques favorables à l'emploi si elles sont mises en œuvre de façon coordonnée au niveau multilatéral.
- **Fermer le casino – ramener les banques à leur métier au lieu de la volatilité des marchés financiers.** La mobilité mondiale des capitaux, les activités bancaires hors bilan, la répartition opaque des risques au moyen de toutes sortes de produits dérivés, ou, pour citer Warren Buffet, les nouvelles « armes financières de destruction massive »⁴⁵, la fixation des taux de change à des fins spéculatives, et les règlements obligeant les investisseurs institutionnels à suivre les évaluations d'agences de notation qui n'ont de comptes à rendre à personne⁴⁶ sont responsables de la concentration disproportionnée de profits et de pouvoirs entre les mains du secteur financier de l'économie. Tout ceci réduit le niveau de l'investissement productif, et impose aux entreprises des taux de rendements insoutenables qui ne peuvent pas être obtenus par des gains de productivité, mais seulement par une ponction sur les salaires, les impôts ou les prix à la consommation vers les profits.

L'expérience de la grande récession et l'incapacité des gouvernements à s'opposer au chantage des grands établissements financiers démontrent les dysfonctionnements du régime actuel. Une taxe sur les transactions financières, la séparation des activités de dépôt et d'investissement pour les banques, le renforcement des obligations en matière de réserves, la fermeture des activités bancaires off-shore et la réduction de la taille des institutions financières qui sont trop grosses pour faire faillite sont des instruments politiques qui permettraient de réduire considérablement la volatilité des marchés financiers.

⁴⁵ Berkshire Hathaway Inc. 2002. *Annual Report*, disponible à l'adresse www.berkshirehathaway.com/2002ar/2002ar.pdf.

⁴⁶ Lowenstein R 2008. "Triple A Failure", in *New York Time Magazine*, 27 Aug. 2008, disponible à l'adresse <http://www.nytimes.com/2008/04/27/magazine/27Credit-t.html?pagewanted=2>

- **Retrouver une marge de manœuvre budgétaire.** La cohésion sociale requiert une assiette fiscale solide. Il est impossible de lutter contre l'emploi précaire sans avoir la sécurité de l'emploi grâce aux prestations de l'état social et des politiques actives du marché du travail. Une politique globale du service public doit être le vecteur des services universels essentiels et de l'emploi de qualité. Les politiques fiscales erronées des dernières décennies ont abouti à des sociétés qui ne disposent pas des ressources nécessaires et à la concentration des richesses mondiales entre les mains d'une infime minorité. Le rééquilibrage des finances publiques ne peut être obtenu en appauvrissant davantage les catégories défavorisées. Etant donné que 0,5 pour cent de la population mondiale accapare 35 pour cent de la richesse mondiale, l'impôt sur la fortune et sur les successions doit participer au rééquilibrage des finances publiques et du financement de la cohésion sociale.

La fermeture des paradis fiscaux, l'augmentation de la progressivité de l'impôt, l'application de la législation en matière d'imposition, la taxation des plus-values et l'élargissement de l'assiette fiscale sont essentiels pour réduire le fossé entre une richesse privée insolente et des sociétés appauvries. Il faut mettre un terme aux politiques de concurrence et du chacun pour soi en matière de fiscalité et les remplacer par des politiques fiscales coordonnées notamment pour les multinationales. Les établissements financiers qui participent aux activités d'évasion fiscale ou qui opèrent dans les paradis fiscaux devraient se voir exclues de la gestion des fonds publics y compris les obligations du Trésor, les fonds de pension, etc.

- **Les services publics et les investissements publics en faveur de la cohésion sociale, et de sociétés productives et durables respectueuses de l'environnement.** Les budgets publics doivent être équilibrés à long terme. A court terme, les banques centrales doivent veiller à ce que les emprunts publics destinés aux investissements soient prioritaires par rapport aux mesures d'austérité inopportunes. Etant donné que le niveau d'endettement des consommateurs et des investisseurs privés doit baisser, les investissements publics de relance sont essentiels pour maintenir les niveaux de la demande globale et de l'emploi tout en réorientant l'économie vers l'équité et la viabilité. La priorité doit aller à des taux d'emploi élevés, afin de réduire la pression des marchés visant à faire baisser les salaires et détériorer les conditions d'emploi.

Il est essentiel d'avoir des services publics de qualité pour obtenir une croissance soutenue de la productivité, car ils peuvent apporter une contribution majeure à la réduction de la précarité en proposant un accès universel à l'éducation, la santé et les soins, ainsi que des possibilités d'emploi à long terme.

L'une des priorités du développement des services publics doit aller à la mise en place de services à la personne bien réglementés et dotés de suffisamment de personnel, car une grande partie des emplois dans le secteur des services à la personne sont actuellement des emplois précaires, et aussi parce que le manque de services de soins à la personne fait obstacle à l'accès de nombreuses femmes à un emploi normal puisque ce sont elles qui fournissent sans rémunération l'essentiel des soins dans la famille.

Seuls des investissements publics de grande envergure et l'encouragement de l'investissement privé productif peuvent réorienter les ressources gaspillées dans les sociétés profondément inégalitaires vers une économie sobre en carbone et socialement responsable.

Pour remédier aux insuffisances bien connues des services publics bureaucratiques, il est crucial d'impliquer démocratiquement les gens en tant que salariés, que citoyens, et que clients dans la planification, les processus décisionnels et la mise en œuvre de ces politiques.

- **Garantir la croissance des salaires en fonction de la croissance de la productivité – l'extension de la négociation collective.** Le découplage de la croissance de la productivité de celle des salaires est un des facteurs essentiels de la faiblesse de la demande finale et a eu pour conséquence l'augmentation toujours plus importante de l'endettement privé dans certains pays, et des excédents dûs à des exportations agressives dans d'autres. À moyen et à long terme, il est nécessaire, pour obtenir un niveau élevé d'emploi, que la demande publique et privée soit stable et fondée sur des revenus et des recettes fiscales stables. Afin d'éviter les spirales à la baisse des salaires, les gouvernements doivent garantir un seuil minimum de revenus par le biais du salaire minimum permettant de vivre et d'une sécurité sociale comprenant l'accès universel aux indemnités de chômage et aux opportunités d'emploi public. En s'appuyant sur ces garanties réglementaires en matière de revenus, les gouvernements doivent encourager l'application la plus large de la négociation collective et son extension juridique, afin de mettre un terme aux abus par les employeurs du pouvoir des marchés. L'extension de la couverture des négociations collectives est un bien public au service de la croissance de la productivité et de la concurrence fondée sur l'innovation, qui doivent être les priorités des politiques publiques.

L'état dans la plupart des sociétés est le plus grand acheteur, investisseur et il fournit souvent de grandes quantités de crédit à des taux préférentiels aux entreprises. Outre les mécanismes d'extension juridique de la négociation collective, les contrats publics devraient servir à promouvoir l'emploi de qualité. Les entreprises qui violent leurs obligations en tant qu'employeurs ou qui sous-traitent afin d'échapper aux normes du travail devraient être exclues des marchés publics.

- **Appliquer les mêmes règles à tous et éviter la concurrence déloyale sur le marché du travail.** Le recours au travail par l'intermédiaire d'agences et aux travailleurs temporaires doit être limité aux besoins légitimes des périodes de pointe de la demande de travail. Aucune entreprise ne devrait être autorisée à accroître l'emploi temporaire ou par le biais d'agences au delà d'un seuil raisonnable, par exemple, cinq pour cent de leurs effectifs. Les contrats temporaires doivent être dûment justifiés et se transformer automatiquement en contrat permanent après une période d'essai de trois mois, s'ils ne sont pas liés à une tâche ou à un projet spécifique.

L'avantage au niveau des coûts du recours aux travailleurs temporaires ou par le biais d'agences doit être éliminé en imposant l'égalité des salaires. Les risques plus élevés au travail, au niveau des accidents et du chômage des travailleurs temporaires et des travailleurs d'agences doivent être pris en compte en augmentant les cotisations sociales.

Les travailleurs indépendants doivent être pleinement intégrés au système de sécurité sociale universelle et doivent avoir des obligations similaires à celles des salariés en matière de cotisations. Les gouvernements doivent concevoir des critères simples et transparents pour définir la relation de travail.

Il est indispensable que tous les salariés aient droit au travail à temps partiel et à des aménagements souples du travail pour permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle qui tienne compte des responsabilités familiales et des obligations de soins. Il est nécessaire d'avoir des congés payés financés par l'état pour faire face à ses obligations en matière de soins. Afin de ne pas renforcer une répartition inégalitaire des soins entre les hommes et les femmes, les allocations doivent être accordées sous condition du partage des responsabilités au sein de la famille, le montant complet du congé payé n'étant disponible que s'il est partagé entre les membres de la famille qui apportent des soins.

II. Le contexte juridique du travail précaire

Avec l'évolution du contexte économique, les entreprises se sont montrées de plus en plus créatives pour contourner une législation certainement ambiguë. Dans de nombreux endroits, ils ont fait pression sur les gouvernements pour obtenir le démantèlement de la législation sociale, en orchestrant des attaques sur la protection des travailleurs. L'essentiel du débat sur les origines du travail précaire porte sur la nature du fondement juridique du travail précaire. Les législations sont-elles suffisantes, mais mal appliquées et les moyens de faire appliquer la loi sont-ils inefficaces ? Ou bien existe-t-il des lacunes dans la législation qui ont permis au travail précaire de s'implanter ? Certains experts du droit du travail soutiennent que les législations donnent peu de marge de manœuvre pour exclure des protections ; cependant, alors que les formes et les types d'emploi ont évolué ces dernières décennies, le droit du travail est

essentiellement resté le même. On pourrait donc dire que les législations n'ont pas réussi à suivre l'évolution des réalités de l'emploi ou à infléchir cette évolution, permettant ainsi l'extension considérable du travail précaire.

Le travail précaire s'est enraciné dans les faiblesses, les omissions et les lacunes du droit national et international du travail. Dans certains cas, certaines catégories de travailleurs - habituellement les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques, entre autres - sont explicitement exclus de la législation du travail. Dans ces cas, ces travailleurs sont généralement exclus de toutes les protections du travail, ou presque, et se retrouvent dans des situations très précaires. Dans d'autres cas, ce sont les pratiques d'emploi qui contournent les définitions d'« employés » et d'« employeur » de la législation du travail, en créant la possibilité d'avoir des relations de travail déguisées ou triangulaires qui permettent aux employeurs d'éviter de fournir les prestations sociales habituellement conférées par une relation de travail. De plus, le recours au travail temporaire ou sous-traité n'est pas suffisamment restreint dans de nombreux cas, ce qui entraîne un recours abusif à ces contrats qui placent les travailleurs à la merci de licenciements injustifiés, avec une sécurité de l'emploi réduite, une rémunération faible, et peu d'accès, voire pas d'accès, aux prestations de la sécurité sociale. Enfin, l'accès des travailleurs aux droits syndicaux est limité en partie par la pratique d'embaucher des travailleurs temporaires ou en sous-traitance, et en partie par la limitation juridique qui empêche les travailleurs de s'affilier au syndicat de leur choix ou de faire partie d'une unité spécifique de négociation collective. En tant que tels, les dispositifs de travail précaire ont pour conséquence ultime d'éroder le pouvoir collectif des syndicats. Quand on remet tout cela dans le contexte plus large de la faiblesse des mécanismes d'application de la loi du travail et de leur manque de ressources, avec parfois une application déficiente des normes internationales du travail, on se retrouve avec une proportion significative de travailleurs dans des conditions de travail relativement précaires.

i. Les défis dans les législations nationales

L'expérience des syndicats dans différents pays du monde montre que les législations nationales du travail ne protègent pas efficacement du travail précaire. Un échantillon des législations nationales du travail suggèrent que le droit national peut contribuer à la montée du travail précaire par le biais d'exclusions explicites de la législation du travail, d'exclusions implicites dues parfois au manque de clarté des définitions des notions d'employeur, d'employé et de relation de travail, et de l'absence de limitation du recours aux contrats temporaires. Cependant, certains pays fournissent des exemples de législations plus protectrices, qui pourraient contribuer à la réflexion sur les politiques et réglementations permettant de lutter contre le travail précaire.

1. Les exclusions explicites du code du travail

La précarité peut résulter d'une exclusion totale ou partielle de certaines catégories de travailleurs du code du travail. C'est le cas par exemple des travailleurs domestiques⁴⁷, des ouvriers agricoles, des travailleurs des zones franches d'exportation, des travailleurs du secteur public, et dans de rares cas, des travailleurs dans des dispositifs de travail temporaire.⁴⁸ Dans certains pays, les travailleurs des petites et moyennes entreprises sont également dépourvus de certaines protections.⁴⁹ Il apparaît cependant que ces exclusions sont limitées et qu'on peut y remédier avec une législation spécifique portant sur les activités de ces catégories de travailleurs⁵⁰ ou avec une législation les incluant dans le régime général. Pour citer l'exemple le plus récent, plusieurs pays viennent de prendre des mesures pour inclure les travailleurs domestiques dans leur législation du travail.⁵¹

2. Des relations de travail ambiguës

Il est plus difficile de repérer les exclusions de nature implicite. En général, la législation du travail contient une définition légale des termes « salarié » et « employeur ». Ces définitions peuvent différer d'un pays à l'autre en fonction du contexte et de la législation, mais elles ont toutes un élément commun qui peut servir à exclure implicitement certains groupes de travailleurs: si les travailleurs ne correspondent pas à la définition de « salarié », il est pratiquement certain qu'ils ne recevront aucun des droits accordés par la législation du travail. Il en va de même dans les pays où c'est la jurisprudence qui établit la distinction entre les catégories de salariés et de travailleur indépendant.

a. Le statut de l'emploi

Comme les travailleurs indépendants bénéficient rarement de la protection du travail, la distinction juridique entre « travailleur indépendant » et « salarié » a attiré les employeurs car elle permet de déguiser une relation de travail en prétendant que le salarié est un travailleur indépendant. En réalité, les employeurs ont largement usé (et abusé) du recours à des « travailleurs indépendants » ou classé à mauvais escient les travailleurs comme « indépendants » pour éviter leurs responsabilités et restreindre les droits des travailleurs.⁵²

⁴⁷ C'est actuellement le cas dans des pays comme la Corée, les Etats-Unis d'Amérique, le Koweït, le Qatar, la Syrie, le Bangladesh, le Maroc, Trinidad-et-Tobago, la Turquie, l'Ethiopie et la Thaïlande.

⁴⁸ C'est actuellement le cas dans des pays comme le Bangladesh, le Qatar et la Syrie.

⁴⁹ Voir par exemple les commentaires du Congrès des syndicats britanniques à la CEACR indiquant que les entreprises de moins de 21 employés sont exclues de la procédure statutaire de reconnaissance des syndicats, ce qui a pour conséquence d'exclure les employés des petites entreprises du droit d'être représentés par un syndicat (Schedule 1A, paragraph 7(1), of Trade Union and Labour Relations Act).

⁵⁰ C'est généralement le cas des fonctionnaires, qui se voient accorder, par le biais de statuts spécifiques, les mêmes droits (pas très souvent) ou certains des droits dont bénéficient les autres travailleurs.

⁵¹ Parmi ceux-ci, mais cette liste n'est pas exhaustive, l'Argentine, le Mexique, la Jordanie, et l'état de New York (Etats-Unis).

⁵² Voir par exemple Stone K.V.W. 2006. "Rethinking Labour Law: Employment Protection for Boundaryless Workers", in *Boundaries and Frontiers of Labour Law* (Blair Publishing: Portland, OR).

Comme l'illustrent un nombre croissant de cas déposés devant l'OIT, le statut d'emploi peut également être déguisé en transformant le contrat de travail en contrat de services civils ou commerciaux, ce qui est souvent le cas dans le secteur des transports (notamment en Amérique latine, mais aussi dans certains pays développés). Dans ces cas, les travailleurs concernés ne sont plus couverts par le droit du travail, et ne sont donc plus couverts par les conventions collectives ni par les autres droits des travailleurs. Une autre manière de travestir la relation de travail consiste à licencier les travailleurs pour les remplacer par des coopératives de travailleurs, comme on a pu le voir en Colombie et au Brésil par exemple.⁵³

Déterminer le statut d'emploi d'un travailleur peut s'avérer complexe. Certains des tests pour déterminer l'existence d'une relation de travail se fondent sur l'évaluation du degré de dépendance (économique) ou de subordination du travailleur, lorsque la définition du terme de « salarié » repose sur le cumul de ces deux facteurs.⁵⁴ Certains gouvernements donnent d'ores et déjà de bons exemples de tests utilisés pour déterminer l'existence d'une relation de travail. En Allemagne, une personne est considérée comme salariée si au moins deux des critères suivants sont remplis : la personne n'a pas de salariés assujettis à l'obligation des cotisations sociales ; elle travaille habituellement pour un seul donneur d'ordre ; elle effectue le même travail que les salariés permanents ; elle a déjà effectué le même travail en tant que salariée auparavant ; elle ne présente pas les signes de quelqu'un qui a des activités en tant qu'entrepreneur.⁵⁵ En Afrique du Sud, un travailleur est considéré comme salarié s'il remplit un seul des critères suivants : la façon dont il travaille est soumise au contrôle ou à la direction d'une autre personne ; les horaires de travail de la personne sont soumis au contrôle ou à la direction d'une autre personne ; dans le cas d'une personne qui travaille pour une organisation, la personne fait partie de cette organisation ; la personne a travaillé pour une autre personne au moins 40 heures par mois en moyenne les trois derniers mois ; la personne est économiquement dépendante d'une autre personne pour laquelle elle travaille ou fournit des services ; une autre personne lui fournit ses outils ou son équipement de travail ; ou la personne travaille seulement pour une personne ou lui fournit des services.⁵⁶

b. La définition de l'employeur (des employeurs) (relation triangulaire, agence, sous-traitant)

Outre les problèmes associés à la définition du terme « salarié », se pose la question de la définition de l'employeur. Dans la plupart des pays, la législation part de l'hypothèse que la relation de travail est fondée sur la relation binaire traditionnelle entre un travailleur et un employeur. Cependant, depuis des décennies, l'« employeur » n'est plus une entité unique, puisque les entreprises adoptent de plus en plus des structures horizontales par le biais des franchises, de

⁵³ Voir le document de travail pour le colloque d'ACTRAV : Célébration du 60^{ème} anniversaire de la convention 98 : le droit d'organisation et de négociation collective au 21^{ème} siècle, 2009, p. 18.

⁵⁴ Voir par exemple *McKee v. Reid's Heritage Homes Ltd.*, 2009 ONCA 916.

⁵⁵ Code allemand de la sécurité sociale (1999)

⁵⁶ Loi Sud-africaine amendant les conditions essentielles de l'emploi, 2002.

la sous-traitance et au-delà. Des problèmes se posent donc lorsque les travailleurs tentent de s'organiser en unités de négociation collective, ou en cas d'abus lorsqu'il faut attribuer les responsabilités.

La législation relative aux agences d'emploi privées présente un certain nombre de faiblesses qui autorisent de nombreux abus par rapport aux droits des travailleurs. L'augmentation rapide du nombre de ces agences a abouti à des situations où le salarié se trouve sur des lieux de travail sans employeur et les employeurs sans lieu de travail, ce qui fragmente les structures de négociation collective. L'employeur principal se libère de ses obligations en tant qu'employeur grâce à ces dispositifs, alors que les agences et les courtiers en placement emploient une main d'œuvre dispersée qui est souvent confrontée à des obstacles presque insurmontables pour exercer ses droits à la négociation collective.

Même si les syndicats adoptent des approches diverses selon les pays et les secteurs pour traiter avec les agences d'emploi, Les fédérations syndicales mondiales ont obtenu un accord sur les principes essentiels qui incluent les éléments suivants : la principale forme d'emploi devrait être l'emploi permanent, direct et sans limitation ; les travailleurs des agences devraient être couverts par la même convention collective que les autres travailleurs dans l'entreprise utilisatrice ; les travailleurs d'agences devraient recevoir le même traitement à tous égards ; le recours à des agences d'intérim ne devrait pas accroître le fossé entre les hommes et les femmes au niveau du salaire, des conditions de travail et de la protection sociale ; les agences d'intérim ne devraient pas être utilisées pour éliminer les relations de travail permanentes et directes ; et les travailleurs des agences ne devraient jamais être utilisés pour affaiblir les syndicats ni remettre en question les droits des travailleurs.⁵⁷

Lorsque le statut de l'employeur est en cause, la définition de l'« employeur » devrait être clarifiée afin de mieux refléter l'horizontalité complexe des nouvelles formes de relations de travail. On pourrait envisager des modifications de la législation pour définir un employeur comme une entité complexe pour veiller à ce que les relations triangulaires ou les employeurs multiples soient pris en compte et que les responsabilités appropriées leur soient attribuées.

Les gouvernements ont adopté des approches différentes pour attribuer les responsabilités dans les relations de travail triangulaires. Certains pays ont établi des responsabilités conjointes et individuelles pour protéger les travailleurs. Par exemple, pour le cas des travailleurs en sous-traitance, les législations du Québec (Canada)⁵⁸ et du Mexique⁵⁹ établissent que l'employeur « utilisateur » est conjointement et individuellement responsable des obligations pécuniaires vis-à-vis des travailleurs. Egalement, dans le cas des travailleurs placés par une agence

⁵⁷ Ces principes sont disponibles en anglais à l'adresse : (<http://www.icem.org/en/73-Contract-and-Agency-Labour/3861-Global-Union-Principles-on-Temporary-Work-Agencies>).

⁵⁸ Québec, Loi sur les normes du travail, section 95.

⁵⁹ Mexique, Code fédéral du travail, (version amendée de 2006), article 15.

d'intérim, la législation de la Croatie⁶⁰ introduit par exemple une responsabilité conjointe en disposant que l'agence d'intérim est responsable des obligations pécuniaires alors que l'employeur « utilisateur » sera considéré comme l'employeur au regard des obligations comme celle de la protection de la sécurité et de la santé au travail. Le Brésil⁶¹ et le Chili⁶² ont également des législations définissant que l'employeur « utilisateur » sera responsable en cas de non respect du contrat par le sous-traitant.

3. La précarité au sein de la relation de travail

a. Le travail temporaire

Même lorsqu'ils sont directement employés, les travailleurs temporaires reçoivent généralement moins d'avantages sociaux et de protections du travail que les travailleurs permanents. Un nombre considérable de pays impose des sauvegardes - parfois très détaillées - contre le recours aux contrats à durée déterminée, alors que d'autres ne prévoient que peu de restrictions, voire aucune, sur ce type de contrat.⁶³ A l'heure de rédiger ce rapport, l'Espagne a introduit une mesure autorisant les employeurs à engager les travailleurs sur une base temporaire pour une durée illimitée ou un nombre illimité d'affectations jusqu'en décembre 2013. De nombreux pays n'interdisent pas non plus la rotation des contrats temporaires. Les entreprises peuvent donc facilement embaucher des travailleurs avec un contrat temporaire, et les licencier avant qu'ils n'acquière certains droits.

Certains pays ont adopté une législation visant à empêcher le recours abusif aux travailleurs temporaires, en utilisant diverses méthodes, par exemple : 1) en décidant des raisons spécifiques ou des circonstances dans lesquelles l'employeur peut avoir recours à des travailleurs temporaires ; 2) en limitant la proportion de ces travailleurs qui peuvent être embauchés par un employeur ; 3) en interdisant le recours à des travailleurs temporaires dans certains secteurs ; 4) en limitant la durée ou le nombre d'affectations pour un travailleur donné.⁶⁴ Il existe de bons exemples à ce sujet : la Belgique autorise le recours aux travailleurs temporaires seulement pour : (i) remplacer un travailleur permanent ; (ii) couvrir des périodes de pointe temporaires et exceptionnelles ; (iii) un travail de nature inhabituelle ; (iv) pour des performances artistiques.⁶⁵ La législation de la France est peut-être plus restrictive, car on ne peut avoir recours à des travailleurs temporaires que pour (i) remplacer un salarié absent ; (ii) répondre aux besoins d'une augmentation temporaire de l'activité ; (iii) pourvoir des postes intrinsèquement limités dans le temps. La durée du travail temporaire est également limitée à 18 ou 24 mois, après lesquels le contrat doit devenir permanent.⁶⁶ Il s'agit d'une

⁶⁰ Croatie, Loi sur le travail 2009, article 29(5) et 30(1) respectivement.

⁶¹ Brésil, Code du travail, article 455.

⁶² Chili, Code du travail, article 63.

⁶³ OIT : *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Protection contre les licenciements abusifs*, rapport III (partie4B), Conférence internationale du travail, 82^e session, Genève, 1995, paragraphe 52. Disponible à l'adresse : <http://www.ilo.org/ilolex/french>

⁶⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0899.htm>

⁶⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0899.htm>

⁶⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0899.htm>

amélioration par rapport à la plupart des autres pays européens, qui fixent la limite à 24 à 36 mois, comme la Pologne, la Roumanie et l'Italie.⁶⁷

b. La sécurité de revenu

Le travail précaire a été le moteur essentiel de la croissance du secteur à faible rémunération. Dans les pays qui ne disposent pas d'une couverture globale des négociations collectives, ni de salaires minimaux légaux, la pression à la baisse des salaires est très forte, notamment quand le chômage est élevé. L'Allemagne en est un bon exemple : avec la diminution de la couverture des conventions collectives, et en l'absence d'un salaire minimum légal, l'incidence des bas salaires a beaucoup augmenté, ce secteur comptant en 2008 2,3 millions de travailleurs en plus qu'en 1998.

Dans les pays où l'accès aux prestations sociales est restreint ou absent, les gens sont contraints d'accepter n'importe quel emploi précaire pour survivre. Des programmes récents à grande échelle, comme la loi nationale de garantie de l'emploi rural en Inde, ou *Bolsa Familia* au Brésil, créés parallèlement à l'instauration des salaires minimaux légaux, ont contribué à établir au moins un plancher minimum partiel de revenus qui s'étendait au-delà de l'emploi formel, contribuant ainsi à réduire la pression sur les travailleurs pour qu'ils acceptent des conditions précaires.

c. La faiblesse des mécanismes d'application de la loi

La faiblesse des mécanismes d'application du droit du travail implique que même les travailleurs protégés peuvent avoir un sentiment de précarité. En fait, dans de nombreux pays, la responsabilité de la régulation, la mise en œuvre et la répression du droit du travail a été morcelée entre différents ministères. L'éclatement du mandat traditionnel du ministère du travail ou du département du travail a pour conséquence que les travailleurs n'ont plus de lieu clairement défini pour exprimer leurs préoccupations et influencer la politique.⁶⁸ De plus, les mécanismes d'application du droit du travail ont été mis à mal par la réduction de leurs ressources. Ce constat est d'autant plus aigu pour les services d'inspection du travail, qui ne disposent généralement pas des ressources nécessaires à leur activité.⁶⁹

ii. Le droit international

L'examen du droit international a révélé que la plupart des normes internationales du travail protègent en principe tous les travailleurs. La plupart des catégories de travailleurs particulièrement touchées par le travail précaire et les relations d'emploi triangulaires ou déguisées ont fait l'objet de normes. Cependant, on a assisté à l'émergence de problèmes d'un niveau supérieur qui

⁶⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0899.htm>

⁶⁸ Arthurs, H. 2006. "Who Will Redraw the Boundaries?" in *Boundaries and Frontiers of Labour Law* (Blair Publishing, Portland, OR).

⁶⁹ Pour avoir une vision détaillée des problèmes traditionnels et des défis nouveaux auxquels sont confrontés les services d'inspection du travail, voir CIT 100^e session, Rapport V : Administration du travail et inspection du travail, OIT 2011.

limitent l'accès aux droits du travail. Tout d'abord, il semble exister une absence de protection contre la précarité en tant que telle. Deuxièmement, le recours au travail temporaire et au travail par le biais d'agences en particulier n'a pas été limité ni régulé avec efficacité. En dernier lieu, le faible taux de ratification et la faiblesse de la mise en œuvre vident certains des instruments existants de leur potentiel de protection. Il ne fait aucun doute que dans la pratique, l'emploi précaire crée d'énormes barrières empêchant les travailleurs d'exercer leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, comme nous le verrons plus en détail dans le chapitre suivant.

1. La protection universelle de tous les travailleurs

Un grand nombre des nouvelles formes d'emploi examinées dans ce document sont apparues ces vingt ou trente dernières années, et n'existaient donc pas encore lors de l'adoption de la plupart des instruments existants de l'OIT. Cependant, la Commission d'experts de l'OIT (la CEACR)⁷⁰ a insisté à diverses reprises sur le fait que les conventions et les recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail sont d'une application générale ; ce qui veut dire qu'elles couvrent tous les travailleurs, sauf disposition contraire.⁷¹ C'est particulièrement vrai pour les conventions du travail fondamentales sur la liberté syndicale, le droit à la négociation collective, l'absence de discrimination dans les professions et dans l'emploi, l'égalité des salaires pour les hommes et les femmes, l'abolition du travail forcé, et l'élimination du travail des enfants, ainsi que pour les conventions prioritaires.⁷²

⁷⁰ Après avoir ratifié une convention de l'OIT, le pays doit rendre périodiquement un rapport sur les mesures qu'il a prises pour la mettre en œuvre. Les gouvernements doivent remettre tous les deux ans des rapports détaillant les mesures adoptées dans le droit et dans la pratique pour appliquer chacune des huit conventions fondamentales et quatre des conventions prioritaires qu'ils ont ratifiées. Pour toutes les autres conventions, les rapports sont à rendre tous les cinq ans, à l'exception des conventions qui ont été archivées (et ne font plus l'objet d'une supervision régulière). Il est possible de demander des rapports plus fréquents sur l'application des conventions. Les gouvernements doivent remettre une copie de leur rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces organisations peuvent présenter des commentaires sur le rapport des gouvernements, elles peuvent également envoyer des commentaires sur l'application des conventions directement à l'OIT. La commission d'experts a été instaurée en 1926 pour examiner le nombre croissant de rapports gouvernementaux sur les conventions ratifiées. Elle se compose aujourd'hui de 20 éminents juristes nommés par le Conseil d'administration pour un mandat de trois ans. Les experts proviennent de régions géographiques, de systèmes juridiques et de cultures différents. Le rôle de cette commission est d'établir une évaluation impartiale et technique de l'état de l'application des normes internationales du travail.

⁷¹ OIT : *Etude d'ensemble de la Commission d'experts sur l'application de la convention n° 97 et la recommandation n° 86 sur les travailleurs migrants (révisées), 1949, et sur la convention n° 143 et la recommandation n° 151 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, paragraphe 37. Rapport III (1B) 87^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève 1999.*

⁷² Les conventions prioritaires ou de gouvernance de l'OIT sont : la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 ; la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 ; la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

2. La relation de travail

Alors que tous les travailleurs devraient bénéficier de leurs droits fondamentaux au travail, indépendamment de leur statut, il est souvent difficile sans avoir une relation de travail définie d'avoir accès à ces droits. De plus, de nombreux droits spécifiques du travail sont conditionnés par l'existence d'une relation de travail. Cette dépendance souligne l'importance d'établir équitablement l'existence ou pas d'une relation de travail.

La Recommandation de l'OIT sur la relation de travail (n° 198) de 2006 donne des orientations utiles aux Etats membres pour déterminer l'existence d'une relation de travail. Elle a été rédigée pour guider les Etats membres à déterminer l'existence d'une relation de travail lorsque les droits et les obligations des parties concernées ne sont pas clairs ou en cas de tentative de déguiser la relation de travail. Cette recommandation cherche de façon générale à combattre les relations de travail déguisées pour garantir aux travailleurs employés la protection à laquelle ils ont droit. En fait, l'orientation générale de la recommandation est la suivante : l'existence d'une relation d'emploi devrait être déterminée en premier lieu «*par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties*». ⁷³ Un test efficace pour déterminer s'il existe une relation de travail devrait donc protéger les droits et les prestations sociales des salariés *de facto*, même si leurs employeurs ont élaboré des dispositifs pour déguiser la relation.

La recommandation réaffirme également en toute clarté que la législation du travail devrait chercher à protéger la partie la plus faible dans la relation de travail, c'est-à-dire le travailleur, et qu'il devrait exister la présomption légale de l'existence d'une relation de travail quand un nombre déterminé d'indicateurs, comme la subordination, sont présents, ce qui transférerait la charge de la preuve à l'employeur présumé. La recommandation appelle en outre les gouvernements à «*veiller particulièrement à assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi que les travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés*». ⁷⁴

Les dispositions de la recommandation n° 198 sont fermes pour l'essentiel, mais sa principale faiblesse est qu'il ne s'agit pas d'un instrument contraignant. Elle ne dispose donc pas du poids d'une convention et ne peut pas rendre un état membre responsable de ses pratiques en matière d'emploi. Il faudrait donc envisager la possibilité de reprendre certaines des dispositions essentielles de la recommandation pour en faire un nouvel instrument contraignant.

⁷³ Recommandation (n° 198) de l'OIT sur la relation de travail, paragraphe 9.

⁷⁴ Ibid. paragraphe 5.

3. Réaffirmer les droits fondamentaux et étendre la couverture des normes du travail aux groupes particulièrement vulnérables.

(a) Les travailleurs exclus

Alors que la précarité menace de plus en plus toutes les catégories de travailleurs, certaines d'entre elles sont plus fréquemment touchées par les conditions de travail précaires : les emplois à temps partiel non désirés (les femmes), les contrats temporaires ou les « petits boulots » (les jeunes travailleurs), les emplois faiblement rémunérés (les jeunes, les travailleurs handicapés), le travail saisonnier et le travail domestique (les migrants, les femmes), pour n'en citer que quelques-uns, sont habituellement touchés de façon disproportionnée par le travail précaire.

La portée de certaines conventions peut être limitée par un état membre au moyen de « clauses de flexibilité » autorisant l'exclusion de certaines catégories de travailleurs de ses dispositions. Un examen de ces clauses a permis de constater que les états membres n'ont pas utilisé, lors de la ratification, de clauses de flexibilité pour exclure les travailleurs sous-traitants, les travailleurs d'agence ou les temporaires *en tant que tels*. Ces clauses ont plutôt été utilisées pour exclure des secteurs spécifiques, comme les travailleurs de l'agriculture, les travailleurs domestiques, les travailleurs à domicile, ceux de l'économie informelle et ceux des zones franches d'exportation.

Cependant, l'OIT a étendu la protection au travail par le biais de normes relatives aux situations spécifiques de la plupart de ces travailleurs plus vulnérables. Sans prétendre à l'exhaustivité, les efforts pour protéger ces travailleurs souvent en situation de précarité peuvent être renforcés par la promotion, le contrôle et la mise en œuvre effective de conventions comme :

- La convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ; et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 ; (49 et 23 ratifications respectivement) ;
- La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, (41 ratifications) ;
- La convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 (82 ratifications) ;
- La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 (22 ratifications) ;
- La convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996 (7 ratifications)
- La convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, pas encore en vigueur.

(b) Le principe de l'égalité de traitement

L'une des caractéristiques communes aux instruments de l'OIT susmentionnés est qu'ils reposent sur le principe de l'égalité de traitement. Ce principe s'applique de différentes manières. Tout d'abord, il implique que les travailleurs ne devraient pas faire l'objet de discrimination « *fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou toute autre forme de discrimination couverte par la législation et la pratique nationales* », la discrimination étant définie comme toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.⁷⁵ Deuxièmement, ce principe garantit que le traitement réservé à la catégorie de travailleurs mentionnée dans une convention particulière n'est pas moins favorable que celui qui est réservé aux travailleurs en général sur un certain nombre de points détaillés.⁷⁶ Troisièmement, certains instruments reconnaissent que l'exigence d'égalité de traitement peut ne pas suffire à garantir aux travailleurs le bénéfice de conditions non moins favorables et prévoient donc des mesures supplémentaires visant à une égalité de traitement effective.⁷⁷ La convention n° 143 par exemple, ne se contente pas de demander l'abrogation de toute disposition législative discriminatoire et la modification de toute disposition ou pratique administrative discriminatoire, elle demande aussi aux autorités publiques de prendre des mesures positives pour promouvoir dans la pratique l'égalité des chances pour les travailleurs migrants.

Le principe de l'égalité de traitement est essentiel pour que les travailleurs en situation précaire bénéficient de conditions non moins favorables que celles dont bénéficient les autres travailleurs. Cependant, afin d'atteindre cet objectif, des mesures positives supplémentaires peuvent s'avérer nécessaires pour remédier aux problèmes spécifiques rencontrés par les travailleurs.

(c) Le travail d'agence / les agences d'emploi privées

La convention n° 181 sur les agences d'emploi privées représente un effort pour remédier aux abus des agences d'emploi privées ; elle cherche en particulier à donner aux travailleurs de ces agences l'accès à leurs droits fondamentaux au travail et à une protection appropriée de leurs conditions de travail. Les références à l'agrément et à la répartition des responsabilités respectives de l'agence et de l'entreprise utilisatrice vis-à-vis des travailleurs sont des éléments importants pour réagir aux cas d'agences sans scrupules.

⁷⁵ Voir la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, articles 1 et 2.

⁷⁶ Par exemple la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel exige que des mesures soient prises « afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable » dans un certain nombre de domaines.

⁷⁷ Voir l'article 4 de la convention n° 159 qui prévoit ceci : « Ladite politique devra être fondée sur le principe d'égalité de chances entre les travailleurs handicapés et les travailleurs en général. (...). Des mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard de ces derniers.

En outre, la convention demande que des mesures soient prises afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. La convention ne limite toutefois pas le recours aux travailleurs d'agences, comme nous le verrons en détail ci-dessous.

(d) Les travailleurs au bas de l'échelle des salaires

Tout salarié, quel que soit son contrat, est confronté à des conditions précaires si son salaire est inférieur à un niveau minimum. La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima prévoit une sauvegarde à ce sujet, car elle oblige les pays à établir un mécanisme de fixation du salaire minimum prenant en compte « les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux ». ⁷⁸ La convention établit avec fermeté le principe d'un salaire minimum et le rôle que doivent jouer les partenaires sociaux dans la détermination du niveau du salaire minimum. Elle définit le concept de « besoins » en termes généraux et énonce clairement que le salaire minimum ne devrait pas seulement tenir compte des besoins absolus, mais avoir un lien raisonnable avec le niveau général des salaires. L'OIT peut donner des orientations plus précises sur la détermination de ce que l'on doit comprendre par le salaire minimum approprié, afin d'établir un salaire minimum permettant de vivre au niveau du pays en prenant en compte les spécificités nationales.

Il est également important d'observer que la convention couvre tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection. ⁷⁹ Pour citer quelques exemples de son application, la CEACR a examiné les allégations de syndicats indiquant que des initiatives privées avaient permis d'introduire différents mécanismes destinés à remettre en cause la relation de travail comme les contrats de services professionnels, les contrats de travail à la pièce, et les contrats de services temporaires, en raison de l'échec de la mise en œuvre de la législation du travail, notamment des dispositions relatives au salaire minimum. La commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur le sujet, et en particulier sur les mesures adoptées ou envisagées pour que les dispositions relatives au salaire minimum soient appliquées dans la pratique. Dans d'autres cas, relatifs aux travailleurs domestiques, occasionnels, aux apprentis et au travail agricole, tout en reconnaissant les difficultés pratiques qui existent pour établir un salaire minimum pour ces groupes de travailleurs, la commission a rappelé que le système du salaire minimum cherche tout particulièrement à protéger les catégories de travailleurs les plus vulnérables, et qu'il convient de prendre à ce sujet les mesures nécessaires pour étendre la protection des salaires minima aux catégories susmentionnées. ⁸⁰

⁷⁸ Article 3 (a).

⁷⁹ Article 1.

⁸⁰ CEACR : Demande directe individuelle relative à la convention n° 131, sur la fixation des salaires minima, 1970, Guatemala (ratification en 1988) ; soumise en 2004 ; et CEACR : Demande directe

(e) **Le travail à temps partiel**

La convention n° 175 sur le travail à temps partiel, 1994, prévoit que des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs ; la sécurité et la santé au travail; la discrimination dans l'emploi et la profession. En outre, les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable pour la protection de la maternité, la cessation de la relation de travail, le congé payé annuel et les jours fériés payés, ainsi que le congé de maladie. Il existe une disposition essentielle visant à protéger les travailleurs du travail partiel non volontaire. Dans ce contexte, la CEACR a demandé aux gouvernements lors de la ratification de fournir des informations sur les mesures destinées à protéger les travailleurs de l'emploi à temps partiel non choisi, et notamment les femmes, qui représentent la majorité des travailleurs à temps partiel, ou de mentionner dans leur rapport les initiatives visant à empêcher que des travailleurs soient « piégés dans un emploi à temps partiel ».⁸¹

4. Pistes de réflexion pour l'avenir : améliorer la protection légale

Le fait que la plupart des travailleurs précaires, comme tous les travailleurs, reçoivent en principe une certaine protection d'après les conventions existantes de l'OIT suscite deux préoccupations : il est nécessaire d'examiner si la protection offerte par ces conventions est suffisante, et il est nécessaire pour l'OIT (et les syndicats) de réfléchir à la façon d'améliorer leur taux de ratification et leur application effective. Une convention non ratifiée et non appliquée recèle autant de potentiel qu'un outil rangé dans sa boîte – mais si elle était utilisée comme elle le devrait, elle permettrait certainement de construire un cadre juridique plus solide.

- **Le manque de volonté de protéger les travailleurs du travail précaire**

Même si les instruments internationaux prévoient généralement une couverture universelle, on peut dire qu'elles ne protègent pas du travail précaire *en tant que tel*. Tout d'abord, les normes internationales du travail existantes ne prennent pas en compte efficacement la nature spécifique du travail précaire, et le recours abusif au travail temporaire, à la sous-traitance et aux agences. Deuxièmement, certaines des normes internationales du travail ont échoué à réaliser leur potentiel en raison de leur faible taux de ratification et de mise en œuvre par les gouvernements, et de l'absence de

individuelle relative à la convention n° 131, sur la fixation des salaires minima, 1970, Yémen (ratification en 1976) ; soumise en 1998

⁸¹ OIT : CEACR : Demande directe individuelle relative à la convention n° 175, sur le travail à temps partiel, 1994, Suède (ratification en 2002) ; soumise en 2010.

promotion de ces instruments, et du recours aux mécanismes de contrôle de l'OIT par les syndicats.

De son côté, la convention n° 181 sur les agences d'emploi privées ne limite pas le recours à ces agences. L'une de ses principales lacunes est qu'elle ne prend pas en compte les conditions d'embauche des travailleurs des agences, ni qu'elle ne limite pas le nombre ou la proportion de travailleurs d'agences qui sont autorisés à travailler dans une entreprise utilisatrice. La convention n° 181 ne fournit donc pas de protection contre le recours excessif au travail par le biais des agences ni contre les tentatives délibérées des employeurs principaux de recourir au travail par le biais des agences afin de s'exonérer dans toute la mesure du possible de leurs obligations en tant d'employeurs. Cette convention ne donne pas non plus suffisamment de conseils sur les « mesures spécifiques » que les gouvernements devraient adopter pour que les travailleurs aient droit à la négociation collective.

L'omission du travail temporaire dans le droit international du travail en général mérite d'être soulignée. A ce jour, il n'existe pas d'instrument international sur le travail temporaire, une omission particulièrement néfaste quand on sait que le travail temporaire affecte tout de façon disproportionnée les jeunes, les femmes et les travailleurs migrants. D'après la CEACR, alors que les contrats à durée indéterminée étaient généralement la norme dans de nombreux pays, on a assisté à une prolifération de nouveaux types de contrats à durée déterminée.⁸² Certains de ces contrats existaient déjà, mais ils étaient souvent limités (par exemple le travail saisonnier ou occasionnel, etc.). D'autres formes sont apparues, avec par exemple le développement de nouvelles activités ou celui des zones franches d'exportation. La prolifération de ces contrats semble cependant ne pas avoir suscité de réponse réglementaire appropriée jusqu'à présent.

Il est donc nécessaire d'identifier plus généralement les lacunes des conventions internationales du travail, et de faire une campagne en faveur de l'adoption (et de la ratification par la suite) d'une nouvelle convention et recommandation de l'OIT. Tout nouvel instrument devrait chercher, dans un premier temps, à limiter, restreindre ou réduire le recours aux formes de travail précaire en établissant des conditions claires permettant à un employeur d'embaucher des travailleurs temporaires ou par le biais d'agences, en limitant la proportion de travailleurs titulaires de contrats précaires dans une entreprise donnée, et la période durant laquelle un travailleur peut être sous contrat temporaire, après quoi il doit recevoir un contrat permanent.

⁸² OIT : Rapport de la Commission d'experts sur l'application des conventions et des recommandations, Protection contre les licenciements injustifiés, Rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 82^e session, Genève, 1995. Disponible à l'adresse : <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>

Deuxièmement, un instrument devrait chercher à empêcher le recours abusif aux formes précaires d'emploi en établissant des critères clairs pour déterminer l'existence d'une relation de travail. La recommandation n° 198 sur la relation de travail, 2006, pourrait donner des orientations sur la formulation des dispositions d'un instrument contraignant. En outre, l'instrument devrait instaurer des recours efficaces pour les travailleurs victimes d'abus, afin de décourager ces pratiques.

Troisièmement, dans le reste des cas d'emploi non conventionnel, un instrument devrait veiller à ce que ces travailleurs bénéficient de protections spécifiques, afin qu'ils reçoivent au moins un traitement égal à celui des autres travailleurs, ce qui peut exiger des protections plus importantes pour tenir compte des besoins spécifiques des travailleurs précaires. L'instrument devrait à ce sujet accorder une attention particulière à la sécurité sociale, à la sécurité et la santé au travail, et aux droits syndicaux, et veiller à ce que les états membres adoptent des mesures spécifiques pour garantir la portée de la négociation collective et son accès.

Enfin, afin de décourager les employeurs de recourir à l'embauche de travailleurs précaires, il faudrait établir une réglementation imposant aux employeurs de payer des primes aux travailleurs précaires, des impôts plus élevés ou une contribution supplémentaire au fonds de sécurité sociale du travailleur.

- **La ratification, la mise en œuvre, la promotion et la jurisprudence**

Les conventions existantes devraient être considérées comme un réservoir de ressources juridiques permettant de mieux protéger les travailleurs précaires. La réponse des syndicats consiste à sélectionner un certain nombre de conventions de l'OIT particulièrement pertinentes pour les travailleurs précaires et à lancer une campagne en faveur de leur ratification et de leur mise en œuvre (et à appeler l'OIT à faire de même). On pourrait concevoir de réaliser ces activités sous l'égide d'une grande campagne internationale sur le travail précaire, destinée à souligner la pertinence et l'application des normes existantes de l'OIT particulièrement importantes pour le travail précaire.

Après avoir ratifié une convention, un état membre est juridiquement contraint de la mettre en œuvre de bonne foi⁸³, à la fois dans la loi et dans la pratique. Il est certain que le taux de ratification d'un bon nombre de conventions particulièrement utiles pour les travailleurs précaires est faible, ce qui exclut les travailleurs de la plupart des pays de leur champ d'application. Cependant, même si ces conventions ne sont pas ratifiées, elles peuvent servir malgré tout pour élaborer des campagnes et légitimer les revendications d'une campagne et les dossiers déposés devant les juridictions nationales.

⁸³ Article 26 de la Convention de Vienne sur le droit des traités, 1969.

Concernant les recommandations et les conventions ratifiées, les syndicats doivent également continuer à présenter des cas devant les mécanismes de contrôle de l'OIT, afin de développer le corpus de jurisprudence relatif au travail précaire. La CEACR et le comité de la liberté syndicale sont les organes de contrôle les plus fréquemment utilisés, ils examinent les allégations de non-respect des conventions. Un nombre relativement restreint de cas impliquant un non-respect des conventions qui peuvent avoir une incidence directe sur les travailleurs précaires en particulier ont été déposées devant les organes de contrôle de l'OIT, à l'exception notable d'un certain nombre de plaintes alléguant de la violation de la liberté syndicale présentées devant le comité de la liberté syndicale. Il convient cependant d'observer que les quelques rapports fournis par les syndicats ont permis à la CEACR d'attirer à plusieurs reprises l'attention d'un certain nombre de gouvernements sur l'augmentation de la précarité à laquelle sont confrontés les travailleurs et d'appeler à l'adoption de mesures pour remédier à ce problème. De 1991 à 2011, la CEACR a rédigé plus de 20 observations à l'adresse de gouvernements individuels, remettant en cause leur application des instruments afin de remédier aux problèmes du travail précaire. C'est particulièrement vrai pour la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964.

Enfin, tant qu'il n'existera pas d'instrument portant sur les droits des travailleurs temporaires, la priorité devrait être donnée également à l'utilisation et à la promotion de la convention n° 158 sur le licenciement, qui appelle les états l'ayant ratifié à adopter des garanties adéquates contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée pour éluder la protection découlant de la présente convention.⁸⁴ La recommandation n° 166 qui accompagne cette convention cite des exemples de dispositions susceptibles d'être adoptées à ce propos : (a) restreindre l'utilisation de contrats de durée déterminée aux cas où, en raison soit de la nature du travail à effectuer, soit des conditions dans lesquelles ce travail doit être accompli, soit des intérêts du travailleur, la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée; (b) assimiler les contrats de durée déterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a), à des contrats de travail de durée indéterminée ; assimiler les contrats de durée déterminée, lorsqu'ils ont fait l'objet d'un ou de plusieurs renouvellements, à des contrats de travail de durée indéterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a).

⁸⁴ Article 2, paragraphe 3.

iii. **La jurisprudence de l'OIT sur la négociation collective et la liberté syndicale**

La liberté syndicale et la négociation collective ont été le principal moyen d'accéder à des conditions de travail décente et à d'autres avantages, et dans de nombreux endroits, la négociation collective est le mode le plus courant de fixation du salaire.⁸⁵ Etant donné qu'ils s'agit de droits essentiels à la réalisation de tous les autres droits, l'accès des travailleurs aux droits syndicaux étant le passage obligé pour améliorer et faire appliquer dans la pratique tous les autres droits, la liberté syndicale et la négociation collective sont donc des droits essentiels pour améliorer les conditions de travail des travailleurs dans cette situation de précarité. Les cadres juridiques relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective revêtent donc une importance fondamentale pour comprendre la protection juridique existante et potentielle des travailleurs précaires. Cette section examine l'application des quatre éléments essentiels des droits syndicaux qui jouent à eux tous un rôle essentiel dans l'accès des travailleurs à la négociation collective. Cette section présente également des exemples de pratique nationale à travers la loupe de la jurisprudence de l'OIT, afin de comprendre immédiatement les problèmes de mise en œuvre au niveau national, ainsi que l'évaluation de l'OIT sur ces pratiques.

Il est largement reconnu que les droits et les principes relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective sont au cœur de l'OIT. La constitution de l'OIT incite à la reconnaissance effective de ces droits en tant que moyen d'améliorer les conditions de travail. Ces principes ont été développés et élaborés dans plusieurs conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail, essentiellement les conventions n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949. Comme ces deux conventions n'autorisent les exclusions que pour les membres des forces armées et de la police, et pour les fonctionnaires publics exerçant dans l'administration de l'état pour la convention n° 98⁸⁶, et que les principes qu'elles contiennent s'appliquent à tous les états membres qu'ils les aient ratifiées ou non, leur protection s'étend à tous les travailleurs, y compris les travailleurs précaires.

Il n'en demeure pas moins que les droits syndicaux en général et ceux des travailleurs précaires en particulier sont bafoués dans le monde. D'après les conclusions du colloque de 2009, l'érosion de la relation de travail revient fondamentalement à nier aux travailleurs la possibilité d'exercer leurs droits, et constitue une des principales raisons de la difficulté à étendre la couverture de la

⁸⁵ Voir le parlement européen, Rapport sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexisécurité et les nouvelles formes de dialogue social (2009/2220(INI), 2010 paragraphe Q.

Disponible à l'adresse :

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2010-0193&language=FR>

⁸⁶ Il convient de remarquer que la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention n° 154 sur la négociation collective de 1981 ont étendu le champ d'application de la convention n° 98 pour lui permettre de couvrir pratiquement tous les travailleurs du secteur public.

négociation collective.⁸⁷ Les fédérations syndicales mondiales dénoncent le fait que dans la pratique, les travailleurs des agences sont totalement privés du droit de négociation collective car aussi bien l'agence que l'entreprise utilisatrice refusent d'assumer leurs rôles d'employeur. La CEACR et le comité de la liberté syndicale ont observé qu'un certain nombre d'états membres ont appliqué des critères qui divergent ou diffèrent de ceux des conventions n° 87 et 98 lors de l'adoption ou de l'application de la législation du travail, excluant les travailleurs qui devraient bénéficier de ces garanties. Effectivement, l'accès à la liberté syndicale et à la négociation collective est jonché d'obstacles, dans la loi et la pratique, qui empêchent les travailleurs d'exercer effectivement ces droits. Il convient d'observer que les organes de contrôle de l'OIT ont élaboré une jurisprudence solide sur la question du travail précaire et des droits syndicaux. Les syndicats pourraient également recourir aux mécanismes de l'OIT pour étendre cette jurisprudence afin de couvrir d'autres domaines problématiques importants relatifs à l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective par les travailleurs précaires.

1. Le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'affilier à ces organisations

Concernant le droit d'organisation, l'article 2 de la convention n° 87 prévoit que les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Le comité de la liberté syndicale a souligné que ce droit s'applique à tous les travailleurs, y compris ceux que nous avons considérés comme précaires dans le contexte de ce document : ceux qui sont employés sur une base permanente, avec un contrat à durée déterminée, ou les travailleurs contractuels ; les travailleurs soumis à une période de probation ; les travailleurs à temps partiel et occasionnels ; les personnes embauchés dans le cadre de programmes de participation communautaire destinés à lutter contre le chômage ; les travailleurs des coopératives ; les travailleurs des zones franches d'exportation ; les travailleurs d'agences ; les travailleurs indépendants et les travailleurs domestiques.

Le comité de la liberté syndicale a examiné un certain nombre de cas relatifs à l'application de ce droit. Au Pérou, l'organisation plaignante objectait à l'article 32 de la Loi n° 22342 applicable aux entreprises industrielles assujetties au régime d'exportation non conventionnel, qui les autorisait à conclure *des contrats occasionnels à très court terme qui sont renouvelables indéfiniment pendant des années et qui ont des effets préjudiciables sur l'exercice des droits syndicaux*, car les travailleurs ont peur que leurs contrats ne soient pas renouvelés, et sur les conditions de travail. Le gouvernement a déclaré dans le contexte de ce cas et de

⁸⁷ Le colloque international des travailleurs : [Célébration du 60e anniversaire de la convention N° 98: Le droit d'organisation et de négociation collective au 21ème siècle](http://www.ilo.org/actrav/what/events/lang-fr/docName--WCMS_113156/index.htm), Genève, 12-15 octobre 2009, disponible à l'adresse : http://www.ilo.org/actrav/what/events/lang-fr/docName--WCMS_113156/index.htm

façon générale, que dans le secteur en question, « les contrats temporaires ont été utilisés de façon répétée afin de décourager l'affiliation à un syndicat ». Le comité de la liberté syndicale a invité le gouvernement à examiner avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives le moyen de *garantir que le recours systématique aux contrats temporaires de courte durée dans le secteur des exportations non traditionnelles ne fasse pas obstacle, dans la pratique, à l'exercice des droits syndicaux*». ⁸⁸

D'après les organes de contrôle de l'OIT, le libre exercice du droit de constituer des organisations et de s'y affilier implique la libre détermination de la structure et de la composition des syndicats. Concentrant les *travailleurs temporaires* du secteur de la construction, ce droit a été réaffirmé par le comité de la liberté syndicale dans le cas n°1615 relatif aux Philippines. Les allégations renvoyaient à une instruction n° 20 qui prévoyait que « pour les travailleurs affectés à certains projets, l'unité de négociation collective est la branche d'activités, et non un projet particulier... Les employés affectés à un projet particulier ne peuvent donc constituer une unité de négociation collective appropriée. Ils peuvent cependant adhérer au syndicat agréé de l'industrie du bâtiment ». L'organisation plaignante déclarait que l'imposition d'une unité de négociation collective au niveau de l'industrie, qui niait aux travailleurs le choix de former des unités de négociation au niveau de l'entreprise ou de la compagnie, viole manifestement le droit d'organisation et de négociation collective. Le comité de la liberté syndicale a rappelé que les travailleurs sans distinction d'aucune sorte doivent avoir le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, *qu'il s'agisse de travailleurs permanents ou de travailleurs affectés à un projet pour une période temporaire*.

Le cas n°2556 du comité de la liberté syndicale concernant la Colombie est également très intéressant pour ce sujet. Les allégations présentées par le syndicat portaient sur le refus de l'autorité administrative d'enregistrer l'Union des travailleurs de l'industrie chimique et pharmaceutique (UNITRAQUIFA), ses statuts et son conseil d'administration, aux motifs que, entre autres éléments, *l'organisation accepte comme membres des travailleurs des entreprises de travail temporaire de ce secteur industriel*. Le gouvernement a expliqué que pour que l'enregistrement puisse avoir lieu, les travailleurs doivent fournir des services aux différentes entreprises d'un même secteur industriel et être liés par un contrat de travail à ces entreprises. Le comité de la liberté syndicale a *rappelé à ce sujet que la nature juridique du lien entre les travailleurs et l'employeur ne devrait avoir aucune incidence sur le droit de s'affilier à des organisations de travailleurs et de participer aux activités de celles-ci*. Le comité de la liberté syndicale a demandé au gouvernement de prendre dans les plus brefs délais les mesures nécessaires pour procéder à l'enregistrement de l'UNITRAQUIFA, de ses statuts et de son conseil d'administration.

⁸⁸ Comité de la liberté syndicale, cas n° 2675.

2. Le droit de négocier collectivement

L'accès à la négociation collective est un des plus grands défis pour les travailleurs précaires, sous quelque forme que ce soit. L'article 4 de la convention n° 98 prévoit que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. D'après les organes de contrôle, le droit à la négociation collective s'applique à tous les travailleurs que nous avons considérés comme précaires dans le contexte de ce document, en particulier au personnel ayant un statut d'employé contractuel ; aux travailleurs temporaires ou occasionnels ; aux travailleurs à temps partiel ; aux travailleurs indépendants ; aux apprentis et aux travailleurs embauchés pour une tâche spécifique ou une période spécifique ; aux travailleurs de l'économie informelle ; aux travailleurs domestiques et aux travailleurs des entreprises sous-traitantes.

Le cas n° 2083 du comité de la liberté syndicale relatif au Canada est pertinent dans ce contexte ; il porte sur le refus des droits à la négociation collective aux *travailleurs occasionnels dans le service public*. Le comité de la liberté syndicale a rappelé à ce sujet que tous les agents de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont commis à l'administration de l'Etat, devraient bénéficier des droits de négociation collective. Le comité a demandé au gouvernement de prendre des mesures dans un proche avenir pour veiller à ce que les travailleurs occasionnels et autres, qui sont actuellement exclus de la définition d'employé, aient le droit de négocier collectivement, conformément aux principes de la liberté syndicale.

La situation des travailleurs qui ont une relation de travail triangulaire est plus compliquée, car dans de nombreux cas, ces travailleurs ne peuvent pas s'affilier aux mêmes organisations que les travailleurs permanents, ou ne peuvent pas négocier avec les travailleurs des entreprises « utilisatrices » parce que les employeurs peuvent éviter l'application de la loi en transférant les responsabilités inhérentes à la relation de travail à des tiers. Les Etats-Unis d'Amérique sont un bon exemple de la façon dont la législation empêche les travailleurs employés par des agences d'intérim d'accéder au droit de négociation collective, car ces travailleurs sont en mesure de s'organiser dans la même unité de négociation avec les travailleurs permanents de l'employeur « utilisateur » à condition d'obtenir l'assentiment à la fois de l'employeur « utilisateur » et de l'agence d'intérim qui fournit les travailleurs.⁸⁹ Cela pose aux syndicats des obstacles pratiques importants pour négocier, car il est peu probable que l'employeur

⁸⁹ *Oakwood Care Center and N&W Agency*, 343 NLRB No. 76 (2004). Pour avoir un aperçu de la façon dont les travailleurs atypiques sont protégés (ou pas) dans les différentes législations du travail existant au Etats-Unis d'Amérique, voir Stone, K.V.W. 2006. "Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers", in *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, Vol. 27.

« utilisateur » et l'agence d'intérim arrivent à un accord sur la question. En réalité, la CEACR, se référant à l'article 12 de la convention n° 181, a indiqué que lorsque les responsabilités en matière de négociation collective se répartissent entre les agences d'emploi temporaire et les entreprises utilisatrices d'une manière différenciée, les travailleurs des agences d'emploi privées doivent pouvoir exercer leur droit de négocier collectivement dans la pratique.⁹⁰

Au Royaume-Uni, le congrès des syndicats britanniques a exprimé ses préoccupations devant la CEACR au sujet des droits à la négociation collective des « travailleurs » par opposition aux « salariés ». La CEACR a noté qu'au Royaume-Uni, la plupart des travailleurs des agences d'intérim du Royaume-Uni ne sont pas en mesure de bénéficier complètement du droit à la liberté syndicale, du fait de l'ambiguïté de leur statut de « travailleurs », qui ne sont pas considérés comme des membres du personnel, contrairement aux « salariés » qui travaillent en vertu d'un contrat de travail et font partie du personnel. Il en résulte que beaucoup de droits syndicaux ne leur sont pas reconnus.⁹¹

Le cas n° 1865 du comité de la liberté syndicale relatif à la République de Corée portait sur *les travailleurs précaires et particulièrement vulnérables de la construction* exerçant leur droit d'organisation et de négociation collective dans un contexte de négociation complexe, impliquant une cascade de sous-traitants sur lesquels le principal adjudicataire a une position dominante. Le comité a exprimé ses profonds regrets de constater que certains tribunaux avaient adopté des décisions concluant que les conventions collectives signés par le syndicat de la construction et l'entreprise principale de construction ne s'appliquaient qu'aux salariés de l'entreprise principale et ne s'appliquaient pas aux travailleurs engagés par les sous-traitants. Le comité de la liberté syndicale a demandé au gouvernement de poursuivre ses efforts afin *de promouvoir la négociation collective libre et volontaire des conditions de travail dans l'industrie du bâtiment, notamment en ce qui concerne les travailleurs "journaliers" précaires.*

Dans le cas n° 2602, également relatif à la République de Corée, le comité de la liberté syndicale s'est occupé de la situation des travailleurs en sous-traitance dans le secteur de la métallurgie, et a prié instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour promouvoir la négociation collective sur les termes et conditions d'emploi des travailleurs en sous-traitance, par le renforcement de leurs capacités de négociation, de sorte que les travailleurs en sous-traitance puissent effectivement exercer leur droit légitime de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de leurs membres par le biais de négociations de bonne foi.

⁹⁰ OIT: Rapport de la Commission d'experts sur l'application des conventions et des recommandations : Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi, 2010, paragraphe 311.

⁹¹ Ibid, paragraphe 352.

3. Le droit à la protection contre la discrimination antisyndicale

La protection contre la discrimination antisyndicale est l'un des piliers de la convention n°98⁹² ; elle est cruciale pour garantir l'accès effectif aux droits syndicaux. Cette protection, qui est certes importante pour tous les travailleurs, est fondamentale pour les travailleurs dans des situations plus vulnérables comme ceux dont les formes d'emploi sont précaires.

Concernant la situation particulière des travailleurs sous contrat à court terme, le comité de la liberté syndicale a souligné que *le non renouvellement d'un contrat pour des motifs antisyndicaux* constitue un préjudice au sens de l'article 1 de la convention n° 98. Le comité a également estimé que *les mesures de sous-traitance* accompagnées de licenciements de dirigeants syndicaux peuvent constituer une violation du principe selon lequel nul ne devrait faire l'objet de discrimination en matière d'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales.

D'après le comité de la liberté syndicale, il est nécessaire que la législation établisse d'une manière expresse *des recours et des sanctions contre les actes de discrimination antisyndicale*, afin d'assurer l'efficacité pratique de l'article 1 de la convention n° 98. A ce propos, les règles de fond existant dans la législation nationale qui interdisent les actes de discrimination antisyndicale ne sont pas *suffisantes* si elles ne sont pas accompagnées de procédures efficaces assurant une protection adéquate contre de tels actes.

Le cas n° 2602 du comité de la liberté syndicale relatif à la République de Corée est particulièrement pertinent pour la question de la discrimination antisyndicale. Ce cas portait sur la situation de « travailleurs affectés illégalement », une forme de fausse sous-traitance dont le but est de déguiser ce qui est en réalité une relation de travail dans le secteur de la métallurgie, dans laquelle les travailleurs ne bénéficient pas dans la pratique de la protection légale prévue par la loi, et en particulier sont laissés sans protection vis-à-vis d'actes récurrents de discrimination antisyndicale. Le comité de la liberté syndicale a instamment demandé au gouvernement d'établir, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, **des mécanismes spécifiques**, en vue de renforcer la protection des droits des travailleurs en sous-traitance (affectés illégalement) en matière de liberté syndicale et de négociation collective, garantis à tous les travailleurs, et *de prévenir tout usage abusif de la sous-traitance comme moyen d'éviter dans la pratique que ces travailleurs puissent exercer leurs droits fondamentaux*.

⁹² L'article 1 de la convention n°98 prévoit que cette protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de: a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat; b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

4. Le droit de grève

Conformément aux principes de l'OIT, le droit de grève peut seulement être restreint, voire interdit: 1) dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat; ou 2) dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne ou 3) en cas de situation de crise nationale aiguë et pour une durée limitée.

En dehors de ces situations spécifiques, les travailleurs précaires devraient bénéficier du droit de grève y compris le droit de grève de solidarité. Dans un cas publié en 1997 sur des travailleurs qui souhaitent se mettre en grève au Royaume-Uni, la CEACR a décidé que *les travailleurs devraient pouvoir lancer une action revendicative pour des questions qui les touchent même si, dans certains cas, il se peut que l'employeur direct ne soit pas partie au conflit*, et qu'ils devraient pouvoir prendre part à des grèves par sympathie si la grève initiale qu'ils soutiennent est elle-même légale. Il s'agit d'un droit particulièrement important à défendre face à des multinationales qui engagent des travailleurs d'agences d'intérim et qui fragmentent leurs effectifs dans le monde, érodant le pouvoir collectif des syndicats dans un seul lieu de travail, ce à quoi les syndicats ont souvent répondu par des grèves de solidarité.

5. Pistes de réflexion pour l'avenir

En résumé, la CEACR et le comité de la liberté syndicale ont élaboré une jurisprudence solide pour souligner que les travailleurs précaires devraient bénéficier du même accès à la liberté syndicale et à la négociation collective que les autres travailleurs. Il existe des mécanismes que les syndicats doivent continuer d'utiliser pour faire pression sur les états membres pour qu'ils respectent ces droits.

Comme nous l'avons vu, conformément aux principes de l'OIT, les gouvernements ont l'obligation de *promouvoir la négociation collective* pour tous les travailleurs et tous les employeurs. La convention n° 154 sur la négociation collective de 1981 contient des indications précises sur ce sujet. Les syndicats doivent également continuer de faire pression sur les gouvernements pour qu'ils respectent leurs obligations de promouvoir et de développer des mécanismes *spécifiques* de négociation collective tenant compte des particularités des travailleurs précaires, comme l'ont demandé les organes de contrôle de l'OIT par exemple pour les travailleurs indépendants et les sous-traitants.

La *protection appropriée et effective contre les actes de discrimination antisyndicale* est cruciale pour toutes les catégories de travailleurs que nous examinons. La demande des organes de contrôle de l'OIT pour que soient élaborés des mécanismes spécifiques pour garantir la protection effective des travailleurs dans une situation plus vulnérable pourrait faire l'objet d'une étude

plus approfondie par le mouvement syndical dans sa quête de protection des travailleurs précaires par la réglementation.

Aucune restriction spécifique ne pourrait être appliquée au droit de grève, y compris les grèves de solidarité, des catégories de travailleurs que nous examinons, au-delà des restrictions acceptées pour tous les travailleurs pour les sujets qui les concernent même si, dans certains cas, l'employeur direct n'est pas partie au conflit.

Enfin, conformément aux organes de contrôle de l'OIT, les organisations des employeurs et des travailleurs devraient être *consultées* sur la portée et l'étendue des mesures adoptées par les autorités en ce qui concerne la *flexibilité de l'emploi*, puisque ces changements ont des conséquences importantes dans le domaine social et pour les syndicats, notamment en raison de l'augmentation de l'insécurité de l'emploi que ces changements peuvent occasionner.

Au-delà de l'analyse de la jurisprudence de l'OIT, il sera nécessaire de procéder à une évaluation complète des réalités de la négociation collective afin d'identifier la façon dont il est possible de combler l'écart entre le droit national et les pratiques réelles. A ce sujet, un rapport sur la législation et la pratique en matière d'accès à la négociation collective dans le contexte du travail précaire contribuerait à identifier les moyens d'assurer un accès effectif des travailleurs au droit d'organisation et de négociation collective.

4. UNE SORTIE PAR LE HAUT

Les dispositifs d'emploi précaire, l'érosion des relations de travail traditionnelles, et la fragmentation des unités de négociation collective ont posé un défi majeur aux syndicats. S'organiser pour répondre aux besoins du nombre croissant de travailleurs en situation de précarité a nécessité une refonte du modèle traditionnel d'organisation, l'élaboration de nouvelles stratégies et d'une nouvelle réflexion pour consolider et préserver le pouvoir des travailleurs.

D'ores et déjà, les syndicats ont adopté de nombreuses initiatives pour organiser les travailleurs précaires, en exigeant soit d'éliminer les dispositifs de travail précaire et indirect, soit de les limiter aux cas où ils correspondent à un besoin légitime, et en exigeant pour ces travailleurs précaires les mêmes droits que les autres travailleurs. Les syndicats ont énoncé ces revendications dans des campagnes de plus en plus visibles ces dernières années, tant au niveau international qu'au niveau national. Les stratégies qu'ils ont adoptées présentent des points communs frappants: susciter chez les travailleurs permanents la solidarité vis-à-vis des travailleurs précaires, mettre en place une solidarité et des alliances au niveau international, utiliser les accords cadres internationaux et les mécanismes de supervision de l'OIT, organiser des campagnes appelant les gouvernements à élaborer une réglementation pour mettre fin aux abus du recours au travail temporaire, à temps partiel, par le biais d'agences et de dispositifs contractuels douteux visant à priver les travailleurs de leurs droits au travail, et bien sûr, améliorer et étendre les conventions collectives pour

permettre la négociation au niveau des entreprises, de la branche d'activité, et des employeurs multiples.

La campagne des fédérations syndicales mondiales « L'emploi précaire nous concerne tous » exige l'arrêt de la montée du travail précaire dans le monde. De son côté, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie et de la restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a mené avec succès des campagnes contre Nestlé et Unilever, deux grandes multinationales de l'alimentation qui ont tellement réduit leurs effectifs employés directement que la négociation collective devient totalement impossible.

De nombreuses centrales syndicales nationales ont également appelé à la mobilisation contre le travail précaire. Pour n'en citer que quelques-unes, la confédération australienne des syndicats a lancé une campagne nationale et globale contre le travail précaire, aux Etats-Unis, l'AFL-CIO vient de signer un accord de partenariat historique avec le Congrès des travailleurs exclus, un réseau d'organisations de travailleurs qui ont été exclus de leur droit d'organisation par la loi fédérale, et qui travaillent dans certains des secteurs les plus précaires. En Allemagne, IG Metall a obtenu une convention collective qui fera date pour l'ensemble de l'industrie métallurgique, établissant que c'est à l'employeur primaire qu'incombe la responsabilité de garantir l'égalité de salaires pour les travailleurs d'agences d'intérim. Au Pérou, la CGTP a fait des efforts pour organiser les salariés des PME et des microentreprises et a lancé une campagne pour qu'ils bénéficient de la protection du droit du travail. En Malaisie, le MTUC s'est opposé à une loi qui aurait légalisé les opérations d'externalisation du travail des entreprises et a réussi à la faire retirer. Et en Algérie, l'UGTA a obtenu grâce à ses efforts la réintégration dans leur unité de plus d'un millier de postes de l'usine d'Arcelor-Mittal d'Annaba, qui avait été externalisés auparavant. Les exemples d'activité des syndicats dans le monde dans ce sens ne manquent pas.

Les défis n'en demeurent pas moins complexes. Le travail précaire est né de la convergence des politiques économiques et sociales, de mauvaises pratiques d'emploi tolérées par une législation du travail qui n'était pas équipée pour y faire face, avec pour conséquence l'affaiblissement du mouvement syndical, contraint d'intervenir dans un environnement juridique de plus en plus hostile avec des niveaux de chômage élevés. Les experts des syndicats, les juristes et les spécialistes des politiques du monde entier ont apporté leurs années d'expérience et de recherche pour contribuer à l'élaboration de ce document, qui propose quelques idées initiales sur la façon d'atteindre le travail décent pour les travailleurs précaires. Réguler le travail précaire nécessitera d'intervenir au niveau des politiques économiques et sociales, avec notamment un socle social solide, un salaire permettant de vivre, la réduction de la volatilité des marchés financiers, le renforcement de l'assiette fiscale, des services publics et des investissements publics en faveur de la cohésion sociale, de sociétés productives dans le respect de l'environnement, en gardant le lien entre les augmentations de salaires et la croissance de la productivité et en empêchant la concurrence déloyale sur le

marché du travail. Les systèmes de sécurité sociale complets renforcent en particulier la capacité des travailleurs à rejeter le travail précaire.

Il faut également moderniser les cadres juridiques pour que les travailleurs précaires bénéficient au moins de la même protection que les autres travailleurs. Devant les stratégies des entreprises mondiales qui cherchent à exploiter les différences entre les réglementations, la nécessité d'initiatives en faveur d'une régulation internationale se fait de plus en plus pressante. Cela implique un effort ciblé afin d'utiliser les instruments existants de l'OIT dans une campagne spécifique de lutte contre le travail précaire et une réflexion sérieuse sur la nécessité d'un nouvel instrument qui limiterait, restreindrait ou réduirait les dispositifs de travail précaire à ceux qui correspondent à des besoins légitimes ; rendrait contraignantes certaines dispositions de la recommandation sur la relation de travail ; ferait la promotion de l'égalité de traitement lorsque l'emploi précaire ne peut être évité ; et augmenterait le coût du travail précaire pour les employeurs. L'accès à la négociation collective doit également être garanti en faisant pression sur les gouvernements pour qu'ils instaurent des mécanismes de négociation collective permettant aux travailleurs précaires, quelque soit leur statut, de négocier collectivement avec leur employeur unique ou leurs multiples employeurs. La Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les autres conventions pertinentes appellent à la promotion, et pas seulement au respect du droit de négocier collectivement. C'est une invite à faire preuve d'audace et d'initiative sur le plan juridique et politique pour soutenir le désir d'organisation et de négociation collective des travailleurs, et notamment ceux qui sont confrontés dans la pratique à des obstacles quasi insurmontables.

Visiblement, ces changements ne se produiront pas sans un mouvement fort, et avec l'aide d'un pouvoir démocratique institutionnel fort pour canaliser ce mouvement. Au moment où s'effectue cette recherche, les travailleurs se lèvent dans le monde entier parce qu'ils ne peuvent plus assurer leur gagne-pain, leur avenir, celui de leurs familles, alors qu'ils assistent à l'effritement de leur socle de protection sociale. Les jeunes en particulier, qui se voient refuser les opportunités d'un emploi décent et sont confrontés à des formes toujours nouvelles d'emploi précaire ou de chômage élèvent la voix et se font entendre plus que dans les décennies passées. De l'occupation des places publiques en Egypte ou à Madrid, aux manifestations d'Athènes, de Santiago, du Wisconsin, et de Delhi, des campements de tentes d'Israël aux grèves massives en Afrique du Sud et en France, les travailleurs et les citoyens expriment leur profond mécontentement devant le manque de justice sociale et d'opportunités de leurs sociétés.

Ces divers mouvements de protestation ont un point commun : les gens veulent avoir leur mot à dire dans leurs sociétés, ils veulent la justice et que les hommes politiques répondent à leurs besoins. Le mouvement syndical est très souvent un supporter actif et un allié politique de ces vastes mouvements sociaux. Il sera essentiel de combiner les protestations spontanées avec une représentation active et un pouvoir institutionnel afin de faire entendre ces voix à long terme. Pour mettre en place des changements sociaux durables, les syndicats devront

rester au cœur et à la tête de ces mouvements pour surmonter les divisions entre ceux qui sont dans le système et ceux qui en sont exclus, et représenter aussi bien les travailleurs précaires que ceux qui sont permanents. En dépit de la crise économique profonde, il pourrait exister une opportunité de conjuguer les protestations massives et un pouvoir institutionnel considérable, avec l'expertise permettant de veiller à ce que le mécontentement et la colère soient transformés en un réel changement.

Pour y parvenir, il faudra à la fois concentrer les efforts au niveau national, et une coordination au niveau international englobant les fédérations syndicales mondiales, l'OIT dans sa totalité et ACTRAV en particulier. Le colloque d'ACTRAV, à titre de modeste contribution, espère offrir un espace permettant aux syndicats qui se trouvent en première ligne de ces combats de faire part des défis qu'ils rencontrent et des réussites qu'ils ont obtenues dans la lutte contre le travail précaire et de discuter des moyens d'atteindre le travail décent et une société sûre pour tous. Nous espérons également que le colloque donnera des orientations sur ce qui est le plus urgent et sur la contribution la plus utile que peut apporter l'OIT en terme d'action normative, d'expertise politique, de recherche et de dialogue social pour appuyer ce combat permettant de sortir du travail précaire pour avoir un travail décent.

Tableau 2 Liste des Participants

**Colloque des travailleurs sur les politiques et les réglementations destinées à lutter
contre l'emploi précaire
Genève 4-7 octobre 2011**

	ORGANISATION	PAYS	NOM ET PRÉNOM	ADRESSE	TEL/FAX/E-MAIL
1.	AFL-CIO (AMERICAN FEDERATION OF LABOUR/CONGRE SS OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS)	USA	AVENDAÑO Ana Ms Assistant to the President and Director for Immigration and Community Action	815 16 th St. NW WASHINGTON DC 20006	Tel: +1 202 637 3949 Mobile: +1 202 431 9743 Fax: +1 202 637 5323 E-mail: aavendan@afclcio.org aavendano@afclcio.org
2.	AMAURI MASCARO NASCIMENTO (LABOUR LAWYERS)	Brazil	MASSONI DE OLIVEIRA Túlio Sr	Av. São Luis, 50 26° andar, Edifício Italia CEP 01046-000 CENTRO SÃO PAULO/SP	Tel: +55 11 21 48 0003 Fax: +55 11 21 48 0017 E-mail: tuliomassoni_puc@hotmail.com
3.	ATILRA (ARGENTINE ASSOCIATION OF DAIRY INDUSTRY WORKERS - IUF)	Argentina	RIOS Herber Sr	Avellaneda 67 Córdoba CÓRDOBA DISTRICT	Tel: +54 351 422 1133 E-Mail: gremial@atilra.org.ar
4.	ATILRA (ARGENTINE ASSOCIATION OF DAIRY INDUSTRY WORKERS)	Argentina	CORONEL Maria Jimena Sra	Avellaneda 67 Córdoba CÓRDOBA DISTRICT	Tel: +54 351 422 1133 E-mail: gremial@atilra.org.ar
5.	ATILRA (ARGENTINE ASSOCIATION OF DAIRY INDUSTRY WORKERS)	Argentina	PECOTCHE Ricardo Sr	Avellaneda 67 Córdoba CÓRDOBA DISTRICT	Tel: +54 351 422 1133 E-mail: gremial@atilra.org.ar
6.	BOIS NEUF DES NATIONS UNIES/SYNDICAT NEW WOOD, UNITED NATIONS	Switzerland	VIGNE Jacques M Secrétaire général	20, ch. Briquet Case Postale 27 CH-1211 GENEVE 19	Tel: +41 22 202 3308 Fax: +41 22 733 5837 E-mail: jacques.vigne@bluewin.ch
7.	BWI (BUILDING & WOOD WORKERS INTERNATIONAL)	Switzerland	ANONUEVO Tos Mr	54 route des Acacias CH 1227 CAROUGE	Tel: +41 22 827 3777 Fax: +4122 827 3770 E-Mail: tos.anonuevo@bwint.org
8.	BWI (BUILDING & WOOD WORKERS INTERNATIONAL)	Switzerland	HELLMANN Marion Mr	54 route des Acacias CH-1227 CAROUGE	Tel: +41 22 827 3777 Fax: +41 22 827 3770 E-Mail: marion.hellmann@bwint.org

9.	BWI (BUILDING & WOOD WORKERS INTERNATIONAL)	Switzerland	KALINA Geneviève Ms	54 route des Acacias CH-1227 CAROUGE	Tel: +41 22 827 3777 Fax: +41 22 827 3770 E-Mail: genevieve.kalina@bwint.org
10.	BWI (BUILDING & WOOD WORKERS INTERNATIONAL)	Switzerland	LEE Jin Sook Ms	54 route des Acacias CH-1227 CAROUGE	Tel: +41 22 827 3777 Fax: +41 22 827 3770 E-Mail: jinsook.lee@bwint.org
11.	BWI (BUILDING & WOOD WORKERS INTERNATIONAL)	Switzerland	REDZEPOVIC Jasmin Ms	54 route des Acacias CH-1227 CAROUGE	Tel: +41 22 827 3777 Fax: +41 22 827 3770 E-Mail: jasmine.redzepovic@bwint.org
12.	BWI (BUILDING & WOOD WORKERS INTERNATIONAL)	Switzerland	YUSON Ambet Mr General Secretary	54, Route des Acacias CH-1227 CAROUGE	Tel: +41 22 827 3777 Fax: +41 22 827 3770 E-mail: info@bwint.org ambet.yuson@bwint.org
13.	C.CAWDU (COALITION OF CAMBODIAN APPAREL WORKERS DEMOCRATIC UNION)	Cambodia	KONG Athit Mr	No. 2-3G, St. 26BT Sangkat Boeung Tompun Khan Meanchey PHNOM PENH	Tel: +855 12 709 509 E-Mail: kongathit@gmail.com
14.	CAUT (CANADIAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY TEACHERS)	Canada	ROBINSON David Mr	2705 Queensview Drive OTTAWA Ontario	Tel: +1 613 820 2270 Fax: +1 613 820 7244 E-Mail: robinson@caut.ca acppu@caut.ca
15.	CCOO (CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS)	Spain	LOPEZ BERMEJO Paloma Sra Secretaria de Empleo y Migraciones	Calle Fernández de la Hoz 12-1ª 28010 MADRID	Tel: +34 917 028 114 Fax: +34 917 028 175 E-Mail: vsanabria@ccoo.es ccoo@ccoo.es
16.	CENTER FOR SOCIAL AND LABOUR RIGHTS	Russian Federation	GERASIMOVA Elenea Ms	Building 3, Gateway 3, 4 th Floor MOSCOW 125009	Tel: +7 495 721 9558 E-Mail: elenag@trudprava.ru
17.	CFDT (CON-FÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMO-CRATIQUE DU TRAVAIL)	France	RICHARD Chantal Mme	Boulevard de la Villette 4 75955 PARIS Cedex 19	Tel: +33 1 420 38000 Fax: +33 1 420 38074 E-mail: fchereque@cfdt.fr international@cfdt.fr
18.	CFDT (CON-FÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMO-CRATIQUE DU TRAVAIL)	France	WEBER Thiébaud M Secrétaire confédéral Délégation Jeunes	4, bd de la Villette 75955 PARIS Cedex 19	Tel: +33 1 42 03 82 14 GSM: +33 6 74 21 05 37 Fax: +33 1 53 72 85 69 Email: tweber@cfdt.fr

19.	CGIL (CON-FEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO)	Italy	FRATTINI Massimo Mr	Corso d'Italia 25 I - 00198 ROME	Tel: +39 06 588 5102 Fax: +39 06 535 0323 E-Mail: massimo.frattini@filcams.cgil.it
20.	CGSLB (CENTRALE GÉNÉRALE DES SYNDICATS LIBÉRAUX DE BELGIQUE)	Belgium	ROLAND Dominik M	Boulevard Poincaré, 72-74 1070 BRUXELLES	Tel: +32 12 558 51 50 Fax: +32 12 558 51 51 E-mail: dominik.roland@cgsלב.be cgsלב@cgsלב.be
21.	CGT-FO CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL-FORCE OUVRIÈRE/GB WORKER MEMBER	France	VEYRIER Yves M	141 avenue du Maine 75680 PARIS Cedex 14	Tel: +33 1 40 52 83 30 Mobile: +33 6 08 53 15 77 Fax: +33 1 40 52 83 34 E-mail: yves.veyrier@force-ouvriere.fr
22.	CGTP-IN (CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES)	Portugal	CUNHA Tiago Sr	Rua Vitor Cordon, 1 LISBOA 1249-102	Tel: +351 213 236 500 Fax: +351213 236 695 E-mail: helena.dias@cgtp.pt cgtp@cgtp.pt
23.	CITUB (CONFEDERATION OF INDEPENDENT TRADE UNIONS IN BULGARIA)	Bulgaria	TODOROVA Atanaska Ms Vice President	1 Macedonia Square BG - 1040 SOFIA	Tel: +359 291 70680 Fax: +359 298 85969 E-Mail: citub@knsb-bg.org atodorova@citub.net todorova_a@hotmail.com
24.	CMCTEU (MANUFACTURING AND CONNECTED TRADES EMPLOYEES UNION)	Mauritius	CHUTTOO Reez Mr	354 Royal Road – Rose Hill Topaze Shopping Centre ST LOUIS	Tel: +230 947 3201 Fax: +230 454 9919 E-Mail: syndikatravayer@yahoo.com
25.	CNTE (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO)	Brazil	DUTRA VIEIRA Juçara Maria Sra	Travessa Comendador Batista, 39 Apto. 502 CEP: 90 050 – 150 PORTO ALEGRE	Tel: +55 51 322 70423 +55 51 845 19080 E-Mail: judvieira@gmail.com cnte@cnte.org.br
26.	CNTS (CONFÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU SÉNÉGAL)	Senegal	SOW Bayla M	7 avenue du Président Lamine Guèye B.P. 937 DAKAR	Tel: +221 338 210 491 Fax: +221 338 217 771 E-mail: cnts@orange.sn

27.	TUCA-CSA (TRADE UNION CONFEDERATION OF THE AMERICAS- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMERICAS)	France	ORSATTI Alvaro Sr	rue de Genève 48-B31 Les Allées du Parc 01210 FERNEY- VOLTAIRE	E-mail: orsattisanchez@yahoo.com.mx
28.	CTUA (CONFEDERATION OF TRADE UNIONS OF ARMENIA)	Armenia	TUMASIAN Edward Mr President	26/3, V. Sargsyan St. 0010 YEREVAN	Tel: +374 10 58 3682 Fax: +374 10 52 0514 E-mail: levnic@list.ru levnic@netsys.am hamk@xar.am
29.	CUT (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES)	Brazil	PINHEIRO Rita Maria Sra	Rua Caetano Pinto 575 SAO PAULO SO 03041-000	Tel: +55 11 635 43 773 Fax: +55 11 327 29 601 E-Mail: rita_pinheiro@uol.com.br cut@cut.org.br
30.	DERI-IS (TURKISH SHOE & LEATHER WORKERS' UNION)	Turkey	KORKMAZ Emre Eren Mr	Ali Tarhan Cad, Ertas Sok Aroil Ishani 4/3 Bostanci ISTANBUL	Tel: +90 545 320 0300 E-mail: erenkorkmaz@sabanciuniv.edu
31.	EDUCATION INTERNATIONAL (EI)	Belgium	MARLET Dominique Mme	5 Bd du Roi Albert II 1210 BRUSSELS	Tel: +32 2 224 0623 Fax: +32 2 224 0606 E-mail: dominique.marlet@ei-ie.org
32.	EMCEF (EUROPEAN MINE, CHEMICAL & ENERGY WORKERS' FEDERATION)	Belgium	RUSANEN Jorma Mr Political Secretary	Rue de Trèves 35 B-1040 BRUSSELS	Tel: +32 2 626 2185 Mobile: +32 479 952 149 Fax: +32 2 646 0685 Email: jrusanen@emcef.org info@emcef.org
33.	EMF-FEM (EUROPEAN METALWORKERS' FEDERATION)	Belgium	HANSEN Erlend Mr Policy Advisor	Bld du Roi Albert II, 5 (bte 10) B-1210 BRUSSELS	Tel: +32 4 796 00569 Fax: +32 2 217 5963 Email: ehansen@emf-fem.org
34.	FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVES SCIENCES	Turkey	UCKAN Banu Mr	26470 ESKISEHIR	E-mail: buckan@anadolu.edu.tr
35.	FEDERAAL ABVV/FGTB (ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND/ FEDERATION GENERAL DE TRAVAIL BELGIQUE)	Belgium	VANDER LINDEN Lander Mr	Hoogstraat 42 1000 BRUSSELS	Tel: +32 2 506 8254 Fax: +32 2 506 8229 E-mail: info@fgtb.be lander.vanderlinden@abvv.be

36.	FEDUSA (FEDERATION OF UNIONS OF SOUTH AFRICA)	South Africa	GROBLER Leon Mr	10 Kingfisher Street Horison Park 1725 WESTGATE	Tel: +27 11 279 1800 Fax: +27 11 279 1821 E-Mail: dawn@fedusa.org.za fedusa@fedusa.org.za
37.	FES (FRIEDRICH- EBERT-STIFTUNG)	Switzerland	BODENSCHATZ Sabine Ms	Chemin du Point-du- Jour 6bis CH-1202 GENEVA	Tel: +41 22 733 3450 Fax: +41 22 733 3545 E-mail: info@fes-geneva.org
38.	FES (FRIEDRICH- EBERT-STIFTUNG)	Switzerland	THEEMANN Yvonne Ms	Chemin du Point-du- Jour 6bis CH-1202 GENEVA	Tel: +41 22 733 3450 Fax: +41 22 733 3545 Email: info@fes-geneva.org ytheemann@fes-geneva.org
39.	FNTTP (FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES PERU)	Peru	OLORTEGUI SIFUENTES Gerardo Mr	Av. Alfonso Ugarte 507/509 Int. b/c LIMA	Tel: +51 14 24 661 9 Fax: +51 19 41 047 10 E-mail: fnttp@yahoo.com
40.	FNV (FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING)	Netherlands	BOONSTRA Klara Ms	Naritaweg 10 1043 BX PO Box 8456 1005 AL AMSTERDAM	Tel: +31 20 581 6496 E-mail: klara.boonstra@vc.fnv.nl
41.	FSPMI (FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA)	Indonesia	DIANANTO Vonny Mr	JL Ray Pondok Gede No 11 Dukuh Kramat Jati JAKARTA TIMUR DKI 13550	Tel: +62 815 893 2116 +62 218 779 6916 Fax: +218413954 E-Mail: vdiananto@yahoo.com dpp@fspmi.org
42.	GHANA TUC/ WORKER MEMBER OF GOVERNING BODY	Ghana	ASAMOAH Kofi Mr	Hall of Trade Unions PO Box 701 ACCRA	Tel: +233 21 662568 Fax: +233 21 667161 E-mail: info@ghanatuc.org
43.	GLOBAL LABOUR INSTITUTE (GLI NETWORK LTD)	United Kingdom	SPOONER Dave Mr	541 Royal Exchange MANCHESTER M2 7EN	Tel: +44 161 835 9103 E-mail: dave.spooner@global-labour.net gli-uk@global-labour.net
44.	GLOBAL UNIONS	Belgium	BAKER Jim Mr Coordinator Council of Global Unions	International Trade Union House 5 Boulevard du Roi Albert II B-1210 BRUSSELS	Tel: +32 2 224 0343 Fax: +32 2 202 5815 E-mail: jim.baker@global-unions.org
45.	GLU (GLOBAL LABOUR UNIVERSITY)	Germany	MORILLO SANTA CRUZ Laura Raquel Ms	Brunnenstrasse 129 13355 BERLIN	Tel: +49 174 400 5073 E-mail: laura.morillo@puccp.pe

46.	GLU (GLOBAL LABOUR UNIVERSITY)	Philippines	SERRANO Melisa R Ms	School of Labor and Industrial Relations University of the Philippines Bonifacio Hall, Jacinto Street U.P. Campus, Diliman QUEZON CITY 1101	Tel: + Fax: + E-mail: melserrano03@yahoo.com
47.	GTUC (GEORGIAN TRADE UNION CONFEDERATION)	Georgia	PETRIASHVILI Irakli Mr President	Voja Pshavela No.43 TBILISI	Tel: +995 32 382 995 Fax: +995 32 323 549 E-Mail: gtuc@geo.net.ge
48.	HAK-IS (TÜRKİYE HAK İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU)	Turkey	SERIM Sahin Mr	Tunus Caddesi No. 37 TR - 06680 KAVAKLIDERE	Tel: +90 312 417 7900 Fax: +90 312 425 0552 E-Mail: hakis@hakis.org.tr Web: www.hakis.org.tr
49.	HANS BOECKLER FOUNDATION	Germany	WENCKEBACH Johanna Ms	Hans-Boeckler-Strasse 38 40476 DUESSELDORF	Tel: +49 211 7778 108 E-mail: wenckebach.j@googlemail.com
50.	IAM (INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS & AEROSPACE WORKERS)	USA	HERRNSTADT Owen E Mr Director of Trade & Globalization	9000 Machinists Place UPPER MARLBORO MD 20772	Tel: +1 301 967 4596 Fax: +1 301 967 3432 E-mail: oherrnstadt@iamaw.org
51.	ICEM (INTERNATIONAL FEDERATION OF CHEMICAL, ENERGY, MINE AND GENERAL WORKERS' UNION)	Switzerland	JUNGSUN Phee Ms	20 rue Adrien Lachenal CH-1207 GENEVA	Tel: +41 22 304 1840 Fax: +41 22 304 1841 E-Mail: phee.jungsun@icem.org
52.	ICEM (INTERNATIONAL FEDERATION OF CHEMICAL, ENERGY, MINE AND GENERAL WORKERS' UNION)	Switzerland	ÖZKAN Kemal Mr	20 rue Adrien Lachenal CH-1207 GENEVA	Tel: +41 22 304 1840 Fax: +41 22 304 1841 E-Mail: kemal.ozkan@icem.org
53.	ICEM (INTERNATIONAL FEDERATION OF CHEMICAL, ENERGY, MINE AND GENERAL WORKERS' UNION)	Thailand	PAKAPATH Aranya Ms Project Coordinator for the ICEM Asia CAL Project	204/83 Moobaan Chairpruk Sainoi Road Bangbuathong NOTHABURI 11110	Mobile: +66 89 838 8989 Fax: +66 29 244 275 E-mail: icemthai@gmail.com

54.	ICEM (INTERNATIONAL FEDERATION OF CHEMICAL, ENERGY, MINE AND GENERAL WORKERS' UNION)	Indonesia	SAPTORINI Indah Mr Indonesia Country Project Coordinator for the ICEM Asia Social Dialogue Project	Perumahan Taman Royal 3 Cluster Akasia 2 AS 14/No. 7 Tangerang BANTEN 15114	Tel: +62 816 727 486 E-mail: sbsi@pacific.net.id
55.	ICEM/ITGLWF (INTERNATIONAL FEDERATION OF CHEMICAL, ENERGY, MINE AND GENERAL WORKERS' UNION/ INTERNATIONAL TEXTILE, GARMENT & LEATHER WORKERS' FEDERATION)	United Kingdom	SEELY Ashling Ms Global Coordinator for ICEM Contract & Agency Labour (CAL) Project	4 Cloth Market NEWCASTLE UPON TYNE NE1 1EE	Mobile: +44 75 117 15277 Email: aseely@itglwf.org
56.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	AKPOKAVIE Claude Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7711 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: akpokavie@ilo.org actrav@ilo.org
57.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	BIONDI Anna Ms Deputy Director	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7661 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: biondi@ilo.org actrav@ilo.org
58.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	BODEMER Andreas Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6367 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: bodemer@ilo.org actrav@ilo.org
59.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	CAIROLA Enrico Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6279 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: cairola@ilo.org actrav@ilo.org
60.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	CUNNIAH Dan Mr Director	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7283 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: cunniah@ilo.org actrav@ilo.org
61.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	DEMARET Luc Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7233 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: demaret@ilo.org actrav@ilo.org
62.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	DIMITROVA Dimitrina Ms	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6187 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: dimitrova@ilo.org actrav@ilo.org

63.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	HAMDAN Walid Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7148 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: hamdan@ilo.org actrav@ilo.org
64.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	HOBDEN Claire Ms	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6425 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: hobden@ilo.org actrav@ilo.org
65.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	HOFFER Frank Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 8937 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: hoffer@ilo.org actrav@ilo.org
66.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	LALIBERTÉ Pierre Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7595 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: laliberte@ilo.org actrav@ilo.org
67.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	MBAYE Rawane Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7616 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: mbaye@ilo.org actrav@ilo.org
68.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	MEDINA Anahí Ms	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7281 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: g5actrav@ilo.org actrav@ilo.org
69.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	MWAMADZINGO Mohammed Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7503 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: mwamadzingo@ilo.org actrav@ilo.org
70.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	OLSEN Lene Ms	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6537 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: olsen@ilo.org actrav@ilo.org
71.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	POPELLO Sergey Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 8086 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: popello@ilo.org actrav@ilo.org
72.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	RAGHWAN Raghwan Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6469 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: raghwan@ilo.org actrav@ilo.org
73.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	SÁNCHEZ MARTINEZ Hilda Ms	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6881 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: sanchezh@ilo.org actrav@ilo.org

74.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	SIETARAM Amrita Ms	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 8706 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: sietaram@ilo.org actrav@ilo.org
75.	ILO BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)	Switzerland	SOUARÉ Mamadou Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7408 Fax: +41 22 799 6570 E-mail: souare@ilo.org actrav@ilo.org
76.	ILO COOPERATIVES BRANCH (EMP/COOP)	Switzerland	DI MEGLIO Roberto Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7672 Fax: +41 22 799 6920 E-Mail: dimeglio@ilo.org coop@ilo.org
77.	ILO DIRECTOR-GENERAL	Switzerland	SOMAVIA Juan Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6020 Fax: +41 22 799 8533 E-mail: cabinet@ilo.org
78.	ILO EMPLOYMENT INTENSIVE INVESTMENT BRANCH (EMP/INVEST)	Switzerland	TESSEM Terje Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41.22.799.6408 Fax: +41.22.799.8422 E-mail: tessem@ilo.org eiip@ilo.org
79.	ILO EXECUTIVE DIRECTOR STANDARDS AND FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK SECTOR (ED/NORM)	Switzerland	RYDER Guy Mr Executive Director	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6324 Fax: +41 22 799 6941 E-mail: ednorm@ilo.org
80.	ILO FREEDOM OF ASSOCIATION BRANCH (LIBSYND)/ INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS DEPARTMENT (NORMES)	Switzerland	CURTIS Karen Ms	4 routes des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7090 Fax: +41 22 799 7670 E-mail: curtis@ilo.org libsynd@ilo.org
81.	ILO INDUSTRIAL & EMPLOYMENT RELATIONS DEPARTMENT (DIALOGUE)	Switzerland	HAYTER Susan Ms	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6944 Fax: +41 22 799 8749 E-mail: hayter@ilo.org dialogue@ilo.org
82.	ILO INTERNATIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES (INSTITUTE)	Switzerland	TORRES Raymond Mr Director	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7908 Fax: +41 22 799 8542 E-mail: torres@ilo.org inst@ilo.org
83.	ILO LABOUR ADMINISTRATION AND INSPECTION PROGRAMME (LAB/ADMIN)	Switzerland	CASALE Giuseppe Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6861 Fax: +41 22 799 8749 E-mail: casale@ilo.org labadmin@ilo.org

84.	ILO LABOUR PROTECTION DEPARTMENT (PROTRAV)	Switzerland	TOMEI Manuela Ms Director	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6931 Fax: +41 22 799 7123 E-mail: tomei@ilo.org protrav@ilo.org
85.	ILO POLICY INTEGRATION DEPARTMENT (INTEGRATION)	Switzerland	EGULU Lawrence Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7366 Fax: +41 22 799 8044 E-Mail: egulu@ilo.org integration@ilo.org
86.	ILO SAFETY AND HEALTH AT WORK AND THE ENVIRONMENT BRANCH (SAFEWORK)	Switzerland	PRINCE Andrea Ms	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 799 8051 Fax: +41 799 6878 E-mail: g9safework@ilo.org safework@ilo.org
87.	ILO SMALL ENTERPRISE PROGRAMME (EMP/SEED)	Switzerland	GAGLIARDO Bruno Mr Intern	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6929 E-Mail: g2ifp_seed@ilo.org
88.	ILO SOCIAL SECURITY DEPARTMENT (SEC/SOC)	Switzerland	HAGEMEJER Krysztof Mr	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 7813 Fax: +41 22 799 7813 E-mail: hagemejer@ilo.org secsoc@ilo.org
89.	ILO SYNDICAT (ILO STAFF UNION)	Switzerland	LAND-KAZLAUSKAS Chris Mr Chair	4 route des Morillons CH-1211 GENEVA	Tel: +41 22 799 6222 E-mail: kazlauskas@ilo.org syndicat@ilo.org
90.	ILO WORKERS' GROUP	Belgium	CORTEBEECK Luc Mr Chair	chaussée de Haecht 579 1030 BRUSSELS	Tel: +32 2 246 35 01 Fax: +32 2 246 35 25 E-mail: cortebeeck@acv-csc.be
91.	INTERNATIONAL FEDERATION OF CHEMICAL, ENERGY, MINE AND GENERAL WORKERS' UNIONS (ICEM)	Togo	TOE Joseph M	Coordinateur de projet pour ICEM/CAL SSARO Project 4401 LOMÉ	Tel. +228 225 07 10 +228 250 60 87 Mobile: +228 905 49 63 Fax: +228 225 61 13 E-mail: toe58joseph@yahoo.fr
92.	INTERNATIONAL METALWORKERS' FEDERATION (IMF)	Switzerland	HOLDCROFT Jenny Ms Director	54 bis, route des Acacias Case Postale 1516 CH-1227 GENEVA	Tel: +41 22 308 5034 Mobile: +41 79 616 0103 Fax: +41 22 208 5055 E-Mail: jholdcroft@imfmetal.org
93.	INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION (ITF)	United Kingdom	URATA Mac Mr	ITF House 49-60 Borough Road LONDON SE1 1DR	Tel: +44 207 403 2733 Fax: +44 207 357 7871 E-mail: urata_mac@itf.org.uk mail@itf.org.uk

94.	INTERNATIONAL UNION OF FOOD AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATION (IUF)	Pakistan	SIDDQUI Qamar ul Hassan Mr	Flat No. 11, Al-Mubashir Apartment SB-36 Block 13-C University Road Gulshan-e-Iqbal KARACHI 75300	Tel: +92 21 482 2012 Fax: +92 21 482 2012 E-Mail: qamar@iuf.org
95.	ITC-ILO (INTERNATIONAL TRAINING CENTRE OF THE ILO)	Italy	BARBIERI Giacomo Mr ACTRAV Programme Manager	International Training Centre of the ILO Viale Maestri del Lavoro 10 10127 TURIN	Tel: +39 011 693 6111 Fax: +39 011 663 8842 E-mail: g.barbieri@itcilo.org
96.	ITC-ILO (INTERNATIONAL TRAINING CENTRE OF THE ILO)	Italy	CARLS Kristin Ms Researcher EU-funded project on Precarious Workers	International Training Centre of the ILO Viale Maestri del Lavoro 10 10127 TURIN	Tel: +39 011 693 6111 Fax: +39 011 663 8842 E-mail: itc@itcilo.org
97.	ITGLWF (INTERNATIONAL TEXTILE, GARMENT AND LEATHER WORKERS' FEDERATION)	Philippines	CERTEZA Ramon A Mr	Philippines Council Suite 312 Medalla Building 1 General McArthur Street EDSA Cubao QUEZON CITY	Tel: +63 2 912 2070 Mobile: +63 917 981 3173 Fax: +63 2 911 1326 E-mail: itgphil@info.com.ph
98.	ITUC-CSI (INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION)	Brussels	BURROW Sharan Ms General Secretary	International Trade Union House 5 Boulevard du Roi Albert II B-1210 BRUSSELS	Tel: +32 2 224 0211 Fax: +32 2 201 5815 E-mail: sharan.burrow@ituc-csi.org
99.	ITUC-CSI (INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION)	Belgium	JUSTICE Dwight Mr	Boulevard du Roi Albert II, 5, 1210 BRUSSELS	Tel: +32 2 224 0325 Fax: +32 2 201 5815 E-mail: dwight.justice@ituc-csi.org info@ituc-csi.org
100.	ITUC-CSI (INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION)	Belgium	VOGT Jeff Mr	Bd du Roi Albert II 5, B1 1210 BRUSSELS	Tel: +32 2 224 03 18 Mobile: +32 4 790 614 55 E-mail: jeffrey.vogt@ituc-csi.org
101.	ITUC-CSI (INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION) GENEVA OFFICE	Switzerland	GONZALEZ Raquel Ms Director	46 avenue Blanc CH-1202 GENEVA	Tel: +41 22 738 4202 Mobile: +41 79 672 8720 Fax: +41 22 738 1082 E-mail: raquel.gonzalez@ituc-csi.org
102.	ITUC-CSI (INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION) GENEVA OFFICE	Switzerland	BUSSER Esther Ms Deputy Director	46 avenue Blanc CH-1202 GENEVA	Tel: +41 22 738 4202 Mobile: +41 78 641 9815 Fax: +41 22 738 1082 E-mail: esther.busser@ituc-csi.org

103.	IUF (INTERNATIONAL UNION OF FOOD AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATION)	India	AMBRE Sanjay Mahadeo Mr	Santonia, Plot No. 27 R.S.C 12/63, Sector 2 Charkop Kandivali (w) MUMBAI - 400067	Tel: +91 989 276 9966 Fax: +91 22 2869 2418 E-Mail: sanjay@iuf.org
104.	IUF (INTERNATIONAL UNION OF FOOD AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATION)	Switzerland	BUKETOV Kirill Mr	Rampe du Pont Rouge 8 Petit Lancy CH 1213 GENEVA	Tel: +41 22 793 22 33 Fax: +41 22 793 22 38 E-mail: kirill.buketov@iuf.org
105.	IUF (INTERNATIONAL UNION OF FOOD AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATION)	Argentina	MARCHESI Silvio Sr Presidencia Federacion Argentina de Trabajadores de Aguas, Gaseosas y Afinas	Bacay 2735 1406 CAPITAL FEDERAL	Tel: +54 11 4610 9200 E-Mail: presidencia@fataga.com.ar lorena@fataga.com.ar contacto@fataga.com.ar
106.	IUF (INTERNATIONAL UNION OF FOOD AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATION)	Switzerland	OSWALD Ron Mr General Secretary	8 Rampe du Pont Rouge CH-1213 PETIT LANCY	Tel: +41 22 793 22 33 Fax: +41 22 793 22 38 E-Mail: ron.oswald@iuf.org
107.	IUF (INTERNATIONAL UNION OF FOOD AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATION)	Switzerland	ROSSMAN Peter Mr	8 rampe du Pont Rouge Petit Lancy CH-1213 GENÈVE	Tel: +41 22 793 2233 Fax: +41 22 793 2238 E-mail: peter.rossman@iuf.org
108.	IUF (INTERNATIONAL UNION OF FOOD AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATIONF)	Argentina	ROAGNA Roagna Sr	Bacay 2735 1406 CAPITAL FEDERAL	Tel: +54 11 4610 9200 E-Mail: presidencia@fataga.com.ar lorena@fataga.com.ar contacto@fataga.com.ar
109.	JTUC-RENGO (JAPANESE TRADE UNION CONFED- ERATION)/WORKE R GB MEMBER	Japan	SAKURADA Takaaki Mr	3-2-11 Kandasurugadai Chiyoda-Ku TOKYO 1010062	Tel: +81 3 525 90526 E-mail: sakurada@jsd-union.org
110.	KCWC (THE KOREAN CONTINGENT WORKERS CENTER)	South Korea	CHO Donmoon Mr	The Catholic University of Korea Department of Sociology Yokkok 2-Dong Wonmi-GU, Puchon KYONGGI-DO, 420- 743	Tel: +82 2 2164-4265 Mobile: +82 11 9414-3265 Email: chodon333@gmail.com
111.	KMWU (KOREAN METAL WORKERS' UNION)	South Korea	CHONG Hyewon Ms International Secretary	6 th Floor Annex to Kyunghyang Shinmum-sa Bldg 22-2 Jeong-dong, Jung-ku SEOUL 150-982	Tel: +82 2 26709527 E-Mail: inter@metal.nodong.org

112.	KOREAN METAL WORKERS' UNION	South Korea	LEE Sangwoo, Mr	6th Floor Annex to Kyunghyang- shinmusa 22-2 Jeong-dong Jung-gu SEOUL 100-702	Tel: +82 2 2670 9527 E-Mail: inter@metal.nodong.org
113.	KSBSI (KONFEDERASI SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA)	Indonesia	PARSAUIAN MARPAUNG Edward Mr	Clipinang Muara Raya Number 33 Jatinegara Timur 13420 JAKARTA	Tel: +62 21 709 84671 Fax: +62 21 857 7646 E-mail: sbsi@pacific.net.id
114.	LASTIK-IS (ICEM AFFILIATE)	Turkey	ATAMAN Uzeyir Mr General Secretary	Bulgurlu Mh. Ucipinarlar Cd. Enver Sk. No. 1 Uskudar 34696 ISTANBUL	Tel: +90 216 339 04 00 Fax: +90 216 339 23 13 E-Mail: lastik-is@lastik-is.org
115.	LO (LANDS- ORGANISATIONEN I SVERIGE)	Sweden	THORN Lasse Mr	Barnhusgatan 18 SE-105 53 STOCKHOLM	Tel: +46 8 796 2725 Fax: +46 8 796 2800 E-Mail: lasse.thorn@lo.se mailbox@lo.se
116.	MARIN Enrique	Venezuela	MARIN Enrique, Mr		E-mail: enrique.marin@gmail.com
117.	MMWUR	Russian Federation	KIRILLOVA Irina, Ms	B. Dmitrovka 5/6 127994, GSP-4 MOSCOW	Tel: +7 495 692 25 42 +7 495 692 11 79 E-Mail: gmprus@ihome.ru
118.	MMWUR	Russian Federation	SUSHCHEVA Natalia Ms	B. Dmitrovka 5/6 127994, GSP-4 MOSCOW	Tel: +7 495 692 25 42 +7 495 692 11 79 E-Mail: gmprus@ihome.ru
119.	MTUC (MALAYSIA TRADES UNION CONGRESS)	Malaysia	GOVINDASAMY Rajasekaran Mr	Wisma MTUC 10-5 Jalan USJ 9/5T Selangor Darul Ehsan SUBANG JAYA 47620	Tel: +603 802 43717 Fax: +603 802 43224 E-Mail: gs@amco.org.my mtuc@tm.net.my
120.	NGA (NATIONAL GUESTWORKER ALLIANCE)	United States of America	ROSENBAUM Jennifer Ms	217 N Prieur St NEW ORLEANS LA 70112	Tel: +1 504 309 5165 E-mail: jrosenbaum@nowcrj.org info@guestworkeralliance.org
121.	NGA (NATIONAL GUESTWORKER ALLIANCE)	USA	SIEGEN Malwina Ms	c/o Jennifer Rosenbaum National Guestworker Alliance 217 N Prieur St NEW ORLEANS LA 70112	Tel: +1 212 504 309 5165 E-mail: info@guestworkeralliance.org

122.	NIPOST (SENIOR STAFF ASSOCIATION OF TRANSPORT, COMMUNICATION CORPORATION)	Nigeria	APEH Daniel Ojonide Mr	NIPOST Headquarters Annex Lariaji Room 222 LAGOS	Tel: +234 803 803 3036 Email: apeh.daniel@yahoo.com
123.	NLC (NIGERIA LABOUR CONGRESS)	Nigeria	PAPA KUNINI Danjuna Mr	Labour House, Plot 820/821 Central Business District Federal Capital Territory ABUJA	Tel: +234 962 74342 Fax: +234 962 76042 E-Mail: gsec@nlcng.org Web: www.nlcng.org
124.	NSZZ SOLIDARNOSC (NIEZALEZNY SAMORZADNY ZWIAZEK ZAWODOWY)	Poland	LENARTOWICZ-LYSIK Agnieszka Ms	International Department ul. Waly Piastowskie 24 80-855 GDANSK	Tel: +48 583084232 Fax: +48 583084482 E-Mail: zagr@solidarnosc.org.pl zagraniczne@solidarnosc Katowice.pl
125.	NSZZ SOLIDARNOSC (NIEZALEZNY SAMORZADNY ZWIAZEK ZAWODOWY)	Poland	SZNAPKA Wioleta Ms	International Department ul. Waly Piastowskie 24 PL - 80 855 GDANSK	Tel: +48 583 084 232 Fax: +48 583 084 482 E-Mail: zagr@solidarnosc.org.pl
126.	PAM (SERVICE UNION UNITED)	Finland	POHJOLA Arja Ms Lawyer	Paasivuorenkath 4-6 A 00530 HELSINKI	Tel: +358 207 742 121 +358 503 863 361 E-mail: arja.pohjola@pam.fi
127.	PSI (PUBLIC SERVICES INTERNATIONAL)	France	FRANK Odile Ms	45 avenue Voltaire 01210 FERNEY-VOLTAIRE	Tel: +33 4 50 40 11 50 Fax: +33 4 50 40 73 20 E-Mail: odile.frank@world-psi.org psi@world-psi.org
128.	PSI (PUBLIC SERVICES INTERNATIONAL)	France	KING Chidi Ms Equity & Rights Officer	45 avenue Voltaire 01210 FERNEY-VOLTAIRE	Tel: +33 4 50 40 64 64 Fax: +33 4 50 40 73 20 E-Mail: chidi.king@world-psi.org psi@world-psi.org
129.	RATTAWU (RADIO, TELEVISION, THEATRE, AND ARTS WORKERS UNION OF NIGERIA)	Nigeria	ODUGALA Henry Mr General Secretary	National Secretariat RATTAWU, m408 KUBWA Extension III, FCT, ABUJA	Tel: +234 803 786 8852 Email: rattawu@yahoo.com henryodugala@yahoo.com
130.	SEEPB (SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNEL ET DE BUREAU)	Canada	CADIEUX Serge M	1200 Avenue Papineau, Bureau 250 MONTRÉAL Québec H2K 4R5	Tel: +1 514 522 6511 E-mail: scadieux@sepb.qc.ca

131.	SMEWFI (STEEL, METAL AND ENGINEERING WORKERS' FEDERATION OF INDIA)	India	REBBA Rama Rao Mr	1 st Floor Krishna Sudama Building Dr Ambedkar Chowk Near Railway Station Pin-400602 THANE W	Tel: +91 22 2540 8628 Fax: +91 22 2540 1707 E-Mail: gmstks@vsnl.net ramarao.rebba@gmail.com
132.	SNAPAP (SYNDICAT NATIONAL AUTONOME DES PERSONNELS DE L'ADMINISTRATIO N PUBLIQUE)	Algeria	GHOZLANE Nassira Ms Secrétaire générale	23 rue Boualem Zeirat Belfort Harrache ALGERS	E-Mail: femmesnapap@yahoo.fr
133.	SNEC (SYNDICAT NATIONAL DE L'EDUCATION ET LA CULTURE)	Mali	TELLY Tibou Mr General Secretary	BP 1316 BAMAKO	Tel: +223 20 23 0025 +223 76 44 12 01 Fax : +223 20 23 00 25 E-Mail: snec@sotelma.net.ml
134.	STREETNET INTERNATIONAL	Argentina	ROBERTO SILVA Oscar Sr	Gallo 443 CAPITAL FEDERAL	Tel: +54 11 4866 5478 Tel: +54 11 4866 5482 E-mail: streetnet.presidencia@gmail.com sindicato.sivara@gmail.com
135.	STREETNET INTERNATIONAL	United Kingdom	WINTOUR Nora Ms		E-mail: norawintour@live.co.uk
136.	SYNACOM (SYNDICAT NATIONAL DE LA COMMUNICATION DU CAMEROUN)	Cameroon	MOUANGUE Pierre Louis Mr Président	Synacom BP 12097 YAOUNDÉ	Tel: +237 220 11429 E-mail: mouangepierre@yahoo.fr
137.	TUAC (TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE TO THE OECD)	France	SCHNEIDER Roland Mr	15 rue de la Pérouse 75016 PARIS	Tel: +33 1 55 373737 Fax: +33 1 47 54 98 28 E-mail: schneider@tuac.org tuac.org
138.	UGTT (UNION GÉNÉRALE TUNISIENNE DU TRAVAIL)	Tunisia	BERBERI Tahar Mr	23 bis rue El Jazira TUNIS	Tel.: +216 1 71 326 245 Fax: +216.1 71 327 723 E-mail: ugtt.tunis@e-mail.ati.tn berberi_tahar@yahoo.fr
139.	UIL (UNIONE ITALIANA DEL LAVORO)	Italy	PIRASTU Antonella Sra	Via Lucullo 6 I-00187 ROMA	Tel: +39-647531 Fax: +39-64753208 E-Mail: polterritoriali3@uil.it Copy all mail to c.delrio@uil.it
140.	UNI GLOBAL UNION	Switzerland	NATHAN Lisa Ms	chemin de la Crétaux 9 CH-1196 GLAND	Tel: +925 395 1085 E-mail: contact@uniglobalunion.org

141.	UNI GLOBAL UNION	Switzerland	THIEMANN Jakob Mr	8-10 Av. Reverdil CH-1260 NYON	Tel: +41 22 365 2100 Fax: +41 22 365 2121 Email: jakob.thiemann@uniglobalunion.org
142.	UNIA	Switzerland	MICHEL Christine Ms	Weltpostrasse 20 CH-3000 BERNE 15	Tel: +41 31 350 2409 Mobile: +41 79 275 1220 E-mail: christine.michel@unia.ch
143.	UNIA	Switzerland	PELLIZZARI Alessandro Mr	Weltpostrasse 20 CH-3000 BERNE 15	Tel: +41 31 350 2409 E-mail: alessandro.pelizzari@unia.ch
144.	UNIA/GB WORKER MEMBER	Switzerland	PEDRINA Vasco Mr Confederal Secretary	Strassburgstrasse 11 Postfach CH-8021 ZURICH	Tel: +41 44 295 1530 Fax: +41 44 295 1799 E-mail: vasco.pedrina@unia.ch
145.	UNIVERSITY OF AMSTERDAM, INSTITUTE OF ADVANCED LABOUR STUDIES	Netherlands	KEUNE Maarten Prof Dr Mr	Julianaweg 275 UTRECHT 3523XB	Tel: +31 20 525 3453 +31 20 525 4291 Fax: +31 20 525 4301 E-mail: m.j.keune@uva.nl
146.	UOCRA (UNIÓN OBRERA DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA)	Argentina	PRONOTTI Ruben Dario Sr	Avenida Belgrano 1870 6to. P.Cp. 1094 BUENOS AIRES	E-Mail: rpronotti@uocra.org
147.	VKT UNION (ALL-RUSSIAN CONFEDERATION OF LABOUR)	Russian Federation	KRAVCHENKO Boris MrPresident	2\1 str. 19 Malaya Tulskaya ul. 115191 MOSCOW	Tel: +7 495 933 08 24 Fax: +7 495 958 1398 E-mail: vkt-union@mail.ru
148.	WIEGO (WOMEN IN INFORMAL EMPLOYMENT: GLOBALIZING AND ORGANIZING)	United Kingdom	PAPE Karin Ms	521 Royal Exchange MANCHESTER M2 7EN	Tel: +41 79 773 2991 E-mail: karin.pape@wiego.org
149.	YS (CONFEDERATION OF VOCATIONAL UNIONS)	Norway	JONSRUD Dag Bjornar Mr	Postboks 9237 Groenland N-0134 OSLO	Tel: +47 913 22 820 Fax: +47 210 13 720 E-mail: dag.bjornar.jonsrud@ys.no post@ys.no