



# AGIR ICI POUR LE TRAVAIL DÉCENT

Chloé Zollman – Février 2013



**OXFAM**

Magasins du monde



# CONTENU

<b>1. Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Economie formelle et informelle. Amours et désamours au nom du néolibéralisme</b> .....	<b>5</b>
Je t'aime, moi non plus – Migrations circulaires dans l'espace européen .....	9
Economie informelle et agriculture .....	12
Conclusion – Ne nous formalisons pas .....	13
<b>3. Le salaire minimum vital</b> .....	<b>14</b>
Salaire minimum et seuil de pauvreté .....	14
Vous avez dit salaire minimum vital ? .....	14
1. Une méthodologie : l'Asia floor wage .....	15
2. Un outil : l'échelle des salaires .....	16
3. Un code : la Fair Wear Foundation .....	17
4. Un modèle alternatif : le commerce équitable .....	17
Qui veut la peau du salaire minimum vital ? .....	18
1. Gouvernements .....	18
2. Multinationales .....	19
3. Producteurs/travailleurs.....	20
4. Syndicats et société civile .....	20
5. Le pouvoir des institutions financières internationales.....	21
Où et quand peut-on parler de salaire minimum vital?.....	21
Et en fin de compte, un salaire minimum vital à tout prix ?.....	23
<b>4. Travailleur informel recherche Travail Décént</b> .....	<b>24</b>
<b>5. Se rencontrer pour aller de l'avant</b> .....	<b>31</b>
Construire l'économie solidaire .....	31
HumanaTerre. Un espace libre de prise d'initiatives individuelles et collectives .....	32
Construire son projet via le bénévolat .....	34
Revaloriser les compétences .....	34
Porter un positionnement politique.....	36
Ikea à Mons – Des citoyens réagissent .....	36
Conclusion – Des « fabriques à confiance ».....	37
<b>6. Conclusions</b> .....	<b>38</b>
<b>7. Bibliographie</b> .....	<b>40</b>

Merci à Patrick Veillard, Corentin Dayez et Denis Clérin (Oxfam-Magasins du monde), Carole Crabbé (achACT), Marcela de la Peña et Sophie Charlier (Le Monde selon les Femmes) pour leurs relectures attentives et leurs commentaires qui ont grandement aidé à accroître la pertinence de cette étude ; Romain Landmeters pour sa maîtrise du français. Merci à l'ensemble des personnes qui ont accepté d'être interviewées et m'ont permis de commencer à comprendre les enjeux complexes de l'économie informelle à l'échelle de ceux qui la vivent au quotidien.

# 1. INTRODUCTION

*Le hasard fait bien les choses. Alors que je me lançais dans une étude sur le Travail Décent, et plus spécifiquement sur les travailleurs informels, j'étais plongée dans un roman où l'utopie et l'espoir se confrontaient à l'appât du gain et à l'ordre. Le personnage principal, médecin à bord d'un négrier britannique à la fin du XVIIIe siècle, tenait ces propos : « Vous pensez que c'est un progrès de prospérer aux dépens des autres, de les diminuer et de leur enlever leur dignité. (...) C'est là une notion très particulière du progrès »<sup>1</sup>. Quelle meilleure source d'inspiration pour replacer dans un contexte plus large une thématique à laquelle nous sommes tous les jours confrontés, qui touche de façon intrinsèque notre besoin de sécurité et qui questionne les ardents défenseurs des droits humains que nous voulons tous être.*

**Travail Décent ?** On connaît, me direz-vous. C'est un des piliers de la démarche de commerce équitable et Oxfam-Magasins du monde a déjà mené plusieurs campagnes sur le sujet. S'engager pour le commerce équitable, c'est agir pour que les petits producteurs du Sud aient un Travail Décent. C'est bien vrai, mais revenons un instant sur le concept. L'Organisation Internationale du Travail (OIT), chargée au niveau mondial d'élaborer et de superviser les normes internationales du travail, l'explique ainsi :

« La notion de Travail Décent résume les aspirations de tout travailleur: possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le Travail Décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes. » (<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>, 31 octobre 2012)

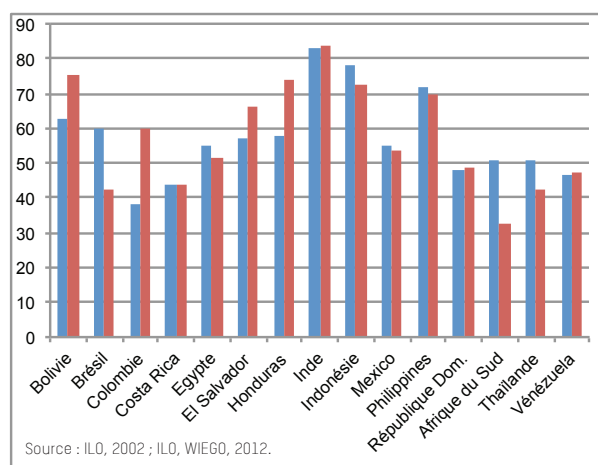
C'est l'agence onusienne qui a vulgarisé la notion de Travail Décent en en faisant le cœur de son action. Les quatre piliers du Travail Décent sont :

- la garantie d'un revenu permettant de satisfaire les besoins essentiels
- le respect des libertés syndicales
- un système de protection sociale
- un dialogue social.

La mondialisation a permis la montée en puissance des multinationales face aux autres acteurs économiques – États, travailleurs, producteurs, consommateurs, PME, coopératives, etc. Les impératifs économiques, et la recherche du profit, sont ainsi devenus les moteurs presque uniques de l'économie glo-

balisée, en prenant de façon croissante le dessus sur les droits humains. La question du Travail Décent a donc acquis un caractère international puisque les travailleurs, au Nord comme au Sud, sont de plus en plus systématiquement mis en concurrence afin de répondre à la course à la compétitivité. Par ailleurs, les chantres de l'austérité nous le rappellent quotidiennement : l'économie va mal, il faut réduire les coûts. Dans une économie basée sur l'avantage comparatif et la concurrence, l'une des dernières variables d'ajustement est l'unité du travail : cela se traduit par une recherche incessante de main-d'œuvre meilleure marché. Suite notamment aux délocalisations en série, aux directives régissant les conditions d'entrée dans l'Union européenne (UE) – véritables politiques d'« approvisionnement » en migrants, de préférence sans-papiers et exploitables à souhait –, de plus en plus de travailleurs glissent de l'économie formelle, espace régulé où les droits sont a priori respectés, à l'économie informelle, un espace flou de non-droits. La proportion de l'économie informelle au sein de l'économie totale augmente (voir graphique 1), les femmes y sont souvent davantage représentées que les hommes. Les droits des travailleurs sont ainsi de plus en plus souvent mis en jeu.

**Graphique 1. 2000 et 2009 - Pourcentage de l'emploi informel au sein de l'emploi total (hors agriculture). Sélection de pays**



1 Dr. Matthew Paris dans Sacred Hunger de Barry Unsworth, 1992, Penguin, pp. 581-582 (Traduit par nous).

Aujourd'hui, le modèle prédominant de développement économique, articulé autour de la compétitivité et du profit, est de plus en plus largement remis en cause. Portées par des acteurs issus de multiples sphères (organisations de la société civile, producteurs, etc.), des alternatives socio-économiques émergent. Cependant, connecter les différentes composantes du problème n'est pas toujours aisé. L'informalisation de l'économie nous touche tous. Le problème paraît souvent extérieur alors que nous en sommes acteurs. Le système repose sur la main-d'œuvre bon marché dont l'exploitation permet d'offrir aux consommateurs des prix constamment à la baisse. La question d'un travail digne pour tous se pose plus que jamais à un moment où la tendance est à la méfiance et à l'individualisme.

Cette étude est divisée en quatre parties. Dans un premier temps, nous explorons les tensions qui existent entre économie formelle et informelle, et les conséquences de cette situation sur la

réalité des travailleurs au Nord et au Sud. Il n'est absolument pas certain que les travailleurs informels ne seront un jour plus les jouets de la mondialisation. C'est pour cela que les deux chapitres suivants sont tournés vers l'action, au Nord, au Sud, pour le Nord et pour le Sud. Nous abordons d'abord la question du salaire minimum vital, un élément central du combat pour un Travail Dément qui mobilise les forces de la société civile dans nombre de secteurs, en particulier ceux du commerce équitable et de l'industrie de l'habillement. Ensuite, nous nous penchons sur les organisations et initiatives qui fleurissent au Sud, comme au Nord, afin que les travailleurs informels se créent des espaces où retrouver de la dignité. La dernière partie est tournée vers des pistes d'action concrète. C'est là l'objectif principal de cette étude : ouvrir les champs d'action potentielle pour que le citoyen puisse s'engager et explorer l'engagement en faveur du Travail Dément à son échelle en Belgique.

## 2. ECONOMIE FORMELLE ET INFORMELLE. AMOURS ET DÉSAMOURS AU NOM DU NÉOLIBÉRALISME

*L'économie formelle produit des biens et des services qui sont inclus dans la balance nationale, elle est régie par la législation du travail et/ou un système de protection sociale. La notion d'économie informelle englobe, quant à elle, une série de réalités considérablement différentes, de l'activité d'une seule personne – le cireur de chaussures des rues de Mexico – à des entreprises structurées, pérennes où sont employés un grand nombre de travailleurs. Il s'agit donc de tout travail rémunéré, en tant qu'indépendant ou au sein d'une entreprise, qui n'est pas reconnu, réglementé ou protégé par un cadre légal, ainsi que tout travail non rémunéré entrepris au sein d'une entreprise, formelle ou informelle, productrice de revenus (Chen, 2007 : 1-2 ; Razavi et al., 2012 : 20).*

L'économie informelle comprend une diversité d'entreprises et d'emplois que l'on peut répartir comme suit (Chen, 2007 : 2-3) :

- Travailleurs indépendants, travaillant ou non au sein d'une entreprise informelle, c'est-à-dire tant des employeurs, que des personnes travaillant pour leur propre compte ou encore des membres de la famille travaillant pour l'entreprise familiale sans être rémunérés
- Salariés ayant un emploi informel, c'est-à-dire qui n'ont pas accès aux droits prévus par la législation nationale à cause d'une série de pratiques de la firme, formelle ou informelle ou du ménage au sein duquel ils travaillent. On y retrouve des travailleurs journaliers, des travailleurs

domestiques, des travailleurs non-déclarés, des travailleurs à temps partiel, ainsi que des travailleurs employés par une industrie mais travaillant à domicile. Les travailleurs de certains secteurs, notamment les industries d'exportation, peuvent également se retrouver dans cette catégorie car ils sont le plus souvent dans l'impossibilité de revendiquer leurs droits fondamentaux.

Économie formelle, économie informelle. Ces deux notions désignent deux pans de l'économie totale aux frontières bien plus poreuses qu'il n'y paraît souvent. L'OIT le présente ainsi :

« On peut envisager le travail au sein de l'économie en général comme étant réparti tout au long d'un spectre, de l'extrémité

*informelle à l'extrémité formelle de l'économie, où les niveaux de formalité les plus élevés tendent à indiquer une réglementation plus efficace et un accès plus étendu aux droits au travail, à la protection sociale et à la capacité de négociation collective.» (ILO, 2008 : 3)*

La notion d'économie informelle étant directement reliée à l'absence de droits des travailleurs, il serait aisé de conclure que l'absorption de la force de travail informelle au sein de l'économie formelle représenterait la solution à cette économie que l'on présente comme parallèle et souterraine. Mais même si cela a longtemps été le dogme dominant, économie formelle et informelle ne sont en réalité pas deux mondes qui existent en parallèle, le premier devant à tout prix devenir la norme, le second devant être éliminé au plus vite. L'économie informelle n'est pas limitée au travail au noir ou à des activités criminelles marginales : c'est **un pan de l'économie totale au développement duquel les politiques néolibérales ont largement contribué**. Le modèle économique actuel, en faisant la part belle aux appétits des multinationales, survit en grande partie grâce à l'économie informelle, où l'individu échappe au contrôle de l'État et voit simultanément ses possibilités de revendications s'amoinrir. En tant que telle, l'économie informelle fait partie du développement capitaliste et contribue de manière intégrante, et importante, à la croissance économique mondiale (voir tableau 1). Les interconnexions entre les deux sphères économiques sont multiples. Nombreux sont les individus qui doivent jongler entre le formel et l'informel afin de s'en sortir, en se retrouvant alors dans des situations inacceptables, rythmées uniquement par la survie quotidienne. Pensons par exemple à un travailleur du secteur public qui supplée son salaire en vendant sur le marché la production de son verger. Ou encore à la couturière indépendante qui travaille de temps en temps pour une firme qui sous-traite une partie de sa production. L'économie informelle regroupe des femmes et des hommes aux profils très divers mais elle absorbe notamment une frange de la population qui ne dispose pas des ressources, humaines et matérielles – surtout en ce qui concerne l'accès à l'éducation – pour intégrer l'emploi formel. Cette vulnérabilité, combinée aux caractéristiques de l'emploi informel (insécurité de l'emploi, absence de protection sociale et légale, ainsi que de dialogue syndical), a pour conséquence que les travailleurs informels sont plus souvent pauvres que les travailleurs formels. Ceci limite également leurs capacités à pallier au manque de régulation en s'organisant collectivement. Leurs droits risquent donc de continuer à ne pas être respectés.

L'hypothèse la plus répandue soutient que l'informalisation du marché du travail est inversement proportionnelle à la croissance

**Tableau 1 - Pourcentage de l'économie informelle dans le PIB (hors agriculture). Sélection de pays**

Afrique du Nord	27
Afrique subsaharienne	41
Amérique latine	29
Asie	31

Source : ILO, 2002 : 24.

économique, c'est-à-dire qu'en période de récession, la part de l'économie informelle a tendance à augmenter, notamment les activités de survie et celles liées aux délocalisations. Mais il s'avère que, dans certains pays, c'est la croissance économique qui s'est accompagnée d'une augmentation du taux d'emploi informel. Dans les pays où la croissance économique ne s'accompagne pas d'une confiance accrue dans l'État, des petits entrepreneurs profitent des opportunités économiques et les populations sont poussées à se tourner vers l'informel, comme ce fut le cas au Pérou (Burgos-Vigna, 2011 : 56-58). L'économie informelle pourrait alors être vue comme une opportunité sans égale, dont la flexibilité et l'adaptabilité encourageraient les individus à être créatifs sans être contraints par les réglementations de l'économie formelle. Cette perspective est extrêmement ancrée dans une pensée ultra-libérale, entre autres défendue dans les années 1980 par Margaret Thatcher et Ronald Reagan. Elle ne tient absolument pas compte des conséquences de ces dynamiques sur les personnes qui n'auraient pas les moyens de mobiliser les ressources nécessaires à l'auto-entreprenariat.

L'informalisation de l'économie a un impact particulièrement prégnant sur les populations plus vulnérables aux chocs économiques ; en premier lieu, **les femmes**. L'égalité des genres est aujourd'hui un leitmotiv dans les arènes internationales. Elle est consacrée dans le troisième Objectif du Millénaire pour le Développement (voir encadré). Malgré cela, la position des femmes sur le marché du travail reste précaire, même dans les pays industrialisés. **Le marché du travail, formel et informel, continue de reproduire les inégalités de genre**. En cause, citons la distribution sectorielle et hiérarchique, les discriminations plus ou moins implicites dans les sphères publiques et privées, ainsi que le rôle de plus en plus important des femmes dans le travail reproductif non rémunéré<sup>2</sup>. Par conséquent, les femmes sont poussées proportionnellement en plus grand nombre vers des emplois informels que les hommes.

<sup>2</sup> En Bolivie, par exemple, les femmes passent 35 heures par semaine à effectuer des tâches non rémunérées, contre 9 heures pour les hommes, alors qu'au contraire, les hommes consacrent traditionnellement plus d'heures que les femmes à des activités économiques rémunérées – 42 heures par semaine pour les hommes contre 26 heures pour les femmes. Cette répartition se retrouve dans une majorité des pays (OIT, 2009).

## Le genre au centre des discussions

Atteindre l'égalité des genres est devenu une priorité pour l'ensemble des acteurs du développement, des États aux organisations non-gouvernementales, en passant par les agences onusiennes. S'il y a une égalité des genres à atteindre, c'est que les inégalités persistent – c'est de cette perspective-là qu'a émergé la problématique. Mais celle-ci est réellement arrivée sur le devant de la scène quand il s'est avéré que l'égalité des genres, c'était des « smart economics ». Des institutions, telles que la Banque Mondiale, ont démontré qu'investir dans l'égalité des genres et l'empowerment des femmes contribuait au développement économique et social. Selon cette logique, l'ouverture plus large du marché du travail aux femmes leur

permet de devenir des acteurs économiques plus productifs. Par ailleurs, quand elles sont éduquées et ont accès à des soins de santé, les femmes, en tant que mères, contribuent à enrayer la transmission intergénérationnelle de la pauvreté. Investir dans l'empowerment des femmes contribue donc pleinement à la croissance, ce qui reste encore l'objectif principal des politiques internationales de développement comme les ont formulées des bailleurs de fonds tels que l'UE.

La réalité vient nuancer cette vision positiviste de l'égalité des genres. Les femmes sont plus vulnérables que les hommes dans leur rapport au monde du travail car leur pouvoir de négocia-

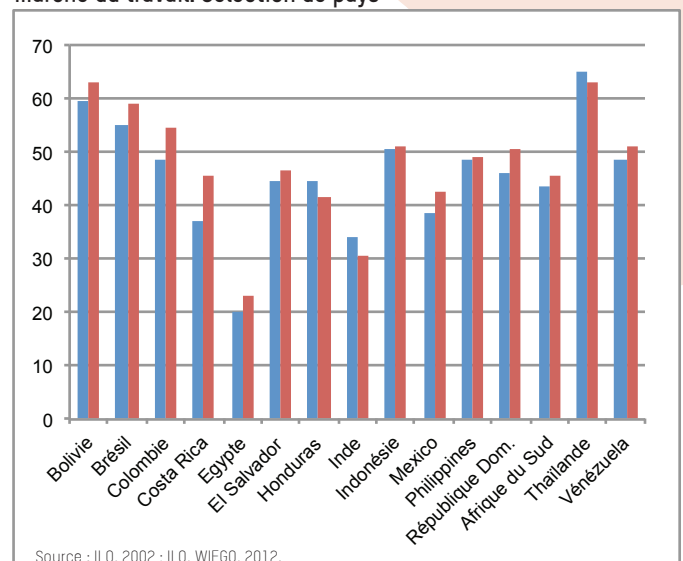
tion reste souvent réduit. Une fois la journée de travail terminée, les femmes doivent souvent se plier aux fonctions traditionnellement imposées par leur condition féminine : s'occuper du foyer et des enfants. La vision dominante du développement à l'heure actuelle manque souvent de prendre cette réalité-là en compte. La question de l'égalité des genres est encore souvent abordée de l'angle unique de la production, et non dans une perspective de droits. Le rôle reproductif auquel la majorité des cultures assigne toujours les femmes est ainsi éludé et l'empowerment des femmes devient la dernière mesure phare pour la compétitivité.

Ces dernières décennies, les femmes sont entrées de façon croissante sur le marché du travail (voir graphique 2). En 2007, 1,2 milliards de femmes travaillaient dans le monde, pratiquement 200 millions ou 18,4% de plus que dix ans auparavant (OIT, 2009). En Amérique latine, par exemple, après 1990, la part des femmes sur le marché du travail a proportionnellement augmenté plus rapidement que celle des hommes et parallèlement, entre 1990 et 2001, 69% des emplois créés étaient des emplois informels. Les femmes ont donc continué à être beaucoup plus nombreuses dans l'économie informelle. En 2003, on estimait que 50,1% des travailleuses d'Amérique latine (hors agriculture) travaillaient dans l'économie informelle, contre seulement 44,1% des hommes (Chant, Pedwell, 2008 : 4-5). Des processus similaires ont été observés dans d'autres régions<sup>3</sup>. Ce double mécanisme – informalisation de l'économie et augmentation de la force de travail féminine – n'a pas contribué à renforcer la position des femmes sur le marché du travail. Le pouvoir de négociation des femmes reste partout, mais à des degrés divers, plus limité que celui des hommes. Avec des bouches à nourrir, elles ont parfois encore moins la possibilité de refuser un emploi aux conditions de travail indécentes. Une situation économique difficile ne fait qu'exacerber l'impasse dans laquelle elles peuvent se trouver (Razavi et al., 2012).

Traditionnellement considérées comme flexibles et bon marché, les femmes sont une main-d'œuvre rêvée pour les industries d'exportation, notamment de l'habillement, qui ont proliféré au rythme de la mondialisation tout en étant réputées pour leurs conditions de travail indécentes<sup>4</sup>. Dans ces cas-là, entrer sur le

marché du travail n'est pas synonyme d'émancipation et d'un plus grand bien-être, comme cela a été traditionnellement avancé. Travailler n'est alors plus qu'une stratégie de survie, une situation dans laquelle la travailleuse se trouve bien souvent coincée (voir encadré en page 8). Premières bénéficiaires des politiques sociales publiques, les femmes composent également la majorité des travailleurs du secteur public. La contraction des services publics qui accompagne la libéralisation des marchés pèse donc doublement sur les femmes qui sont les premières à absorber les chocs économiques et à compenser ce déficit, en étant ainsi souvent poussées hors de l'emploi formel (Razavi, Pearson, 2004).

Graphique 2. 2000 et 2009 – Pourcentage de femmes sur le marché du travail. Sélection de pays



<sup>3</sup> Dans certains pays, les statistiques montrent que la part des femmes et des hommes dans l'économie informelle est devenue similaire. C'est souvent le résultat d'une informalisation de certains emplois détenus par des hommes, et non celui d'une réduction du nombre de femmes dans l'économie informelle.  
<sup>4</sup> Ce phénomène, très présent dans l'industrie manufacturière globalisée, ne peut être généralisé à l'ensemble des activités industrielles. Les secteurs où la main-d'œuvre est moins facilement remplaçable, par exemple parce qu'elle est plus spécialisée, sont moins sujets aux violations des droits fondamentaux des travailleurs. C'est le cas par exemple de l'industrie textile (fabrication de tissus). Le taux de mécanisation y est plus élevé que dans l'industrie de l'habillement et la main-d'œuvre est généralement masculine. Celle-ci a donc davantage les moyens et le temps de s'organiser en syndicats pour revendiquer ses droits.



### Le travail rémunéré rend-il libre ?

Amelita Fernandez a quitté sa campagne natale pour chercher un emploi stable à Manille (Philippines) afin de poursuivre des études. Embauchée dans une usine de confection textile, elle est rapidement contrainte de travailler plus de dix heures par jour et souvent même de nuit. Elle abandonne alors son rêve d'étudier la comptabilité.

Razia travaille pour Venus Knitwear à Lahore (Pakistan) depuis trois ans mais elle a toujours un statut de travailleur temporaire. Elle commence tôt le matin et finit souvent tard le soir. Ses heures supplémentaires ne sont pas payées. Elle est payée à la pièce et n'a pas de contrat en règle. Son employeur l'oblige à signer une page vierge lorsqu'elle reçoit son salaire.

Winnie a quitté la Chine pour l'Australie. Elle y a travaillé d'abord dans un atelier clandestin, puis à domicile. Elle est payée à la pièce et, comme elle coud très vite, elle gagne rapidement 8 à 9 dollars de l'heure. Mais vu sa rapidité, son patron a réduit son tarif à la pièce. Elle doit garder ce travail parce que le salaire de son mari n'est pas élevé.

Gautier, Crabbé, 2007.

**Les migrants** subissent également de plein fouet l'informalisation de l'économie. La situation de migrant vulnérabilise davantage encore le travailleur face à l'employeur. L'exemple des travailleurs migrants de l'industrie de l'habillement le montre bien. Ceux-ci sont soumis aux mêmes conditions de travail que les autres travailleurs : salaires largement insuffisants, heures supplémentaires obligatoires et excessives, liberté d'association restreinte, parfois même travail forcé. À tout cela s'ajoute un statut légal précaire qui les soustrait à toute protection juridique et rend encore plus difficile la revendication de conditions de Travail Décentes, a fortiori lorsqu'ils ne possèdent pas de permis de travail. Dans une communauté étrangère, les travailleurs migrants doivent recréer leurs réseaux de soutien, ce qui les marginalise encore davantage. Ils subissent par ailleurs doublement les conséquences d'une crise économique car tant leur pays d'origine que leur pays d'accueil est touché. Leur permis de séjour est souvent lié à un contrat de travail. Il arrive donc qu'ils se retrouvent sans emploi tout en étant dans l'impossibilité financière de retourner dans leur pays (Gautier, Crabbé, 2007 ; Clean Clothes Campaign, 2009 : 18).

L'informalisation de l'économie passe également par **une informalisation de la relation d'emploi**. Dans certains secteurs, le travail informel se généralise donc à des usines qui fonctionnent par ailleurs de façon régulière et formelle. C'est le cas par exemple

de l'industrie de l'habillement où la sous-traitance à des petits ateliers ou à des travailleurs à domicile et l'embauche avec des contrats à court terme ou via une agence deviennent des pratiques courantes. Ces mécanismes contribuent à brouiller la relation d'emploi, et donc les possibilités de négociation directe avec l'employeur. Au Sri Lanka, les entreprises textiles qui emploient des travailleurs via une agence n'ont pas les mêmes obligations à leur égard. C'est par exemple l'agence qui est responsable des travailleurs en cas d'accident de travail. Mais la prise en charge fait souvent défaut (Crabbé, 2012 : 13).

Tirer son revenu d'une activité informelle n'est pas la solution idéale vu l'insécurité qui accompagne une telle situation. Néanmoins, l'économie informelle a toujours existé. Et contrairement à ce que les économistes traditionnels avaient prédit, elle existe toujours et continuera à exister, que ce soit dans les économies industrialisées, en transition ou en développement. Même s'il est difficile de donner des chiffres exacts, les estimations montrent qu'en Amérique latine, plus de la moitié des emplois créés seraient informels. En Afrique, il s'agirait de plus de 80% des emplois créés (Chen, Jhabvala, Lund, 2001 : 5). Les principes néolibéraux et les tendances politiques associées à la mondialisation qui régissent aujourd'hui l'économie mondiale contribuent d'ailleurs grandement à ce processus d'informalisation du marché du travail. La libéralisation financière, en ouvrant les marchés



aux mouvements extérieurs de capitaux et en maintenant des taux d'inflation bas, a mené de nombreux pays à la crise financière. En ont résulté une baisse des revenus, un niveau d'emploi plus faible, une montée du chômage et du sous-emploi, circonstances qui poussent les travailleurs à passer dans l'économie informelle. La libéralisation simultanée du commerce a également eu des conséquences négatives sur l'emploi, principalement dans les secteurs en concurrence avec les importations bon marché. L'expansion de l'emploi dans les secteurs axés sur l'exportation a globalement été plus que compensée par la baisse dans d'autres secteurs de l'industrie manufacturière, en proie à la concurrence des importations. Cette augmentation de la compétition internationale n'a en réalité pas permis les améliorations des salaires et des conditions de travail espérées dans un secteur en pleine expansion. Dans la course constante à la réduction des coûts de production, les entreprises fonctionnent à coup de délocalisations, d'externalisations et de sous-traitances, en cherchant toujours l'environnement fiscal et légal le plus clément, celui qui leur permettra d'employer la main-d'œuvre la moins chère. Et ce n'est souvent possible qu'en rognant sur les coûts liés aux conditions de travail, et donc, aux droits des travailleurs. Le nombre d'individus travaillant dans des conditions informelles ne fait donc qu'augmenter. Pour les femmes, l'avènement de la libéralisation s'est très clairement traduit par une augmentation, au Nord, des contrats atypiques (durée déterminée, temps partiel, etc.) et, au Sud, des emplois informels (Razavi et al., 2012 : xi-xii ; *L'économie informelle*). **La misère devient donc un avantage comparatif sur lequel se base le développement des entreprises.**

L'informalisation de l'économie est donc partiellement le résultat des choix stratégiques des multinationales. Cette évolution a été permise par l'existence d'un cadre juridique non contraignant. Depuis les années 1980, et l'arrivée de Ronald Reagan à la présidence des États-Unis, la marge de manœuvre des entreprises multinationales n'a fait que se renforcer partout dans le monde. Aujourd'hui, des initiatives tentent de réguler les comportements des entreprises, incluant une panoplie d'acteurs (ONG, syndicats, associations environnementalistes, etc.) qui utilisent des mécanismes divers (campagnes de dénonciation, codes de conduite, labels sociaux/environnementaux, normes de management, reportage, notation, etc.). Cependant, il n'existe toujours pas de dispositifs juridiques internationaux qui empêchent efficacement les multinationales de s'approvisionner, investir, produire et vendre dans le monde entier comme elles l'entendent<sup>5</sup>. Résultat : les individus sont considérés comme des unités de travail – non comme des êtres humains –, interchangeables et exploitables selon les besoins de l'entreprise. Quand elles sont confrontées à un cadre juridique trop contraignant, les entreprises n'hésitent pas à délocaliser une partie ou même

la totalité de leurs activités vers des pays qui, au vu de leur situation économique souvent précaire, accueillent volontiers des investissements qui stimuleront leur revenu annuel, tout au moins à court terme.

Dans **les pays du Nord**, ces délocalisations ont mené à une **précarisation de l'emploi**, c'est-à-dire à une généralisation des emplois dits non-standards (à temps partiel, à durée déterminée et en tant qu'indépendant), principalement dans le secteur des services. Censés réduire les coûts pour répondre à la compétition et relancer l'économie, ces nouveaux arrangements accentuent en réalité la pression exercée sur les travailleurs (Bailly, 2012 ; Chen, 2007 : 11). Plus nombreuses à être employées dans les services, les femmes sont donc plus nombreuses à être engagées sous des contrats précaires. C'est également le cas des migrantes qui sont souvent sous-employées, quand elles ne rejoignent pas les rangs de l'économie informelle, principalement dans les emplois du *care* (Franck, Spehar, 2010 : 48-58). Cette situation est notamment le résultat du rôle traditionnellement imputé aux femmes qui rend leur pouvoir de négociation moins grand que celui des hommes.

**Les jeunes** sont également particulièrement touchés par cette reconfiguration du marché du travail. En cas de crise économique, ils sont souvent les premiers licenciés et peinent à trouver autre chose que des contrats précaires. La Confédération syndicale internationale (CSI) estime à plus 80 millions le nombre de jeunes sans emploi et en a d'ailleurs fait le thème de la Journée mondiale pour le Travail Décent en 2012. Ces nouvelles configurations du travail signifient qu'une proportion grandissante d'individus n'a plus de sécurité d'emploi, ni même parfois de protection sociale adéquate si les politiques publiques n'ont pas été dûment adaptées au monde changeant du travail (WIEGO, 2012a).

## JE T'AIME, MOI NON PLUS – MIGRATIONS CIRCULAIRES DANS L'ESPACE EUROPÉEN

L'alternative aux délocalisations revient à « importer » de la main-d'œuvre bon marché, pour éviter de devoir payer le prix de la main-d'œuvre « locale », qui bénéficie, elle, de protections sociales coûteuses pour l'employeur. La sacrosainte croissance a donc aussi un impact sur les flux migratoires, mais ce n'est pas pour autant que le flux des personnes s'est libéralisé : la migration devient de plus en plus sélective selon les besoins des pays de destination. Au sein de l'UE, c'est ce modèle-là qui se généralise également.

Alors qu'est relancée la lutte contre l'immigration illégale, des dispositions sont simultanément mises en place pour satisfaire les besoins de l'Union en main-d'œuvre peu qualifiée et bon

<sup>5</sup> Pour une évolution historique plus détaillée des négociations internationales autour du droit des multinationales, voir Dayez, 2009 : 7-8.

marché dans un contexte de flexibilisation des marchés et de vieillissement de la population européenne. La croissance économique et celle des flux migratoires sont donc les deux visages d'une même réalité : le diktat de l'économie sur le politique, la prééminence des intérêts économiques sur les intérêts sociaux et politiques. Et, afin qu'un accroissement démographique ne vienne pas mettre à mal des politiques sociales européennes

déjà réduites, les frontières restent ouvertes à ceux qui viendraient fournir leur force de travail, mais temporairement. Des secteurs tels que le tourisme, l'agriculture, le care, le nettoyage et la construction ne pourraient en effet pas survivre sans le travail d'immigrés – souvent en situation d'irrégularité. Tout est donc fait pour favoriser la migration circulaire.

### *Main-d'œuvre importée pour fraises exportées*

En Andalousie, ils sont des milliers à travailler sur les champs de culture intensive de la fraise destinée à l'exportation vers les marchés européens. Recrutée dans leur pays d'origine (*contratación en origen*), la main-d'œuvre, composée principalement de femmes, souvent marocaines, doit s'engager à retourner dans son pays dès la fin de la saison, son droit de séjour étant lié au contrat de travail. Durant leur séjour en Espagne, les travailleuses subissent les conséquences d'un cadre juridique andalou peu protecteur des travailleurs agricoles saisonniers. Leurs droits ne sont souvent pas respectés. La discrimination à l'embauche est la norme : les mères d'enfants en bas âge sont privilégiées parce que d'une part, la délicatesse des femmes convient mieux à la fragilité des fraises et d'autre part, des mères d'enfants en bas âge risquent moins de rester clandestinement en Espagne une fois le contrat terminé. Sans salaire minimum garanti – les jours sans travail ne sont pas payés –, sans représentation syndicale et dépendantes du bon-vouloir de leur employeur pour être réengagées l'année suivante, les travailleuses se voient contraintes de consentir à des conditions de travail non conformes aux normes nationales et internationales. À cela s'ajoutent des conditions de logement variables et un éloignement des centres urbains, conjugués à une compétition quotidienne pour cueillir le plus de fraises.

Ben Abdennebi, Wrzoncki, 2012.



SPAIN - HUELVA - STRAWBERRY - IMMIGRATION - AFP

Définie a minima, la migration circulaire est une migration temporaire mais répétitive, formelle ou informelle (Wickramasekara, 2011 : 85. Traduit par nous). Les migrations circulaires ne sont évidemment pas un phénomène nouveau, ou uniquement caractéristique des migrations au sein de l'UE. À toutes les époques, les mouvements de population ont aussi été temporaires ou saisonniers, principalement au gré des besoins de l'agriculture. Ce qui est spécifique ici, ce sont les politiques mises en place pour permettre aux migrants de circuler sans heurts entre les pays de l'Union, tout en s'assurant qu'ils ne s'installent pas dans le pays « d'accueil » et restent bon marché au cours de leur séjour dans l'UE.

D'après l'UE, tout le monde sort gagnant d'un programme de migration circulaire : le pays d'origine, le pays de destination et le migrant, « dès l'instant où ces déplacements ont un caractère volontaire et s'accordent avec les besoins en main-d'œuvre des pays d'origine comme de destination » (IOM, 2008 : 527). Volontaire et gagnant pour le migrant ? Cela reste à prouver, d'autant plus que les droits, notamment sociaux, des migrants ne sont jamais abordés au cours

des débats sur la migration circulaire (Hansen, 2012 : 2). On chante les vertus de la migration temporaire, mais s'agit-il vraiment d'un choix pour ceux qui entreprennent le voyage ? Ou est-ce plutôt leur seule option, le résultat combiné d'une économie précaire dans leur pays et de politiques migratoires strictes dans le pays de destination, à défaut d'autres solutions qui leur permettraient de construire leur vie à un seul endroit ? Les États européens, déliés de leurs obligations sociales, peuvent donc, selon leurs besoins économiques, bénéficier d'une main-d'œuvre bon marché sans risquer de la voir s'installer définitivement au sein des frontières de l'Union (Hansen, 2012). Leurs droits étant relégués au second plan, les migrants viennent logiquement grossir les rangs de l'économie informelle.

La proposition du Comité économique et social européen de créer un cadre juridique international qui se baserait sur les droits humains en incorporant les dispositions prises dans une série de textes internationaux<sup>6</sup> est restée absente des programmes de migration circulaire mis en œuvre par l'UE, même si le directeur général de l'OIT l'a rappelé (Wickramasekara, 2011 : 87-89):

*« les bénéficiaires de la migration et la protection des droits des migrants sont inséparables. C'est en jouissant de conditions de Travail Décentes et de leurs droits humains fondamentaux que les travailleurs migrants peuvent apporter au mieux leur contribution au développement économique et social des pays d'origine et de destination ».*

### **Droits et permis de travail**

En Belgique, il n'y a pas de législation séparée en ce qui concerne les droits des migrants à une sécurité sociale. Leurs droits sont donc couverts, même s'ils peuvent se voir refuser certains droits sociaux s'ils ne sont pas installés de façon permanente. La Belgique a conclu des accords bilatéraux avec certains pays qui donnent des droits supplémentaires à leurs ressortissants. La difficulté vient entre autres des différents permis de travail auxquels les travailleurs étrangers peuvent prétendre. La directive unique promise par l'UE n'a pas abouti à une égalité de traitement entre les travailleurs. Les conditions d'obtention de certains permis mènent à une discrimination entre les travailleurs. C'est le cas par exemple des Roumains et des Bulgares qui, à l'heure actuelle, ne bénéficient pas de la même liberté de circulation que les populations des autres États membres car leur entrée dans l'UE a fait craindre une vague migratoire incontrôlable. Dans les faits, les contraintes à l'embauche auxquelles ils font face n'ont eu que peu d'impact sur leur décision d'émigrer mais ont par contre fortement accru leur précarisation. Le problème réside souvent dans le faible pouvoir de négociation des migrants. Leur situation précarisée ne leur permet souvent pas d'être dans une position de force face à leur employeur. Des organismes de soutien aux travailleurs migrants et clandestins peuvent jouer le rôle de médiateur entre l'employeur et l'employé ou, quand cela ne suffit pas, soutenir le travailleur dans d'autres démarches, par exemple auprès de l'inspection des lois sociales ou des tribunaux.



Vanheule et al., 2011 : 35-36 ; Entretien avec Ana Isabel Rodriguez Marin, CSC, 13 septembre 2012 ; Entretien avec Jan Knockaert, OR.C.A, 5 septembre 2012.

C'est davantage une approche instrumentaliste qui est défendue par la Commission européenne puisqu'elle soutient que « permettre aux personnes qui disposent des compétences adéquates de se trouver au bon endroit au bon moment est la clé du succès dans les affaires, la recherche et l'innovation en Europe » (CEC, 2011, cité in Hansen, 2012 : 8. Traduit par nous). Du point de vue des

employeurs, engager des travailleurs sous contrats à durée déterminée permet de réduire les coûts en ressources humaines, en particulier les coûts d'intégration. Que ces travailleurs soient par ailleurs immigrés en situation précaire, voire à la limite de l'illégalité, et leur exploitation n'en devient que plus aisée (Wickramasekara, 2011 : 26).

6 Le Comité économique et social européen, un organe consultatif de l'UE, proposait que ce cadre juridique inclue

- la Déclaration universelle des droits de l'Homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ainsi que celui relatif aux droits économique, sociaux et culturels,
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention relative aux droits de l'enfant,
- les Conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants (97 et 143), le Cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- et la Déclaration et programme d'action de Durban.

[In Wickramasekara, 2011 : 88.]

## ECONOMIE INFORMELLE ET AGRICULTURE

**L'agriculture, une part importante du PIB de nombreux pays du Sud, concentre un pan considérable de l'économie informelle.** Travailleurs journaliers, membres de la famille non rémunérés, migrants travaillant au noir, etc. sont nombreux à travailler dans les champs du Sud comme du Nord dans des conditions rarement décentes. En Inde, 34% des femmes employées informellement le sont dans des entreprises agricoles familiales, contre seulement 11% des hommes. En Egypte, ce chiffre monte jusqu'à 85%, pour seulement 10% des hommes (Fontana, Paciello, 2009 : 3). Les femmes représentent en moyenne 43% de la main-d'œuvre agricole dans les pays du Sud (FAO, 2012 : 66). Mais ces chiffres sont extrêmement difficiles à collecter, notamment à cause du flou qui existe entre le rôle des femmes dans les sphères publique et privée. Le travail de la femme au sein de l'entreprise familiale est parfois considéré comme un simple prolongement de son travail domestique, ne méritant donc pas de salaire propre<sup>7</sup>. Cette part de l'économie informelle n'est pas toujours correctement capturée par les statistiques qui se limitent souvent aux emplois hors agriculture, ce qui contribue à ce que femmes, migrants, et autres populations vulnérables, ne sortent pas de l'économie informelle. Échapper aux statistiques revient à devenir pratiquement invisible, les possibilités de pouvoir revendiquer ses droits et d'accéder à un emploi rémunéré deviennent ainsi presque nulles.

Au Nord comme au Sud, les besoins de main-d'œuvre dans l'agriculture fluctuent au rythme des récoltes. **Le secteur s'appuie donc souvent sur des travailleurs saisonniers et est ainsi un moteur de migrations.** En Andalousie, le secteur de l'agriculture intensive se porte plutôt bien depuis que le nombre de demandeurs d'emploi a considérablement augmenté. Cette situation permet de maintenir une quantité stable de main-d'œuvre tout en remplaçant constamment les « unités de travail ». Le roulement entre anciens et nouveaux ouvriers agricoles est constant, limitant ainsi l'accès des travailleurs à un statut légal qui signifierait des salaires valorisés et une plus grande stabilité d'emploi (Pacheco, 2012). En Italie, la main-d'œuvre immigrée saisonnière continue de travailler dans des conditions d'indigence et de précarité terribles parce que la quantité de force de travail agricole est de loin supérieure à l'offre d'emploi. Les rémunérations et la qualité des conditions de travail sont donc constamment nivelées par le bas (Brigades de Solidarité Actives Nardò, 2011). En Belgique, la force de travail agricole est principalement composée de migrants venus des nouveaux pays membres de l'UE ; Leur flexibilité, ainsi que leur statut parfois irrégulier, est un atout majeur pour les employeurs (Loose, Lamberts, 2010).



En Europe, l'emploi agricole concerne 2 millions de travailleurs à temps plein et 4 millions à temps partiel. L'enjeu est donc de taille et l'UE a entrepris d'établir les conditions d'entrée et de séjour dans l'UE pour les ressortissants de pays tiers venus dans le cadre d'un emploi saisonnier. Mais la directive européenne dite « saisonniers » consacre cette approche utilitariste de la migration dans le secteur agricole. Le texte est fortement critiqué par des organisations telles que la Coordination européenne de Via Campesina car il ne s'attaque pas aux tendances structurelles de l'agriculture européenne – sa libéralisation et la précarisation de la main-d'œuvre

agricole migrante. Celles-ci mènent à une érosion croissante des conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles. C'est le même modèle agricole qui est promu, afin de toujours soutenir la compétitivité, via des mécanismes tels que le permis de saisonnier, la migration circulaire obligatoire, la conditionnalité du permis à la garantie de l'emploi et la création de sous-catégories de travailleurs. Face à ce modèle, celui de **la souveraineté alimentaire permettrait que l'agriculture soit un secteur générateur d'emplois stables, durables et de qualité, avec une protection des travailleurs renforcée**<sup>8</sup> (Via Campesina, 2011).

## CONCLUSION – NE NOUS FORMALISONS PAS

Dans un monde parfait, chaque individu, femme et homme, aurait un travail qui lui permettrait de vivre de façon décente, un travail qui serait reconnu et via lequel il bénéficierait d'allocations lui permettant de choisir son équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Par définition, de nombreux emplois informels ne font pas partie de cette réalité, avec les abus fréquents qui en découlent. Face à cette situation, la question centrale reste souvent la suivante : la solution serait-elle de formaliser l'économie informelle ? Ce serait donc présupposer qu'un travail formel est par sa nature-même décent. Selon certains, le processus permettrait de valoriser dans le PIB les biens et services produits informellement. Cela permettrait accessoirement d'exercer un contrôle plus efficace sur les populations. Mais qu'en serait-il des droits des travailleurs ? Cette équation « formel – décent » tient-elle la route ? La notion de formalisation a différentes significations, et différents degrés de faisabilité, selon l'emploi et le secteur dont il est question. Mais pour beaucoup, entrer dans l'économie formelle représenterait avant tout un coût (taxes, permis, etc.), auquel il faudrait être assuré que s'ajouteraient des bénéfices (protection sociale, syndicalisation, contrats applicables, etc.).

Mais au fond, de quoi les travailleurs informels ont-ils besoin ? Même s'ils ont des besoins et demandes spécifiques en fonction de leur profession, tous les travailleurs informels revendiquent les droits suivants (Bonner, Spooner, 2012 : 8) :

- des opportunités économiques, pour améliorer leur productivité et leur compétitivité
- des droits économiques, qui incluraient des droits commerciaux, du travail et de propriété
- une protection sociale adaptée
- être organisés, via des organisations qui leurs sont propres
- être représentés au sein des processus de négociation collective et d'élaboration des politiques qui les concernent

**Il n'y a pas de solution unique : l'hétérogénéité de l'économie informelle impose une flexibilité et une réflexion pratiquement au cas par cas.** Certains considèrent que la formalisation dépend de dispositifs que seul le gouvernement peut fournir (crédit pour les petites entreprises, services sociaux de base, procédures bureaucratiques simplifiées). D'autres pensent qu'il faut amener les entreprises informelles à faire partie de l'économie formelle afin d'augmenter la base imposable et de réduire la concurrence déloyale qu'elles amènent. Ces approches ne mettent pas les individus au centre de la réflexion car le problème majeur que pose l'économie informelle est de permettre le maintien d'un système injuste. Le gouvernement a idéalement un rôle fondamental à jouer en s'attaquant aux relations inégales qui existent entre les multinationales, les producteurs et les travailleurs, en régulant les relations commerciales, et donc, l'emploi (Chen, 2009 : 12-14).

En réalité, vu le contexte économique actuel, l'économie informelle est un réservoir d'emplois quasiment infini là où l'économie formelle n'a qu'une capacité d'absorption limitée de la force de travail mondiale. Des emplois formels créés pour l'ensemble des travailleurs informels ? C'est sans doute irréaliste, et l'on ne peut d'ailleurs pas toujours parler de Travail Décent au sein même de l'économie formelle. **La priorité est donc claire : encourager les travailleurs informels à s'organiser** pour qu'au sein du secteur informel, celui qui échappe à la régulation de l'État, ils puissent également prétendre à des droits et à la sécurité (Entretien avec Gaby Bikombo, 27 août 2012).

Les sections suivantes explorent des pistes d'action, d'abord via l'analyse d'une revendication spécifique : le droit à un salaire minimum vital ; ensuite, via les modes organisationnels mis en place pour revendiquer les droits des travailleurs informels.

<sup>7</sup> Plus de détails dans Hecquet, 2011.

<sup>8</sup> Plus d'infos dans Dayez C. (2012), *Agir ici pour la souveraineté alimentaire*. Oxfam-Magasins du monde. En ligne : <http://www.oxfammagasinsdumonde.be/etude/publications/etudes/agir-ici-pour-la-souverainete-alimentaire/>, 30 octobre 2012.

### 3. LE SALAIRE MINIMUM VITAL

« Ne laissez pas un P.D.G. doté d'un revenu de 1.000 \$ par jour jouer les prophètes de malheur et prétendre qu'un salaire de 11\$ par semaine va avoir un effet désastreux sur l'ensemble de l'industrie » – Franklin D. Roosevelt, président des États-Unis, à la veille de signer la Loi sur les normes du travail équitable en 1938. (Traduit par nous)

Le salaire, avec la protection sociale, est la pierre angulaire des mécanismes de redistribution des richesses à travers le travail : c'est le lien entre l'individu et le processus économique, un enjeu majeur des luttes syndicales passées et présentes au Nord comme au Sud. Un salaire équitable est un droit reconnu pour chaque individu dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme. L'application de ce droit fondamental n'est pourtant pas toujours une réalité. Au bout de la chaîne d'approvisionnement mondiale, le travailleur n'est souvent pas en mesure de revendiquer un salaire minimum vital. Mais de quoi s'agit-il ? Comment le définit-on ? Plus difficile encore, comment le met-on en œuvre ? Cette section a pour objectif d'explorer les enjeux autour de la question du salaire minimum vital – où se situent les intérêts ? Qu'est-ce que cela signifie dans le contexte économique actuel ? Quelles seraient les possibilités de mise en œuvre d'une telle mesure ?

#### SALAIRE MINIMUM ET SEUIL DE PAUVRETÉ

Avant de parler de salaire minimum vital, un détour par la case salaire minimum s'impose. **La définition d'un salaire minimum fait partie des initiatives visant à réduire le taux de pauvreté au niveau tant national que global.** Mesurer un salaire minimum revient le plus souvent à définir un seuil de pauvreté en-dessous duquel un individu est dans une situation d'extrême-pauvreté. Chaque État en définit un. Au niveau global, la Banque mondiale l'a défini à 1,25\$ par jour par personne<sup>9</sup>. Les indicateurs ont toujours un pouvoir d'attraction gigantesque – il est très commode d'utiliser ce chiffre afin de se définir des objectifs universels à atteindre, quels que soient le lieu ou la période analysée. C'est ce qui se produisit au tournant du millénaire. En 2000, les Objectifs du Millénaire pour le Développement fixèrent leurs ambitions, notamment celle de réduire de moitié la proportion de la population mondiale au revenu inférieur à 1,25\$ par jour<sup>10</sup>. À l'heure actuelle, les progrès accomplis ne sont pas réellement aussi prometteurs que ce que disent les rapports officiels. Ceux-ci se basent sur des indicateurs revus à la baisse, en tenant compte des chiffres absolus et non relatifs<sup>11</sup>. En baissant ainsi le seuil de pauvreté, la croissance générale paraît alors plus favorable puisque le nombre d'individus officiellement considérés comme pauvres est moins élevé (Bhattacharjee, Roy, 2012 : 56 ; Pogge, 2012 : 6). De plus, l'indicateur utilisé restreint la pauvreté à une conséquence d'un manque de ressources. Or, **la pauvreté est un phénomène bien trop complexe pour pouvoir**

**être réduit à une question purement matérielle.** Il faut impérativement y inclure la question des liens sociaux et de la redistribution des ressources, ce qui fait inévitablement émerger les liens complexes entre pauvreté et inégalités. On entre alors dans un débat qui pose les questions de l'aide au développement, en posant la question de savoir si les questions de gouvernance, fiscalité nationale et politiques de redistribution ne devraient pas recevoir plus d'attention que la traditionnelle aide au développement (Sumner, 2010).

C'est prouvé. Quel que soit l'endroit où l'on habite, **1,25\$ par jour n'est pas suffisant pour répondre aux besoins de base en nourriture, eau, logement, soins médicaux, vêtements, et autres commodités** (Pogge, 2012 ; United Nations, 2009). Mais la propension des gouvernements à garantir un salaire minimum plus élevé que l'indicateur de la Banque mondiale est limitée. En effet, les statistiques de la Banque mondiale enjoignent les gouvernements à penser que les régulations du travail sont un frein au développement économique. De nombreux pays démantèlent donc leurs régulations du travail, même s'ils ont auparavant signé des conventions internationales protégeant les droits des travailleurs (United Nations, 2009 : 117). Le seuil de pauvreté est par ailleurs un indicateur éminemment politique. Eradiquer la pauvreté est passé tellement au centre des préoccupations internationales que la place des pays, la confiance accordée à leurs dirigeants, ainsi que les financements auxquels ils peuvent prétendre sont influencés par l'image du pays, le taux de pauvreté présenté et les mesures proposées pour lutter contre la pauvreté.

#### VOUS AVEZ DIT SALAIRE MINIMUM VITAL ?

La notion de salaire minimum vital offre une perspective plus nuancée. C'est un concept qualitatif, multi-facettes, qui permet d'aborder une réalité de façon complexe et, idéalement, nuancée, au-delà des concepts restreints que sont le salaire minimum et le seuil de pauvreté. L'historien américain Lawrence Glickman le définit ainsi : « **un salaire minimum vital est un niveau de salaire qui offre au travailleur la possibilité de faire vivre sa famille, de se respecter soi-même et d'avoir tant les moyens que le temps de participer à la vie citoyenne de son pays** » (1997, cité dans Pollin, 2008 : 21. Traduit par nous.). Il s'agit donc d'un concept, pas d'un chiffre, qui est centré sur les droits humains. C'est également autour de ces droits que doit être articulée toute

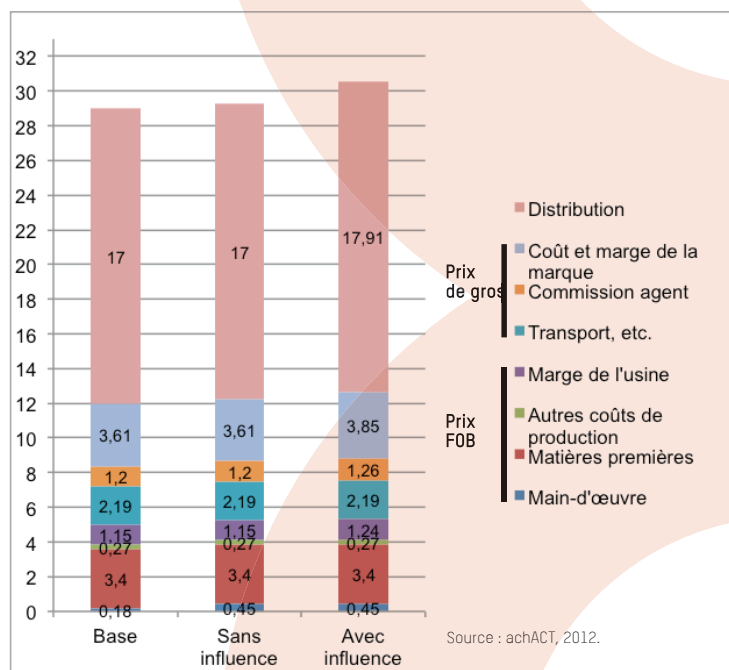
stratégie de mise en œuvre d'un salaire minimum vital. Cette approche est davantage en accord avec l'article 23 (3) de la Déclaration universelle des droits de l'Homme : « Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale ». L'approche qualitative, et non quantitative, du salaire minimum vital apporte des éléments intéressants, mais rend nettement plus complexe son application. Calculer ce que représente un salaire minimum vital s'avère extrêmement difficile. C'est un indicateur qui rassemble des éléments qui ne sont pas tous mesurables avec la même précision. À commencer par celui-là même qui le distingue du salaire minimum : la qualité de vie – en particulier celle de la vie sociale – est un aspect difficilement quantifiable. Il ne sera jamais possible – et ce n'est d'ailleurs pas souhaitable – de définir une valeur mondiale pour un salaire minimum vital. C'est un concept qui varie tant géographiquement que temporellement, et qui doit donc être en constante évolution.

### 1. Une méthodologie : l'Asia Floor Wage

L'Asia Floor Wage (plancher salarial asiatique) a été développé conjointement par des syndicalistes, des ONGs internationales, des activistes et des travailleurs, pour l'industrie mondiale du textile et de l'habillement. L'initiative est née en Inde, puis s'est diffusée dans d'autres pays d'Asie et ensuite internationalement, afin d'éviter que la réalisation des droits des travailleurs dans un pays n'aboutissent à la délocalisation des entreprises vers le pays voisin. L'industrie du textile et de l'habillement emploie une grande majorité de femmes. Les stéréotypes culturels discriminants associés aux femmes – leur passivité, flexibilité, incapacité à défier l'autorité, etc. – ont contribué à maintenir les salaires à des niveaux extrêmement bas. Par ailleurs, leur revenu est typiquement perçu comme complémentaire à celui de l'homme qui reste le soutien principal du foyer. Or, dans l'industrie du textile et de l'habillement, le salaire de la travailleuse est bien souvent l'unique revenu du foyer (Merk, 2009 : 20). Consolider une méthodologie adaptée à cette industrie a donc tout son sens, même si la question de la gestion des ressources financières au sein du ménage reste en suspens.

Plusieurs initiatives existent afin de définir et mettre en place des pratiques qui permettraient une augmentation des salaires pour atteindre un salaire minimum vital. Elles sont développées par des acteurs aux profils divers – agences onusiennes, organisations de la société civile, etc. – qui choisissent des angles d'approche variés. Chacune de ces initiatives a ses forces et ses faiblesses. Leur mise en application pose souvent problème. Pour être cohérent et assurer la crédibilité de leur démarche, nombre d'initiatives incluent les travailleurs et/ou producteurs au cœur du processus. Ces derniers peuvent le mieux partager ce dont ils ont besoin, tant matériellement que socialement. **Définir un salaire minimum vital est également un processus intensément politique, car une telle mesure se rapporte à des normes sociales spécifiques, en particulier en ce qui concerne la taille d'une famille et la division du travail entre hommes et femmes** (Entretien avec Peter Williams, 23 août 2012). Les initiatives ci-dessous présentent quatre des approches pouvant contribuer à l'application d'un salaire minimum vital (Bhattacharjee, Roy, 2012 ; Lally, 2011).

Figure 3 – Payer un salaire vital et tenir compte des augmentations de coût en cascade



9 Jusqu'en 2008, le seuil de pauvreté international était fixé à 1\$ par jour. Ces seuils de pauvreté sont exprimés en « dollar international », c'est-à-dire en dollars américains qui font référence à une année de base (dans ce cas-ci, 2005) et sont convertis en parité de pouvoir d'achat en monnaies locales de cette même année.

10 Pour une discussion du rapport de la Banque mondiale sur les progrès relatifs au premier Objectif du Millénaire pour le Développement, voir Pogge, T. (2012), *Poverty, human right and the global order : Framing the post-2015 agenda*. En ligne : <http://www.crop.org/viewfile.aspx?id=401>, 25 juillet 2012.

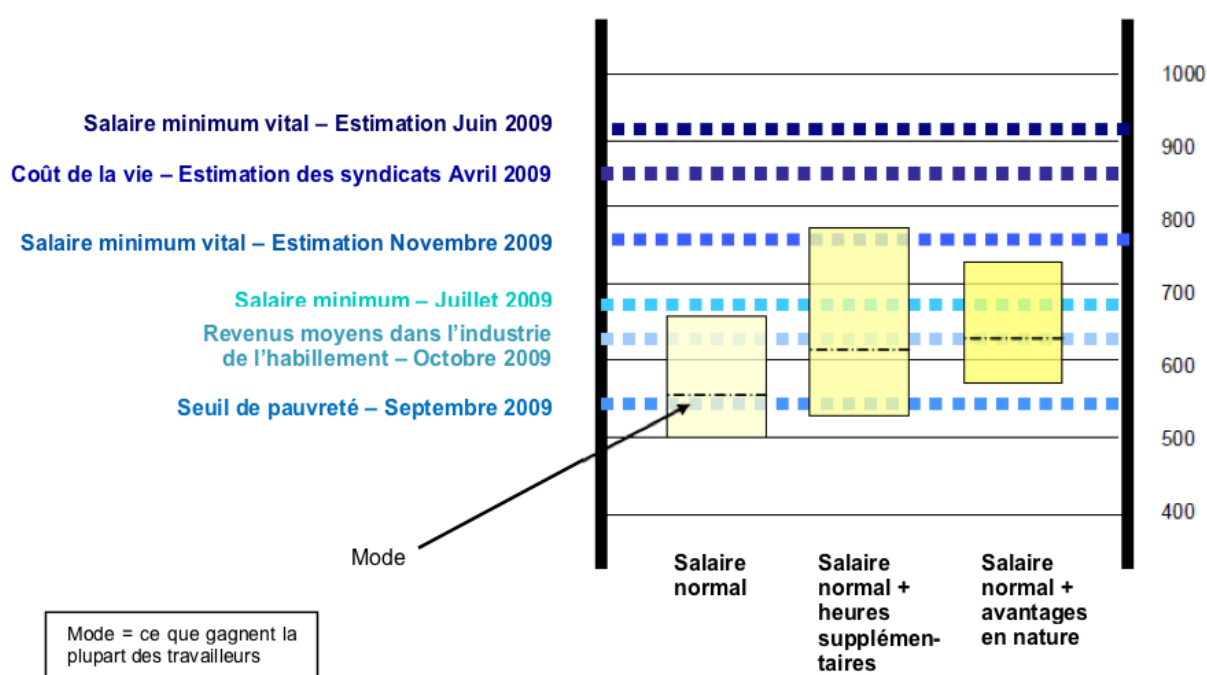
11 En effet, l'indicateur de réussite du premier Objectif du Millénaire pour le Développement est la baisse de la proportion d'individus pauvres au sein d'une population, plutôt que la baisse du nombre absolu d'individus pauvres. En 1981, le nombre d'individus vivant avec moins de 2\$ par jour était estimé à 2585 millions. De 1981 à 2008, ce nombre n'aurait chuté que de 4,4%. L'image est bien différente si l'on opte pour une analyse des proportions. En effet, vu que la population totale des pays les moins développés augmente rapidement, la proportion d'individus pauvres au sein de la population totale diminue même si leur nombre reste constant. De cette perspective-ci, de 1981 à 2008, la proportion d'individus pauvres a baissé de 38,2%. C'est ce dernier indicateur qui a été choisi pour les Objectifs du Millénaire pour le Développement, expliquant ainsi l'atteinte des résultats promis en 2015 dès 2010. (Pogge, T. (2012), *op. cit.*, pp. 4-6)

L'Asia Floor Wage est une stratégie de négociation collective basée sur un salaire minimum vital. Celui-ci est calculé sur base d'une famille, c'est-à-dire pour qu'un salaire puisse subvenir aux besoins de plusieurs personnes. Il est composé de deux catégories : les produits alimentaires (exprimés en calories) et non-alimentaires. Le but est « d'aboutir à une formule régionale solide, qui peut ensuite être aménagée par les syndicats dans les différents pays, en fonction de leurs besoins et du contexte » (Bhattacharjee, Roy, 2012 : 65). Pour les membres de l'Asia Floor

Wage, ce salaire de référence doit être mis en œuvre par les marques car celles-ci détiennent les rennes économiques et politiques au sein de leur filière. Il a été repris et est utilisé comme référence par de nombreuses initiatives et organisations, telles que la Clean Clothes Campaign, la Fair Wear Foundation ou ActionAid<sup>12</sup>. La Fair Wear Foundation a également démontré que, dans l'industrie du textile et de l'habillement, l'application de l'Asia floor wage, tous autres coûts inchangés, ne ferait augmenter le prix de vente que de façon très marginale (voir figure 3).

## 2. Un outil : l'échelle des salaires

Figure 4 - Echelle des salaires



L'échelle des salaires (Wage ladder) est un outil qui permet d'évaluer les progrès des entreprises en ce qui concerne l'augmentation des salaires. Il permet de visualiser rapidement la situation d'une entreprise au sein de son contexte national, en incluant tant des standards nationaux ou internationaux (seuil de pauvreté et salaire minimum), que des données propres à l'entreprise (salaires des travailleurs selon les niveaux de hiérarchie). L'objectif d'une échelle des salaires est de dépasser les débats, parfois stériles, sur ce qu'est réellement un salaire minimum vital, en démontrant la variabilité qui existe souvent entre les

seuils de pauvreté, les salaires réels, les salaires minima et d'autres données de référence fournis par syndicats, ONGs et autres acteurs. Une échelle des salaires peut également être utilisée pour comparer les niveaux salariaux au sein d'un pays ou d'une région, ou pour évaluer les progrès effectués au cours d'une période du temps. Il s'agit par ailleurs d'un outil de soutien au processus d'amélioration des salaires au sein d'une entreprise. Il a déjà été utilisé tant dans le secteur du textile (Fair Wear Foundation) que dans l'agriculture (World Banana Forum et Tea Wage Project).

<sup>12</sup> Voir Merk J. (2009), *Stitching a decent wage across borders: The Asia Floor Wage proposal*. Asia Floor Wage Campaign. En ligne : [www.asiafloorwage.org/documents/Reports/Stitching%20a%20Decent%20Wage%20Across%20Borders.pdf](http://www.asiafloorwage.org/documents/Reports/Stitching%20a%20Decent%20Wage%20Across%20Borders.pdf), 27 juillet 2012, ActionAid UK (2011), *Eight steps towards a living wage: A costing model for clothing brands and retailers*. En ligne : [http://www.actionaid.org.uk/doc\\_lib/actionaid\\_living\\_wage\\_model\\_-\\_final.pdf](http://www.actionaid.org.uk/doc_lib/actionaid_living_wage_model_-_final.pdf), 14 novembre 2012 et Fair Wear Foundation (2010), *Living Wage: FWF policy and practice*. En ligne : <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/policydocs/fwflivingwagepolicynov2010.pdf>, 14 novembre 2012.



### 3. Un code : la Fair Wear Foundation

Cette organisation indépendante et à but non lucratif travaille avec des entreprises et usines pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de l'habillement. Elle rassemble 80 membres qui représentent plus de 120 marques (entre autres Mayerline et Deuter) implantées dans sept pays européens. L'ensemble de ses membres ont souscrit à un code de pratiques qui réunit huit normes de travail établies sur base des conventions de l'OIT et de la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Le salaire minimum vital compte parmi celles-ci. Le code promeut la transparence en matière de salaires et la négociation collec-

### 4. Un modèle alternatif : le commerce équitable

La notion de salaire décent est au centre de la démarche de commerce équitable<sup>13</sup>, entre autres via le principe d'un prix minimum négocié et garanti aux producteurs et travailleurs<sup>14</sup>. Pour une majorité d'entre eux, cela signifie être au moins payé le salaire minimum légal. C'est d'ailleurs un des critères d'Oxfam-Magasins du monde dans son travail de partenariat. Néanmoins, la part de la production achetée par des acteurs du commerce équitable est trop faible pour que leurs actions en faveur d'un salaire minimum vital aient une réelle influence sur les salaires à plus large échelle. La marche vers le salaire minimum vital doit donc être un processus progressif, et non une procédure, pour pouvoir espérer qu'elle soit durable. Les partenaires, dont la grande majorité ne vend qu'un pourcentage de sa production aux organisations de commerce équitable, ne bénéficieraient sans doute pas d'un brusque changement de critères qui leur imposerait soudainement de payer un salaire minimum vital à leurs travailleurs et producteurs. Leur force commerciale risquerait d'en être fortement ébranlée. C'est pourquoi une première étape fondamentale serait de déterminer un salaire qui se situe entre l'idéal d'un salaire minimum vital et ce que le marché peut actuellement absorber sans que la relation commerciale en elle-même soit mise en danger, ou que la force commerciale du producteur soit remise en question. C'est donc la différence que l'on doit faire entre l'aspiration à un salaire minimum vital et un salaire équitable, qui, s'il est plus élevé que le salaire minimum,

représente une première étape vers un salaire minimum vital qui ne compromettrait pas la relation commerciale (Entretien avec Peter Williams, 23 août 2012).

représente une première étape vers un salaire minimum vital qui ne compromettrait pas la relation commerciale (Entretien avec Peter Williams, 23 août 2012).

Selon la part de marché qu'ils représentent, certains acteurs du commerce équitable pourraient avoir un impact considérable en faveur des revendications salariales des travailleurs. À cet égard, les efforts actuels de Fairtrade International (FLO)<sup>15</sup> afin de développer des critères globaux sur le salaire minimum vital et une stratégie de mise en œuvre sont prometteurs<sup>16</sup>. L'application de cette stratégie représenterait un exemple de bonne pratique à partir duquel les travailleurs d'autres filières pourraient entreprendre des négociations. Néanmoins, FLO a décidé de certifier équitable des plantations entières qui entrent donc en concurrence directe et déloyale avec les petits producteurs qui devaient à l'origine être les premiers bénéficiaires du commerce équitable. Mettre en concurrence les deux types d'acteurs sur un même label entre en contradiction avec le principe même du commerce équitable. De plus, les conditions de travail au sein de telles plantations sont plus difficiles à contrôler<sup>17</sup>. Par ailleurs, l'European Fair Trade Association (EFTA) travaille à l'établissement de pistes claires et concrètes pour entrer dans un processus de généralisation du salaire minimum vital parmi ses partenaires de commerce équitable.

13 Récemment, de nouveaux acteurs se sont fait une place sur la scène du commerce équitable sans pour autant garantir un prix aux producteurs, et donc des conditions de Travail Décentes. C'est le cas notamment du Hollandais UTZ qui met davantage l'accent sur les bonnes pratiques agricoles et environnementales [Lescuyer, 2012].

14 Dans leur Charte des principes du commerce équitable (2009), les organisations de commerce équitable distinguent les producteurs - paysans et artisans travaillant dans des unités de production familiales - des travailleurs employés dans le cadre d'entreprises de tailles plus importantes. En ligne : [http://www.fairtrade-advocacy.org/images/stories/FTAO\\_charters\\_3rd\\_version\\_FR\\_v1.3.pdf](http://www.fairtrade-advocacy.org/images/stories/FTAO_charters_3rd_version_FR_v1.3.pdf), 23 novembre 2012.

15 FLO est la coupole des organisations de labellisation des produits de commerce équitable.

16 Dans ses standards pour la main-d'œuvre salariée, FLO spécifie que les salaires doivent être « égaux ou supérieurs à ceux spécifiés dans la Convention de Négociation Collective conclue pour le secteur, à la moyenne régionale et au salaire minimum officiel pour des emplois similaires ». Même si un salaire minimum vital n'est pas encore exprimé de façon chiffrée, l'organisation est en train de développer des outils et des collaborations afin de faire progresser une réflexion et mise en œuvre d'un salaire minimum vital. [FLO (2011), *Standard du Commerce Équitable Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée*. En ligne, [http://www.fairtrade.net/fileadmin/user\\_upload/content/2011-12-29\\_FR\\_HL.pdf](http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2011-12-29_FR_HL.pdf), 12 décembre 2012, p. 19 ; *Update - WRAC conference call 30 November 2012*. Document interne]

17 Voir Veillard P. (2013), *Le commerce équitable selon Oxfam-Magasins du monde*.

## QUI VEUT LA PEAU DU SALAIRE MINIMUM VITAL ?

Que toutes les personnes qui désirent un salaire minimum vital lèvent la main ! Sur la planète du néolibéralisme, tout le monde n'a pas réellement intérêt à ce qu'un salaire minimum vital soit adopté et appliqué partout. Selon la logique néolibérale, le degré de compétitivité d'une entreprise doit être sauvegardé à tout prix. À l'égal d'autres postes budgétaires, les salaires sont soumis aux mêmes pressions dans le but de toujours maintenir les coûts au niveau le plus bas. La mise en œuvre d'un salaire mini-

mum vital ne pourra se concrétiser que via une négociation entre les parties prenantes. Autour de la table sont présents multinationales et l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement (fournisseurs, sous-traitants, etc.), États, syndicats, société civile et travailleurs, et les institutions financières internationales. Où se situent les intérêts de ces différents acteurs ? Quand il est question de salaire minimum vital, quel devrait idéalement être leur rôle ? Et quel rôle jouent-ils en réalité ?

### 1. Gouvernements

L'État prend, en théorie, ses décisions en tenant compte du bien commun. Selon la tradition démocratique, une société qui fonctionne passe entre autres par un partage équitable des richesses et une participation de tous au pouvoir (par exemple, via un système électoral). L'État peut être un acteur de premier plan dans le calcul et la mise en œuvre d'un salaire minimum vital. Il dispose en théorie des instruments, entre autres des mécanismes fiscaux et régulateurs, qui lui permettraient d'assurer le respect d'un salaire minimum vital.

Néanmoins, durant le siècle dernier, le pouvoir économique a pris un ascendant croissant sur le pouvoir politique et ce, dans une majorité des pays. L'avènement du néolibéralisme a sans doute porté cette tendance à son apogée en assignant à l'État le rôle de « protecteur du cadre réglementaire et légal instituant le marché » et « d'administrateur des logiques concurrentielles censées y fonctionner » (Dardot, Laval, 2007 : 115). L'intérêt des populations n'est clairement pas au centre de cette perspective, et encore moins à l'heure où l'économie s'est mondialisée dans une ampleur sans précédent.

Les gouvernements, désormais davantage garants du bon déroulement économique que du bien-être des individus, se voient soumis à des pressions immenses les poussant à offrir un cadre de réglementation souple, voire inexistant, pour pouvoir attirer les investissements étrangers en restant compétitifs. Dans une économie mondialisée, les exigences des multinationales redéfinissent la division internationale du travail et créent une concurrence directe entre les pays, plus encore dans les régions où les industries d'exportation se multiplient. C'est ainsi que l'industrie du textile et de l'habillement chinoise est aujourd'hui concurrencée par le Bangladesh où les salaires sont bien plus bas (Vulser, 2012). Des restrictions nationales en ce qui concerne les niveaux de salaires sont donc impensables, d'autant plus que les chantres du développement économique soutiennent que les réglementations relatives au travail entravent la sacrosainte croissance. Et là où la volonté de réglementer est présente, le lobby exercé par les multinationales se charge bien souvent

de faire plier les dirigeants un peu trop effrontés. Même dans les pays où une réglementation existe, elle est souvent insuffisante. Les mécanismes de vérification et de sanction font souvent défaut ou ne sont que sommairement appliqués. C'est par exemple le cas au Bangladesh, en Inde, au Vietnam ou au Cambodge où le salaire minimum défini par le gouvernement est inférieur au seuil international de pauvreté (Merk, 2009 : 14). Les États sont extrêmement inégaux face à la mondialisation. Certains parviennent à tirer profit des opportunités du changement économique international. D'autres moins. La situation du pays ne laisse parfois pas de marge de manœuvre aux gouvernements qui souhaiteraient s'engager dans une voie plus progressiste. Une situation de crise ou de conflit peut mener les pays à devenir tellement dépendants du soutien, surtout financier, d'acteurs extérieurs (bailleurs de fonds, institutions financières interna-

### *L'attrait des investissements étrangers*

Le Lesotho, petit royaume d'Afrique australe, fait partie des pays les moins développés. Un tiers de sa population vit sous le seuil de pauvreté et le taux de contamination au VIH/Sida est parmi les plus élevés au monde. Grâce à l'Africa Growth and Opportunity Act (AGOA) de 2004, un programme de préférences tarifaires pour les États d'Afrique subsaharienne, le secteur du textile pour l'exportation s'y est considérablement développé. Mais la croissance économique et l'attractivité des investissements étrangers n'ont pas été accompagnées de régulations sociales strictes. Même s'il existe une législation, celle-ci n'est respectée ni par le gouvernement, ni par les employeurs. C'est davantage encore le cas dans le secteur textile et dans les zones franches d'exportation où les employeurs, souvent étrangers, paient des salaires inférieurs au minimum légal et collaborent avec le gouvernement pour déclarer les grèves « illégales ». Face à cette réalité, les pressions exercées par ONGs et syndicats sur les acheteurs principaux des usines du Lesotho ont facilité l'accès des syndicats à certaines usines même si le taux de syndicalisation reste bas.

CSI, 2009 ; Palitza, 2011.

tionales, etc.) qu'ils se retrouvent pieds et poings liés face aux exigences externes. Mais n'allons tout de même pas jusqu'à la victimisation d'États impuissants : les dirigeants sortent parfois aussi gagnants sur toute la ligne de contrats conclus avec des multinationales, les vrais perdants étant alors les travailleurs. À cet égard, la controverse autour des investissements chinois en Afrique est parlante. Depuis une quinzaine d'années, la Chine s'est imposée comme un partenaire économique incontournable du continent africain. Gouvernements et intellectuels africains ont généralement bien accueilli les investissements chinois qui représentent notamment un moyen de rompre les liens de dépendance vis-à-vis de l'Occident. Néanmoins, les grands projets des

entreprises chinoises commencent à être de plus en plus critiqués par la société civile africaine indépendante, et même par les populations, car, s'ils sont inconditionnels, efficaces et rapides, ils sont aussi souvent conçus et déployés sans aucune préoccupation des coûts environnementaux et sociaux. Le partenariat avec la Chine nourrit donc les volontés (justifiées) d'émancipation de nombreux dirigeants africains, mais à l'heure actuelle, ce processus se fait souvent au détriment des droits des travailleurs et du renforcement de la gouvernance nationale (Delcourt, 2011).

### *La Côte d'Ivoire impose un prix minimum*

En novembre 2011, le gouvernement ivoirien a décidé de réformer la filière du cacao en imposant un prix minimum aux paysans. Celui-ci s'élèverait à 50 ou 60% du prix d'exportation à partir d'octobre 2012. Soutenue par le Fonds Monétaire International, la réforme aurait pour ambition de s'attaquer aux enjeux spécifiques du cacao ivoirien : le travail des enfants, le vieillissement des arbres, la contrebande vers le Ghana – où est fixé un prix minimum plus élevé –, ainsi que le règne de bandes mafieuses. Ces changements adviennent alors que des grosses pointures du chocolat, telles que Mars et Ferrero, se sont fixé pour 2020 des objectifs de 100% de cacao « certifié », mais pas équitable. Nuance majeure : la certification par des labels tels que UTZ met l'accent sur des bonnes pratiques agricoles et environnementales sans pour autant garantir un prix minimum aux paysans. Les multinationales surfent ainsi sur la mode de l'équitable tout en excluant un des critères fondamentaux. Dans un cadre global d'augmentation de la demande et de raréfaction de l'offre, la déclaration finale de la première conférence mondiale pour le cacao (Abidjan, novembre 2012) a défini un agenda global pour une filière cacaoyère durable, au sein de laquelle les droits humains ne sont pas oubliés. L'audacieuse réforme en Côte d'Ivoire – le premier producteur mondial de cacao – trouve donc un appui international même si elle risque donc de contrarier les multinationales qui espéraient certifier leur production sans se soucier des conditions de vie des planteurs. Mais pourront-elles continuer leurs affaires sans le cacao ivoirien ? Affaire à suivre.

Lescuyer, 2012 ; Mikolajczak, 2012.

## *2. Multinationales<sup>18</sup>*

Les multinationales, quant à elles, se sentent comme un poisson dans l'eau dans un environnement économique qui soutient leur croissance, leur recherche du profit et leurs idées innovatrices pour réduire leurs coûts. L'actuelle division internationale du travail leur permet de segmenter leur chaîne de production afin de toujours dénicher la main-d'œuvre la meilleure marché. Cet environnement ne les encourage pas à prendre des mesures pour garantir le paiement d'un salaire minimum vital aux travailleurs. En effet, cela requerrait une vision à long terme des avantages auxquels cela mènerait (productivité accrue, meilleure image de marque, etc.), en acceptant qu'à court terme, cela représente aussi une compétitivité réduite au sein d'un marché qui, en majeure partie, n'entreprend pas cette démarche.

Dans le contexte actuel, les mécanismes commerciaux dominants n'encouragent pas les multinationales à entreprendre l'exercice

du salaire minimum vital. Pour répondre à une compétition effrénée qui requiert toujours plus de flexibilité et de rapidité à un moindre coût, les salaires sont souvent un des premiers postes budgétaires à être rabaissés. Le manque de planification des acheteurs, lié à la saisonnalité, influence directement le rythme et les conditions de travail des producteurs. Dans des pays où la régulation salariale est faible, voire inexistante, les multinationales n'ont que peu de contraintes légales, ce qui n'encourage pas non plus la négociation collective avec les travailleurs. Face aux pressions des autres organisations de travailleurs pour inclure la garantie d'un salaire minimum vital dans leurs codes de conduites, certaines entreprises se réfugient derrière la complexité d'intégrer les travailleurs au processus de définition d'un tel salaire. Un tel projet relève encore davantage de l'utopie dans des contextes de travail où les travailleurs ne sont pas encouragés à entamer des négociations avec le patronat.

<sup>18</sup> Section rédigée en majeure partie à partir de Capron M., Quairel-Lanoizelée F. (2007), *La responsabilité sociale d'entreprise*, Paris : La Découverte.

### 3. Producteurs et travailleurs

Les travailleurs, tant au Nord qu'au Sud, ont intérêt à ce que tous bénéficient d'un salaire minimum vital. Ce serait la situation idéale. Néanmoins, la réalité est plus complexe. En effet, le pas à franchir pour passer de la situation actuelle, parfois catastrophique, à un salaire minimum vital est souvent tellement grand qu'il peut sembler irréalisable. D'autant plus qu'idéalement, un salaire minimum vital se veut défini via un processus participatif adapté aux contextes locaux. Les acteurs internationaux, notamment onusiens, n'encouragent cette démarche que d'un point de vue théorique, sans réellement fournir les outils, et nécessaires sanctions, qui permettraient de passer à la mise en œuvre globale du salaire minimum vital<sup>19</sup>. La pression des dogmes dictés par la concurrence a vite fait de convaincre les multinationales de la voie à suivre. Dans ce contexte, quelles peuvent être les revendications réalistes des travailleurs ? Un salaire minimum vital à tout prix ? Ou dans un premier temps, vaut-il mieux revendiquer le respect d'un salaire minimum accompagné de conditions de Travail Décentes ? Bon nombre de travailleurs opteraient probablement pour la seconde solution de peur que des revendications trop soudainement radicales n'aboutissent qu'à la délocalisation de leur entreprise.

Il existe des alternatives aux règles commerciales prédominantes. Le commerce équitable en est une. Basé sur des partenariats

### 4. Syndicats et société civile

La revendication d'un salaire minimum vital a toujours été et est encore aujourd'hui au centre du combat syndical. Et pour preuve : la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir a organisé en juin 2012 une conférence internationale sur le sujet<sup>20</sup>.

Même s'ils ne sont plus les seuls interlocuteurs des entreprises, les syndicats y gardent un statut particulier puisqu'ils font partie intégrante de l'entreprise. Ils continuent donc à jouer un rôle important au sein des négociations avec entreprises et gouvernements au sujet des droits des travailleurs. Dans leur combat pour le salaire minimum vital, ils travaillent de plus en plus fréquemment en collaboration avec d'autres acteurs, tels que des ONGs, des organisations professionnelles, des universitaires ou des groupes de défense des droits humains. Par exemple, l'Asia Floor Wage Alliance est une plateforme qui rassemble des organisations nationales pour lutter pour des salaires décents dans l'industrie du textile et de l'habillement à l'échelle de l'Asie (Bhattacharjee, Roy, 2012). Au sein des luttes pour les droits des travailleurs, les ONGs, et plus globalement la société civile, jouent un rôle fondamental de surveillance et d'alerte dans les violations

commerciaux durables et équitables, c'est un système qui tient compte des besoins des producteurs et travailleurs, en leur donnant une place réelle tout au long de la relation commerciale, en particulier dans la filière intégrée, afin qu'ils puissent se développer en tant qu'acteurs commerciaux forts et respectueux de leurs travailleurs. Néanmoins, même dans ces cas de figure-là, une réglementation internationale contraignant les partenaires à payer un salaire minimum vital à leurs employés n'est pas toujours bienvenue. En effet, nombre de ces producteurs ne vendent qu'une partie de leur production via la filière équitable. Avoir l'obligation de payer un salaire minimum vital à l'ensemble de leurs employés pour obtenir la certification équitable risquerait de favoriser les gros producteurs au détriment des groupes de producteurs plus petits, parfois marginalisés, qui bénéficient, eux, réellement de leur inclusion dans la filière équitable. C'est le cas par exemple d'Alura Amara, partenaire d'Oxfam-Magasins du monde en Indonésie, qui ne paie « que » le salaire minimum régional à ses artisans. Mais ce salaire, même s'il reste moyen, est néanmoins supérieur à celui des autres ateliers d'artisanat de la région. Les artisans reçoivent par ailleurs une prime pour la scolarité des enfants, la contribution à une assurance soins de santé, caisse de pension et à un fonds commun pour les plus pauvres (Chaplier, 2010).

des droits humains, entre autres via des campagnes internationales. Par exemple, l'ONG China Labour Watch publie régulièrement des rapports qui dénoncent les conditions de travail indécentes dans les usines sous-traitantes de Mattel et Apple et appellent les réseaux internationaux à se mobiliser pour faire pression sur les multinationales visées.

Du point de vue syndical, le combat pour un salaire minimum vital dans le Sud s'inscrit dans la lutte pour les droits des travailleurs du Nord également puisque c'est principalement le manque de régulations en matière de salaire qui mène aux délocalisations successives. Protéger les salaires au Sud permet donc aussi de protéger les emplois au Nord. Cette perspective internationale ne fait pas partie du travail traditionnel des syndicats au Nord mais force leur est de constater que la mondialisation de l'économie les mène à inclure ces problématiques dans leur combat (Dayez, 2009 : 17-18). En situation d'austérité, et sous la pression des institutions financières, les revendications salariales peuvent passer au second plan, au profit d'une action sur le maintien des emplois qui peut, entre autres, passer par la modération salariale (Dufresne, 2012a et b).

19 Des initiatives telles que le Pacte global des Nations Unies ne disposent pas de mécanismes suffisamment contraignants pour s'imposer aux multinationales.  
20 Building Power (2012), Nouvelles du Congrès, 1, p. 2. En ligne : [http://www.building-power.org/sites/default/files/uploads/documents/Congress-newsletter/newsletter\\_mon\\_fr\\_web.pdf](http://www.building-power.org/sites/default/files/uploads/documents/Congress-newsletter/newsletter_mon_fr_web.pdf), 27 juillet 2012.

## 5. Le pouvoir des institutions financières internationales

Suivant une logique exclusivement néolibérale, les institutions financières internationales, FMI et Banque mondiale en première ligne, n'incluent pas des préoccupations de salaire minimum vital dans leurs projets. Elles possèdent toutefois un ressort à nul autre égal pour créer un environnement favorable à l'application d'un salaire minimum vital. Les programmes d'ajustement structurel même s'ils sont plus souvent associés à des mesures d'austérité, pourraient en théorie se fonder sur les droits humains. Ces mécanismes exercent une influence sans comparaison sur les décisions des États et des multinationales, restreignant la marge de manœuvre des premiers au profit des derniers. Les conséquences sociales désastreuses des programmes d'ajustement structurel ne sont plus à démontrer. Néanmoins, les institutions financières internationales considèrent que les droits humains ne font pas partie de leur mandat même si, indirectement, les programmes de développement de la Banque mondiale ont un impact sur les droits économiques, sociaux et culturels. Entamer un débat de fond sur les droits humains au sein de la Banque mondiale est une perspective dont ni la Banque, ni les États membres, ne se réjouissent. Ceux-ci, bailleurs de fonds ou bénéficiaires, craignent qu'une telle démarche ne les force à devoir rendre des comptes et leur porte préjudice (Entretien avec Pierre Klein, 10 août 2012). Intenter une action en justice

contre les institutions financières internationales pour atteinte aux droits de la personne ne s'est jamais vu, même si certains juristes ne l'excluent pas (David, 1999 ; Toussaint, Ruiz Diaz, 2005). L'OIT pourrait en théorie exercer un pouvoir régulateur sur les conditions de la mondialisation commerciale mais elle ne dispose pas du pouvoir coercitif, ni de la légitimité nécessaire, pour influencer des acteurs tels que l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

La croissance à tout prix devant passer par l'augmentation du pouvoir d'achat de tous, les institutions financières internationales sont logiquement concernées par le seuil international de pauvreté et les salaires minima. Par contre, les premières mesures préconisées en cas de crise économique incluent la réduction des salaires minima, qui risque avant tout de mener à une déflation accompagnée d'une détresse sociale (Laliberté, 2012 : 7-8). L'ajustement du seuil de pauvreté est également un outil au service des statistiques du développement (Pogge, 2012) et il est clair que définir un salaire minimum vital signifierait que le nombre de personnes vivant dans une situation de pauvreté augmenterait considérablement, ce qui ne sert pas les intérêts de la croissance en laquelle il faudrait toujours avoir confiance.

## OÙ ET QUAND PEUT-ON PARLER DE SALAIRE MINIMUM VITAL?

On l'a vu : définir, et encore plus, mettre en œuvre un salaire minimum vital est un défi gigantesque car cela dépend de facteurs conjoncturels qui complexifient encore davantage la démarche. D'aucuns utilisent d'ailleurs cet argument pour se cantonner à l'application d'un salaire minimum, défini mathématiquement. Les caractéristiques de chaque secteur rendent la tâche différente, mais quand la question du salaire minimum vital se pose, un paramètre présent dans chaque secteur a un impact central : la capacité du travailleur à négocier avec son employeur, c'est-à-dire la possibilité pour le travailleur d'adopter une position qui lui permet, ou non, de pouvoir exprimer des revendications et s'assurer qu'elles soient entendues et respectées. Une position plus ou moins favorable est en premier lieu liée à l'existence d'un dialogue social au sein de l'entreprise, ou du secteur, mais elle dépend également de la structure du marché de l'emploi, au niveau tant local qu'international, et de facteurs qui permettent au travailleur d'entreprendre sans risque des négociations (Fontana, Paciello, 2009 : 2-6). Cette section a pour objectif de présenter en quoi certaines des caractéristiques de trois secteurs – l'industrie textile et de l'habillement, l'artisanat et l'agriculture ont un impact sur la capacité des travailleurs à pouvoir reven-

diquer la mise en œuvre d'un salaire minimum vital ou de prix équitables<sup>21</sup>.

Les niveaux très bas de salaire, et plus globalement, les conditions de travail indécentes auxquels sont soumis les travailleurs des secteurs agricoles, de l'habillement et de l'artisanat sont notoires. Dans l'ensemble de ces secteurs, la mondialisation a considérablement modifié la donne, en menant à une démultiplication des filières via la généralisation des délocalisations et des sous-traitances. Les répercussions de ces phénomènes sur les vies des travailleurs sont connues : salaires de misère, conditions de vie et de travail lamentables, dialogue social quasiment inexistant. Bref, les conditions pour que l'OIT qualifie un travail d'indécent sont réunies. Ces conditions perdurent également parce que **ces trois secteurs s'appuient en grand nombre sur des migrants**. Qu'il s'agisse d'exode rural, de migrations interne ou internationale, la situation de migration rend les individus plus vulnérables. Ceux-ci se trouvent dans une situation où l'offre est plus grande que la demande, sans leurs réseaux de soutien habituels (famille, amis, etc.) et sont donc souvent prêts à accepter n'importe quel travail car ils n'ont pas les ressources néces-

<sup>21</sup> On parle de salaire minimum vital là où il est question de travailleurs salariés, c'est-à-dire principalement dans l'industrie. Dans le secteur agricole et de l'artisanat, l'enjeu réside davantage dans la définition de prix équitables car les travailleurs sont payés à la pièce (artisans) ou à la production (producteurs).

saires pour pouvoir se permettre de revendiquer un salaire minimum, a fortiori un salaire décent. La situation informelle dans laquelle se trouvent bon nombre de migrants, ainsi que les règles différentes auxquels ils sont soumis, compliquent l'application d'un salaire minimum vital. En Thaïlande, par exemple, les travailleurs migrants de l'industrie du textile ne peuvent pas changer de travail sans avoir l'accord écrit de leur employeur. Cette règle restreint terriblement la liberté d'association des migrants qui sont menacés de licenciement et d'expulsion du pays en cas de protestation (Merk, 2009 : 18). Certains groupes se retrouvent dans une situation similaire de par leur vulnérabilité propre. C'est par exemple le cas des femmes qui, poussées par la pauvreté, cherchent un emploi rémunéré. Face à une concurrence extrême et démunies de ressources, elles entrent sur le marché du travail dans une position de faiblesse, en devant même accepter des emplois sous-rémunérés afin de subvenir à leurs besoins, ainsi qu'à ceux de leurs familles (Fontana, Paciello, 2009 : 18).

**Dans le secteur agricole, saisonnalité et migrations sont des phénomènes particulièrement corrélés.**

Le besoin de main-d'œuvre variant au long de l'année, l'agriculture emploie des personnes qui ont un revenu d'appoint ou sont des travailleurs saisonniers. À nouveau, l'abondance de main-d'œuvre et leur statut souvent illégal ne leur permettent pas toujours d'être dans une position de force. Néanmoins, il existe des expériences qui redonnent un pouvoir de négociation aux travailleurs. C'est ce qui s'est passé dans certains États en Inde suite à l'introduction du National rural employment guarantee scheme (voir encadré p.23 ). Mais c'est l'exception qui confirme la règle. Le récent rapport de la Fédération internationale des droits de l'homme sur le secteur de la fraise en Espagne a montré la position précaire dans laquelle se trouvaient les travailleuses (Ben Abdennebi, Wrzoncki, 2012). Par ailleurs, dans le cas d'une exploitation familiale, il est tout aussi compliqué de mesurer l'aide apportée par les membres de la famille tant ces tâches génératrices de revenus se confondent avec les tâches domestiques, traditionnellement non rémunérées (Fontana, Paciello, 2009 : 2). Les petits exploitants indépendants, premiers producteurs de matières premières telles que le cacao, le café et le coton, ne possèdent souvent pas la terre qu'ils cultivent. Certains ont un pouvoir de négociation restreint quant à leur prix de vente car ils dépendent de plantations pour leurs exportations. Néanmoins, l'existence d'un marché local leur permet parfois d'écouler une partie de leur marchandise sans avoir à passer par un intermédiaire (Entretien avec Peter Williams ; WIEGO, 2012b). Le rythme de l'année agricole signifie également que les revenus de la terre ne suffisent souvent pas à la survie d'une famille. C'est ainsi qu'après l'agriculture, l'artisanat est devenu la seconde source d'emploi en milieu rural dans de nombreuses régions du monde (Hnatow, 2009 : 1).

Sur le marché international, la demande d'**objets artisanaux** augmente considérablement, elle aussi très fortement liée au rythme des saisons. En réaction à l'homogénéisation du marché, c'est l'authenticité, liée à une identité culturelle locale, et la production à la main, en théorie éthique, des produits d'artisanat qui attire une partie des consommateurs internationaux (Hnatow, 2009 : 2). Les chaînes de production de masse tentent maintenant d'investir également le secteur, ce qui risque de porter préjudice à l'artisanat tant au niveau local qu'international (Richard, 2007 : 5). Avec l'augmentation du tourisme, et l'augmentation parallèle du chômage, l'artisanat représente une source importante d'emplois, notamment pour les femmes et pour les jeunes, **ainsi qu'une part croissante du PIB et de l'exportation de certains pays**. À l'origine un loisir, l'activité d'artisanat est souvent basée à la maison, et ne met donc pas à mal les structures sociales et culturelles existantes, par exemple en ce qui concerne le travail des femmes (Richard, 2007 : 5). Cela signifie également que les artisans sont isolés les uns des autres, restant dès lors vulnérables face aux intermédiaires commerciaux dont ils sont pratiquement toujours dépendants. Parallèlement, la production d'un ménage est rarement l'œuvre d'une seule personne, ce qui complique l'établissement d'un lien contractuel entre un employeur et un artisan. À Agra (Inde), par exemple, la structure dominante dans l'artisanat est celle de la « famille », un groupe qui peut rassembler jusqu'à cinquante personnes, comprenant les grands-parents, les oncles, tantes, cousins, etc. Tous sont soumis à l'autorité du chef de famille – homme ou femme – qui contrôle le travail, reçoit les paiements pour la production et distribue l'argent gagné sur base des nécessités. Comme beaucoup de personnes contribuent d'une manière ou d'une autre à la production, il est relativement difficile de déterminer combien gagne chaque personne (Vandervecken, 2010).

**La mise en œuvre d'un salaire minimum vital ou de prix équitables n'a pas les mêmes implications selon le secteur**

que l'on analyse. Les secteurs industriels, tels que celui du textile, se prêtent davantage à l'établissement de relations contractuelles claires que le secteur agricole ou de l'artisanat. Le besoin de main-d'œuvre dans l'agriculture et l'artisanat varie davantage au rythme des saisons et il s'agit plus souvent de structures familiales qui rendent plus complexes les relations de travail, en brouillant les frontières du privé et du professionnel. De mauvaises conditions de travail et des revenus très bas ont évidemment des répercussions sur les prix de vente, mais également sur les attentes des consommateurs à l'égard des prix. Dans l'agriculture, l'existence d'une relation contractuelle chez les petits producteurs n'est pas fréquente, car la priorité reste souvent le prix de vente et la compétitivité sur les marchés extérieurs. Des méthodologies pour assurer des prix équitables pour les produits agricoles existent mais elles nécessitent des bases de comptabilité qui ne sont pas toujours maîtrisées par les producteurs. Néanmoins, l'enjeu du salaire minimum vital se situe là également

## National rural employment guarantee scheme (NREGS)

Le NREGS a été instauré en 2005 et couvre l'ensemble du territoire indien depuis 2009-2010. L'objectif de ce programme est de garantir jusqu'à cent jours d'emploi par ménage dans les zones rurales. Il s'agit surtout de travaux liés au développement et à l'entretien des biens de la communauté. En théorie, les emplois contractés via le NREGS sont payés au barème national minimum. Même si ce n'est pas toujours le cas en pratique, les salaires offerts restent plus élevés que les salaires agricoles. De plus en plus de travailleurs agricoles cherchent donc un emploi via le NREGS. L'introduction du programme a ainsi conduit à un manque de main-d'œuvre dans l'agriculture permettant à ceux qui décident d'y revenir de pouvoir exiger des salaires similaires à ceux du NREGS. Ce phénomène a conduit à une augmentation progressive des salaires agricoles. La présence d'un barème plus haut a donc significativement aidé les travailleurs à revendiquer efficacement des augmentations de salaire.

Rani, Belser, 2012 : 89.

et ne peut se limiter aux secteurs où la relation de travail est basée sur un contrat. Qu'il s'agisse du textile, de l'artisanat ou de l'agriculture, la mondialisation change la structure du marché et donc celle de l'emploi également. L'éparpillement des niveaux de pouvoir modifie les processus de négociation sociale. Simultanément, l'interdépendance entre les régions du monde se fait de plus en plus prégnante et rendrait l'application généralisée d'un salaire minimum vital d'autant plus logique puisqu'elle contribuerait à la stabilisation de l'économie tant au Sud qu'au Nord, quel que soit le secteur et ce, malgré des réalités différentes. À ceux propres au marché de l'emploi s'ajoutent d'autres facteurs à prendre en compte quand il est question de définir et

mettre en œuvre un salaire minimum vital. Pensons notamment aux différences entre zones urbaines et rurales, l'impact que cela a en matière d'accès aux ressources matérielles, de pouvoir d'achat, et de possibilité de s'organiser avec d'autres personnes dans une situation similaire. Certains travailleurs ne sont par ailleurs pas en mesure de contrôler leurs revenus, selon leur degré de dépendance par rapport à ceux qui les entourent, qu'il s'agisse de membres de leur famille ou de leur employeur. Pour ces personnes-là, le rôle que peut jouer le gouvernement est considérable : les mesures qu'il peut prendre – allocations, avantages, reconnaissance légale<sup>22</sup> – ont un impact sur la vie des travailleurs, en garantissant et/ou en complétant leurs revenus.

## ET EN FIN DE COMPTE, UN SALAIRE MINIMUM VITAL À TOUT PRIX ?

À l'heure actuelle, un salaire minimum vital reste un idéal, dont la mise en œuvre mondiale et directe est un défi immense. Le processus sera long et progressif ce qui est absolument nécessaire pour pouvoir espérer qu'il s'inscrive sur le long terme. Il est également impératif que l'ensemble des acteurs concernés partagent la responsabilité d'élever les salaires en étant tous inclus dans ce processus. Pour être légitime et adapté aux réalités locales, celui-ci doit être centré autour des travailleurs. De l'autre côté de l'équation, un travail de plaidoyer est essentiel. Il peut s'adresser tant aux gouvernements qu'aux entreprises, mais la stratégie de nombreux acteurs, notamment de l'Ethical Trading Initiative et de l'Asia Floor Wage Alliance, est de faire d'abord pression sur les entreprises pour que celles-ci ne cèdent pas à la tentation de la délocalisation. Toutefois, les États doivent également participer au processus afin de s'engager dans une dynamique de responsabilités et devoirs mutuels, en mettant en place un cadre juridique national et international contraignant à l'égard des multinationales.

La création d'opportunités pour les producteurs marginalisés économiquement est au cœur de la démarche de commerce équitable. Les organisations de commerce équitable ont donc la possibilité de jouer un rôle-clé dans la lutte pour le salaire minimum vital. Elles peuvent être le moteur d'un tel processus en continuant à suivre leurs politiques de transparence et en fixant les prix en tenant compte des besoins des producteurs. Pour nombre d'entre eux, atteindre le salaire minimum représenterait déjà une amélioration considérable. Cela constituerait également un précédent sur lequel d'autres travailleurs pourraient fonder leurs revendications. Les organisations de commerce équitable ont un rôle d'exemple à jouer, en montrant qu'**une distribution plus équitable des richesses devrait primer sur un accroissement continu de la productivité**. Il est par ailleurs prouvé qu'augmenter les salaires de 10% n'aurait qu'un impact marginal sur le prix total si l'on adoptait une approche intégrée, en renforçant les capacités des acteurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement, au Sud comme au Nord. Cela pourrait donc être une première étape vers l'adoption et la mise en œuvre d'un salaire minimum vital (Entretien avec Peter Williams, 23 août 2012).

22 En Belgique, il n'y a pas de reconnaissance légale du statut d'artisan d'art et ils sont peu organisés collectivement (Porot, 2012).

## 4. TRAVAILLEUR INFORMEL RECHERCHE TRAVAIL DÉCENT

*Rien pour nous sans nous.*

Slogan de StreetNet International

Au Nord comme au Sud, il est devenu de plus en plus évident que le principe d'organisation des travailleurs ne devait plus se cantonner aux travailleurs formels. Vu leur nombre croissant, les travailleurs informels sont devenus de plus en plus visibles, tout comme leurs conditions de travail souvent indécentes. Différents acteurs ont alors réorienté leurs stratégies. D'une part, les organisations syndicales étaient confrontées à une baisse de leurs affiliations. Leur influence auprès des gouvernements et agences inter-gouvernementales, telles que les Nations Unies, s'est déforcée, surtout dans les pays du Sud. Dans les pays du Nord, cette évolution a été la preuve que le travail informel n'était plus un phénomène marginal ou restreint aux économies du Sud. D'autre part, les priorités et stratégies des agences de développement ont commencé à reconnaître que **les travailleurs informels étaient probablement ceux dont les droits humains fondamentaux étaient les plus bafoués**. Leur organisation est alors devenue un enjeu pressant (Bonner, Spooner, 2010 : 1-4). Pour ceux qui comptent parmi les plus pauvres, s'organiser représente un moyen essentiel de se faire entendre des décideurs publics. Qu'ils soient ou non soutenus par des structures formelles, les travailleurs informels trouvent de la valeur à se constituer en

organisations dans lesquelles « les membres sont les utilisateurs des services de l'organisation, les managers et les propriétaires », comme l'a défini Ela Bhatt, fondatrice de la Self-Employed Women's Association (SEWA) en Inde (Bonner, Spooner, 2012 : 12. Traduit par nous).

Depuis une vingtaine d'années, ces organisations se renforcent et ont adopté des structures variées et évolutives, du syndicat à la coopérative, en passant par le groupe d'entraide et le réseau. Leur objectif est d'améliorer les conditions de travail ainsi que la position des travailleurs informels au sein de l'économie et de la société. Cela signifie que leur action doit se déployer à plusieurs niveaux, de l'échelon local au niveau national, régional ou mondial. En effet, il s'agit tant de fournir aux travailleurs des moyens de subsistance que de participer aux combats plus larges pour les travailleurs et de lutter pour leurs droits auprès des employeurs, intermédiaires, autorités locales et nationales. Le défi de ces organisations est de devenir un acteur légitime et incontournable des processus de décision qui les concernent, notamment avec décideurs publics et multinationales. Même si les revendications des travailleurs informels ont été rendues légi-

### *Empowerment des femmes et commerce équitable*

La mondialisation est accompagnée d'une marginalisation renforcée des plus vulnérables. Les travailleuses et productrices ont compris les bénéfices de l'organisation collective, et encore plus de l'inscription au sein du commerce équitable. Faire partie d'une entreprise collective de commerce équitable leur permet souvent de s'assurer un revenu suffisant pour faire vivre leur famille ; un enjeu encore plus critique pour les femmes seules, divorcées et veuves. En tant que collectif, les productrices parviennent à diversifier leurs activités, ainsi que leurs marchés, devenant donc davantage résilientes aux chocs économiques. En combinant savoirs et ressources, elles peuvent avoir accès au crédit et à l'épargne. L'ensemble de ces processus engendre une spirale positive vers davantage d'égalité entre producteurs et productrices. Ces femmes qui endossent un rôle productif acquièrent une place dans la vie publique et sortent ainsi de la sphère domestique où elles sont généralement confinées. Leur statut au sein du foyer peut même s'en trouver modifié. Des entretiens menés auprès de femmes membres d'organisations de commerce équitable actives dans l'artisanat en Inde, en Bolivie et au Pérou ont révélé que, pour ces femmes, participer au commerce équitable ne se résumait pas à augmenter ses revenus. Cela représentait également

- l'accès à un espace d'écoute et de respect où elles retrouvent une dignité et une reconnaissance extérieure.
- l'accès à un espace de formation, qui ouvre de nouvelles possibilités, et par exemple celle d'occuper un poste de dirigeante dans leur organisation.
- la possibilité de se repositionner, dans leurs familles et dans leur entourage, dans les rapports de pouvoir entre hommes et femmes, grâce au regard positif porté sur leur activité par leur entourage.
- l'existence d'un réseau social et la possibilité de concilier plus facilement le travail et la vie de famille, grâce à la souplesse relative d'horaires et de fonctionnement qu'offre le commerce équitable et au réseau d'entraide constitué par les membres de l'organisation.

Graas, 2011 ; Jones, Smith, Wills, 2012.



times en 2002 grâce à une résolution de l'OIT, celle-ci n'a pas été universellement reconnue et adoptée (Bonner, Spooner, 2011 : 88). Pour des individus parfois à la limite de l'illégalité, se construire en tant qu'interlocuteur crédible est un défi considérable. L'étape fondamentale reste souvent la création d'un forum de négociation reconnu par les parties prenantes (organisation des travailleurs et leurs interlocuteurs), au cours duquel des arguments solides peuvent être formulés. Ce processus ne peut passer que par le renforcement de la confiance et des capacités des membres des organisations (Bonner, Spooner, 2012 : 110-113). S'organiser permet à chacun d'améliorer ses connaissances et ses compétences afin de combler le fossé qui existe souvent avec ceux qui détiennent le pouvoir et qui utilisent cette différence de connaissance à leur bénéfice. C'est en s'unissant que les travailleurs informels ont la possibilité de changer leur situation. Forts d'une identité de groupe, la légitimité de la masse leur permettra de gagner le respect des acteurs avec lesquels ils interagiront.

Se rassembler signifie également mettre en commun des ressources, tant humaines que financières ou matérielles, et donc, devenir des acteurs économiques plus forts, tout en palliant éventuellement au déficit de protection sociale en fournissant des services aux membres (assurances, formations, épargne, etc.). Le pouvoir collectif des travailleurs informels est en outre augmenté si leur organisation fait partie de réseaux nationaux, régionaux ou internationaux. Des exemples viendront illustrer cette réalité. Collaborer avec des individus qui font face aux mêmes défis permet d'alimenter et de soutenir l'action et la réflexion des organisations.

Les processus d'organisation des travailleurs informels se sont principalement développés dans les pays du Sud, là où l'économie informelle représente une part importante de l'économie nationale, souvent davantage que dans le Nord. Des initiatives originales ont été mises en place pour répondre aux défis spécifiques rencontrés par les travailleurs. Au Nord, même si les syndicats – représentants des travailleurs par excellence et par défaut – soutiennent que l'ensemble des travailleurs doit être défendu et protégé, l'incorporation des travailleurs informels, principalement migrants et sans-papiers, est récente et n'est pas toujours évidente. Cette section a pour but d'explorer les différents modèles organisationnels qui se sont créés pour défendre les intérêts des travailleurs informels, au Sud, comme au Nord.

En théorie, les organisations de représentation des travailleurs informels sont créées autour des principes suivants : **processus démocratique**, **transparence** à l'égard de leurs membres, **solidarité**, primauté du **bien collectif** et, souvent, **indépendance**

### *Pour savoir comment je m'organiserai, observe mon passé*

Quand des travailleurs informels se rassemblent pour s'organiser, le type de structure choisie dépend en premier lieu du contexte politique local. Par exemple, là où ont eu lieu des luttes de libération nationale, l'approche de l'organisation émergera souvent de ces luttes. C'est le cas par exemple de l'organisation indienne SEWA et de sa perspective gandhienne. De même, des coopératives de ramasseurs de déchets s'organisent comme des mouvements sociaux dans les pays d'Amérique latine où se sont développés des mouvements populaires contre le néolibéralisme.

Bonner, Spooner, 2010 : 5.

vis-à-vis du politique. En pratique, il est difficile de trouver des groupes qui appliquent à la lettre l'ensemble de ces principes. Il s'agit davantage d'une réalité idéale vers laquelle il faut tendre (Bonner, Spooner, 2012 : 16). À cet égard, **l'exemple d'Apicoop – Cooperativa Campesina Apícola Valdivia (Chili)** est parlant. La centaine d'apiculteurs sont tous copropriétaires de la coopérative et ils participent tous à l'Assemblée générale annuelle des partenaires où les grandes lignes d'action sont définies. Les structures et processus afin d'encourager la **participation des producteurs** existent mais il n'en reste pas moins que la conscience de groupe, et a fortiori la participation active au sein de ces structures, varient. Quelle que soit la forme choisie, ces organisations s'inscrivent dans une logique de démocratisation de l'économie. Cela signifie que les travailleurs, via ces organisations, pénètrent la sphère économique, en refusant le rôle marginal qui leur est traditionnellement assigné face à l'entrepreneur, à l'actionnaire ou au consommateur. Ils remettent ainsi l'économie au service de l'humain<sup>23</sup>.



<sup>23</sup> Ce principe de démocratie économique est au centre de la démarche d'Oxfam-Magasins du monde qui a entamé une réflexion stratégique sur les différentes façons de décliner le concept afin d'œuvrer pour une plus grande justice économique. Les différentes facettes de notre activité – commerce équitable, vêtements de seconde main, fonctionnement démocratique – et avant tout, notre mouvement de bénévoles, sont autant d'espaces de renforcement de la démocratisation de l'économie.



La traditionnelle organisation de travailleurs est le **syndicat**. L'inclusion de travailleurs informels au sein du mouvement syndical est devenue une question centrale du mouvement à travers le monde car, partout, on assiste à un double phénomène. D'une part, **les syndicats font face à une baisse considérable de leurs affiliations** – sauf en Belgique où le taux de syndicalisation atteint les 50% – et de l'autre, **le marché du travail s'informalise**. Cette réalité est un défi pour les syndicats qui, à moins d'inclure les travailleurs informels, risquent d'être de moins en moins représentatifs des travailleurs qu'ils entendent défendre. Néanmoins, un tel processus peut s'avérer compliqué, notamment lorsque les bases identitaires autour desquelles les syndicats se sont traditionnellement organisés ne sont plus significatives pour tous. L'objectif d'un syndicat est de défendre les droits et intérêts matériels communs à une profession ou à un secteur. Le travail se développe en théorie au sein d'un espace de travail défini où les travailleurs sont engagés dans une relation d'emploi avec un employeur précis. Idéalement, le syndicat dispose d'un espace qui lui permet d'entreprendre des négociations avec l'employeur afin que le cadre légal soit respecté ou amélioré le cas échéant.

Ces conditions de travail ne sont néanmoins pas toujours toutes rassemblées, et encore moins fréquemment lorsqu'il est question de travailleurs informels. Qu'il y ait ou non une relation de travail formelle, le travailleur est souvent dans une situation tellement précaire qu'il ne dispose d'aucun pouvoir de négociation face à des employeurs qui ignorent la loi et/ou qui ne sont pas prêts à entamer des discussions. Il n'y a par ailleurs souvent aucun cadre de protection légale et/ou sociale autour duquel les travailleurs peuvent être organisés pour revendiquer leurs droits. Ils se retrouvent donc avec peu, voire aucun recours légal. Cette insécurité, et la peur constante qui en résulte, n'encouragent évidemment pas les travailleurs informels à s'organiser pour revendiquer le respect de leurs droits. L'organisation collective peut aussi être conçue comme une perte de temps pour des personnes qui travaillent au jour le jour et dont la survie quotidienne est un combat. Par ailleurs, les travailleurs informels ne s'identifient pas toujours à la lutte et aux modes de fonctionnements des syndi-

cats – qui sont le résultat de conjonctures historiques particulières – et ne s'envisagent pas toujours comme faisant partie d'un mouvement de travailleurs (Bonner, Spooner, 2010).

Au Nord et au Sud cependant, les initiatives des syndicats afin d'inclure un spectre plus large de travailleurs se multiplient. Certains syndicats ont décidé d'incorporer l'ensemble des travailleurs d'un secteur, qu'ils soient formels ou non. C'est le cas par exemple du Kenya Union of Domestic, Hotel, Education Institutions, Hospitals and Allied Workers Union (KUDHEIHA). D'autres syndicats se sont créés autour des travailleurs informels qui composent alors la totalité de leurs membres, comme par exemple SEWA en Inde (voir encadré), ou le National Petty Traders Union of Liberia (NAPETUL). Les travailleurs informels s'organisent également en **coopératives**. Certaines sont basées sur une profession et permettent ainsi aux membres de renforcer leur position d'acteur commercial. D'autres sont des coopératives de consommateurs qui rassemblent par exemple des artisans qui achètent ensemble leur matériau brut ou des outils. Des coopératives se mettent éga-



### *SEWA, modèle en son genre*

Créée dans le Gujarat (Inde) en 1972, SEWA (Self-employed women's association) est à l'origine un syndicat alternatif pour les femmes travaillant à leur propre compte. L'association est uniquement composée de femmes et ses objectifs sont que ses membres atteignent l'autonomie financière et que les politiques sociales leur garantissent un revenu stable, la propriété des avoirs, en tant qu'individu et/ou collectivité, une assurance santé et, plus largement, l'égalité. Actuellement, SEWA rassemble vingt organisations sœurs dont la plupart sont organisées en coopératives. Les avoirs collectifs – outils, matériel technologique, etc. – sont la propriété des coopératives. L'association est devenue un modèle d'organisation des travailleurs informels et rassemble aujourd'hui presque un million de membres. Sa particularité est de jongler entre plusieurs identités, en étant à la fois une organisation de travailleuses, une coopérative et un mouvement de femmes.

<http://www.sewa.org>.

lement en place pour répondre aux besoins des membres d'une protection sociale (assurance, logement, garde d'enfants, etc.) ou d'épargne. Quelle que soit sa fonction initiale, une coopérative respecte en théorie sept principes :

1. Adhésion volontaire et ouverte à tous
2. Pouvoir démocratique exercé par les membres
3. Participation économique des membres
4. Autonomie et indépendance
5. Éducation, formation et information
6. Coopération entre les coopératives
7. Engagement envers la communauté

### *Coopératives d'ici et d'ailleurs*

Apicoop – Cooperativa Campesina Apícola Valdivia est une coopérative de la région de Valdivia (sud du Chili) qui rassemble une centaine d'apiculteurs. Son produit principal est le miel. Il est vendu exclusivement via la filière du commerce équitable, et entre autres à Oxfam – Wereldwinkels.

Les producteurs sont tous copropriétaires de la coopérative, tout en gardant un statut d'entrepreneur autonome sous contrat avec la coopérative. Ils participent à l'Assemblée générale des partenaires qui définit les grandes lignes d'action. Celles-ci sont par la suite mises en œuvre et supervisées par le conseil d'administration, et exécutées par l'équipe administrative et gestionnaire. Tous les producteurs doivent au moins une fois par an participer à l'Assemblée générale mais au-delà de cela, les degrés de participation varient. Pour la plupart des producteurs, être coopérateur signifie produire un miel de qualité, en s'assurant que le matériel est bien entretenu. Être membre d'Apicoop, c'est être reconnu pour son travail au sein d'un groupe mais cette conscience de groupe n'est pas toujours facile à promouvoir.

Être coopérateur comporte une série d'obligations, mais également des avantages considérables : accès au crédit, assurance médicale, fonds de pension, assistance technique, renforcement des capacités spécifiques de chacun, services de commercialisation, soutien en cas d'urgence, etc. Les employés de la coopérative bénéficient également du même programme de soutien. La coopérative se charge aussi de représenter les intérêts des producteurs, notamment auprès des autorités locales et d'entreprises financières, en les sensibilisant au rôle que jouent les petits producteurs pour le développement du pays.

Au Nord, la structure coopérative a également été adoptée par les travailleurs informels. Par exemple, Samahan – Association of Philippines migrant workers, basée à Bruxelles, a créé une coopérative pour que ses membres puissent avoir accès au crédit et à l'épargne. Certains agriculteurs belges ont également choisi de s'organiser en coopératives afin de faire face aux défis qu'ils rencontrent. Leur but est alors de générer une dynamique de coopération non seulement entre producteurs mais aussi entre producteurs et consommateurs qui seraient dès lors davantage impliqués, par exemple via l'organisation de groupes d'achats communs\*.

Entretiens téléphoniques avec Chino Henriquez, Directeur général d'Apicoop (24 septembre 2012), Serge Peereboom, ferme Arc-en-Ciel (13 septembre 2012) et Joyce Del Rosario, Chargée du comité d'éducation, Samahan – Association of Philippines migrant workers (13 septembre 2012).

\* Plus d'information sur ce type d'initiatives qui participent au mouvement pour la Souveraineté Alimentaire au Nord dans Daye C. (2012), *Agir ici pour la Souveraineté Alimentaire*. Oxfam-Magasins du monde. En ligne : [www.odm.be/etude/publications/etudes/agir-ici-pour-la-souverainete-alimentaire/](http://www.odm.be/etude/publications/etudes/agir-ici-pour-la-souverainete-alimentaire/), 30 octobre 2012.

De nos jours, la structure coopérative est utilisée partout dans le monde mais, quand il s'agit de travailleurs informels, on pense souvent d'abord aux coopératives de producteurs du Sud actifs dans le commerce équitable. Coopératives et commerce équitable

répondent tous deux à la recherche d'une alternative au système économique mondial et à une volonté d'améliorer les conditions de vie des travailleurs<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Plus d'informations sur la plus-value de la structure coopérative pour démocratiser l'économie dans Graas F. (2012), *Des coopératives pour démocratiser l'économie ? Pistes de réflexions pour une organisation de commerce équitable*. Oxfam-Magasins du monde. En ligne : <http://www.oxfammagasinsdumonde.be/wp-content/uploads/2012/03/2012-des-cooperatives-pour-democratiser-l-economie.pdf>, 11 septembre 2012.

## Coopérative et insertion socio-professionnelle

Acélya n'est pas une entreprise de titres-services comme les autres. Fondée en 2007, c'est une entreprise d'insertion socio-professionnelle constituée en coopérative à finalité sociale.

En tant qu'entreprise d'insertion socio-professionnelle, Acélya n'engage que des personnes qui sont au chômage ou au CPAS depuis plus d'un an et entreprend donc d'accompagner le retour à l'emploi de personnes souvent peu qualifiées. Les aide-ménagères sont par ailleurs engagées de préférence à temps plein fixe, et toujours en CDI. Leurs déplacements sont rémunérés et leurs abonnements de transports en commun totalement remboursés. Tout est fait pour que leur travail soit sécurisé et que, dès le départ, les droits et les obligations des clients et des travailleuses soient clairement établis. Acélya organise par ailleurs à l'attention de ses travailleuses des formations tant techniques que générales (administration, gestion de conflits, gestion d'un budget).

L'aspect coopératif du projet est également central. Pour Céline Laurent, gestionnaire d'Acélya, être une coopérative signifie « ne pas considérer les travailleurs uniquement comme une force de travail mais également comme une force de réflexion, en permettant à chaque travailleur de pouvoir donner son avis et de contribuer à la bonne santé de l'entreprise ». En pratique, les travailleurs qui ont un an d'ancienneté sont conviés à devenir membre de la coopérative en achetant une part d'une valeur de 26 euros. En tant que coopérateur, le travailleur participe à l'Assemblée générale annuelle qui rassemble à l'heure actuelle une dizaine de personnes dont quatre aide-ménagères. En respectant le principe « 1 personne = 1 voix », les membres de l'Assemblée générale débattent de sujets généraux liés à l'entreprise mais n'ont encore jamais dû gérer des contentieux difficiles car l'encadrement et le dialogue mis en place au quotidien permettent de facilement régler de nombreux problèmes. « La coopérative est un projet intéressant et émancipateur pour les travailleuses, explique



Céline Laurent, mais dans les faits, les coopératrices ne sont pas amenées à prendre des décisions stratégiques sur la vie de la coopérative au quotidien. Néanmoins, cette structure, ainsi que l'ensemble des mesures d'accompagnement qui sont mises en place, permettent de valoriser le travail de chacun, de respecter les compétences et responsabilités de chacun, tout en sachant que nous contribuons tous à la réalité de l'organisation. Les coopératrices se sentent investies d'une mission, elles portent un regard différent sur l'entreprise à l'égard de laquelle elles se sentent responsables ».

Entretien avec Céline Laurent, gestionnaire d'Acélya, 14 novembre 2012.

À côté de ces deux types de structures, **d'autres associations se créent, souvent sur base volontaire : organisations communautaires, groupes de femmes, groupes d'entraide**. Ces organisations ont la plupart du temps des objectifs similaires à ceux d'un syndicat ou d'une coopérative, sans en avoir le statut formel. Selon les contextes nationaux, s'organiser en structures établies – syndicat ou coopérative – n'est pas toujours aisé. En effet, dans certains pays, les travailleurs informels n'ont pas le droit de créer des syndicats. Dans d'autres, le processus bureaucratique pour enregistrer une coopérative est beaucoup trop compliqué pour que cela en vaille la peine. En outre, les relations entre travailleurs informels et mouvements syndical ou coopératif ne sont pas toujours très bonnes. C'est par exemple le cas lorsque ces derniers sont trop proches du monde politique ou de l'État. Dans d'autres

pays encore, le statut de coopérative est associé à des pratiques coloniales exploitantes et n'est toujours pas favorable aux travailleurs.

Par ailleurs, et de façon croissante, **des fédérations de syndicats ou coopératives et des réseaux d'organisations** sont créés pour représenter les travailleurs de l'économie informelle à l'échelon national, régional et mondial.

- Au Pérou, la Junta nacional del café, qui rassemble 40 000 familles partenaires organisées en quarante-quatre coopératives ou associations, est devenue un important acteur politique.
- Au niveau international, le réseau StreetNet International est une alliance de quarante organisations (syndicats, associations, coopératives) d'Asie, Afrique et Amérique qui orga-

nisent directement vendeurs de rue et de marché, et colporteurs. Le but du réseau international est de promouvoir l'échange d'informations et d'idées à propos, d'une part, de thématiques centrales au travail de ces vendeurs, et d'autre part, de stratégies de plaidoyer et d'organisation pratique. Un tel réseau permet de rendre visible à l'échelon international les difficultés auxquelles sont confrontés les vendeurs et d'ainsi exercer une pression sur les gouvernements.

- Le travail d'acteurs du Sud se fait également en partenariat avec des organisations du Nord. Par exemple, la Clean Clothes Campaign rassemble syndicats, ONGs et organisations de consommateurs via quinze plateformes européennes, qui s'allient à des centaines d'organisations de travailleurs dans les pays de production. achACT en est la plateforme en Belgique francophone. Les plateformes européennes luttent toutes pour le renforcement des organisations de travailleurs et l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie de l'habillement. En partenariat direct avec des syndicats et organisations de travailleurs du Sud, elles ont pour mission de
  - sensibiliser et mobiliser les consommateurs,
  - faire pression sur les marques et enseignes de mode et de sport,
  - relayer les demandes des organisations de travailleurs dans les pays de production
  - et d'interpeller les décideurs politiques et pouvoirs publics pour qu'ils promeuvent le respect des droits des travailleurs, notamment via achats publics et initiatives législatives.

La particularité de ce mouvement est de conjuguer des actions de dénonciation à des propositions concrètes destinées aux acteurs de changement, entre autres via des outils d'information et d'action destinés aux consommateurs individuels et collectifs, aux acheteurs publics, aux syndicalistes de la distribution et aux entreprises. En Belgique, achACT rassemble 25 organisations syndicales, ONGs, organisations sociales et de consommateurs, un cas de figure rare dans notre pays. Prélude à une campagne de longue haleine, sa dernière action en date a pris la forme d'un évanouissement collectif devant le magasin H&M de la rue Neuve (Bruxelles) pour revendiquer un salaire minimum vital pour les travailleuses des usines au Cambodge fournissant le géant du textile.

- La Confédération syndicale internationale (CSI), en tant qu'acteur syndical mondial, a un rôle important à jouer en mobilisant ses affiliés afin que la question de l'économie informelle trouve un cadre de référence concret, comme le propose la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) dans son **Plaidoyer pour une coopération syndicale mondiale** (Dos Santos, Roland, 2012). Même si la question des travailleurs informels, et entre autres sans-

papiers, est une de leurs priorités, la structure syndicale internationale rend le processus de diffusion lent. À l'heure actuelle, il n'existe pas d'action globale coordonnée sur cette question. Des avancées sont néanmoins à noter en ce qui concerne les travailleurs domestiques pour lesquels la CSI a lancé une campagne en 2012 pour que la Convention 189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques soit ratifiée dans chaque pays.



- D'autres organisations ciblent certains groupes de travailleurs informels. PICUM (Platform for international cooperation for undocumented migrants) travaille exclusivement pour les droits sociaux des ressortissants de pays tiers en situation d'irrégularité au sein de l'UE, c'est-à-dire les sans-papiers. La plateforme rassemble plus de 150 organisations, principalement européennes, et entreprend un travail de plaidoyer auprès des institutions européennes, pour influencer notamment les directives concernant les droits et obligations des travailleurs sans-papiers et de leurs employeurs. Le Mouvement Africain des Enfants et Jeunes Travailleurs (MAEJT), quant à lui, s'est formé dans le but de défendre les droits des enfants et des jeunes travailleurs aux niveaux local, national et international. Ses actions vont de l'alphabétisation des travailleurs à la sensibilisation des communautés, en passant par l'interpellation des politiques et le plaidoyer au sein de plateformes internationales.

L'organisation des travailleurs est un jalon fondamental dans l'évolution des relations socio-économiques et, plus particulièrement, des traditionnelles relations de pouvoir entre patrons et travailleurs. Très logiquement, certains types d'organisation ont répondu aux caractéristiques structurelles du marché du travail. La naissance des premiers syndicats au XIXe siècle reflétait l'évolution de la condition ouvrière dans un contexte de révolution industrielle. À l'heure actuelle, la mondialisation, et les principes néolibéraux qui la sous-tendent, ont considérablement modifié la structure du marché du travail, entre autres via les phénomènes de sous-traitance, d'externalisation et de délocalisation. L'économie informelle prend une place grandissante au sein de l'économie totale. Les moyens d'organisation traditionnels doivent s'adapter à cette frange de travailleurs.

**Une multiplicité de modèles organisationnels émerge.** Ils relèvent, pour la plupart, de **l'économie solidaire**. Sous cette appellation sont rassemblés les groupements de personnes pour lesquels viabilité économique ne peut pas aller sans utilité sociale. Les travailleurs informels glissent ainsi de l'économie informelle à l'économie solidaire. Comme l'économie informelle, il s'agit d'une économie parallèle au système dominant mais elle en prend le contre-pied en s'organisant autour de valeurs différentes. Les organisations d'économie solidaire entament souvent un processus de relocalisation de l'économie, en permettant aux membres de contrôler davantage de maillons de la chaîne d'approvisionnement (Fall, Favreau, Larose, 2004). Ces nouveaux acteurs économiques peinent souvent à sortir de la survie et de l'informalité mais via une conjonction des combats, entre autres avec ONGs et syndicats, de véritables alternatives socio-économiques peuvent émerger.

Coopérateur dans un pays, syndiqué dans un autre, membre d'un groupe d'entraide dans un troisième : quelle que soit la forme choisie, le travailleur fait partie d'un groupe et peut lutter pour que ses droits soient respectés. Par ailleurs, la collaboration entre les acteurs se développe de diverses façons, en traversant les frontières et en multipliant les niveaux d'action, du très local au global. Enfin, le flou qui existe souvent entre économie formelle et informelle nécessite une approche plus globale des problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés, quelle que soit leur situation, pour que la concurrence entre les travailleurs ne soit pas exacerbée au détriment d'une remise en question du système plus global qui l'a générée.



### Tara Projects

Tara Projects n'est ni un syndicat, ni une coopérative : c'est une association, partenaire d'Oxfam-Magasins du monde, qui soutient la production et la commercialisation des produits créés par plus de mille artisans du Nord de l'Inde, dont une majorité de femmes. La particularité de l'association est que les artisans sont organisés en groupes d'entraide, ou parfois même en petites entreprises autonomes. Ils travaillent ensemble dans un local que Tara Projects les aide à louer, ou à construire. En tant qu'association, le conseil d'administration se doit d'inclure des représentants des artisans. Sur les sept membres, trois représentent des groupes de producteurs. Dans un pays où plus de 90% des travailleurs sont informels et où la sécurité sociale est inexistante, une telle organisation améliore considérablement la situation des artisans, ainsi que celle de leurs familles.

Au sein de chaque groupe, un comité des travailleurs se réunit régulièrement pour identifier les besoins du groupe, et les mesures à prendre pour améliorer la gestion et la production. Cette organisation formelle permet aux artisans de participer aux prises de décision tout au long du processus. Les groupes d'entraide organisent aussi un système d'épargne. C'est le groupe qui décide à quel projet sera alloué l'argent épargné. Tara Projects suit régulièrement le fonctionnement des groupes d'entraide afin de pouvoir soutenir les structures en cas de besoin. Au fil des années, les programmes de renforcement des capacités organisés par Tara Projects permettent une amélioration des relations de travail entre les producteurs et les personnes qui commercialisent leurs produits. L'association promeut une approche holistique. Elle fournit un soutien pour l'épargne, l'éducation et les assurances médicales, tout en renforçant les compétences des travailleurs, ce qui renforce donc le fonctionnement de la totalité de l'association.

Entretien téléphonique avec Vikas Kumar et Pankaj Mehndiratta, respectivement responsable des programmes et directeur général de Tara Projects, 9 octobre 2012.

## 5. SE RENCONTRER POUR ALLER DE L'AVANT

Du très local au supranational, l'augmentation du nombre de travailleurs informels pose question et provoque des réactions fortes. **Savoir que d'autres, dans son propre pays ou ailleurs, ne bénéficient pas des mêmes droits que nous génère du malaise.** En temps d'austérité économique, l'argument-massue de la concurrence déloyale finit souvent de convaincre les indécis, encourageant la stigmatisation, et donc, la peur et le repli sur soi. Mais ce malaise peut également être constructif car **il met en lumière les paradoxes d'une situation qui est en grande partie le résultat d'un projet politique et économique précis et qui a des retombées sur l'ensemble des populations.** L'absence de droits de certains bénéficie à d'autres. Lorsqu'on est dans cette situation, l'organisation collective est souvent une étape primordiale afin de réduire sa vulnérabilité. Néanmoins, s'organiser n'est pas toujours possible, à cause par exemple de pressions de la part de l'employeur ou de restrictions légales. Dans certains cas, la masse apportera de l'énergie et des possibilités nouvelles, et c'est alors que l'on voit des petits commerçants de rue s'organiser de façons de plus en plus diversifiées et créa-

tives. Cette liberté relative dans l'informel va de pair avec des régimes de gouvernance parfois flous où contourner les réglementations est plus aisé, où les politiques ne sont pas toujours contraignantes. Mais dans d'autres régions du monde et dans certains secteurs, s'organiser et se rendre visible en tant que travailleurs informels est difficile voire impossible. Des travailleurs de l'habillement qui n'ont pas le droit de se syndiquer aux employés domestiques qui ne peuvent jamais sortir de la maison de leur employeur : nombreux sont ceux pour lesquels les droits semblent hors de portée.

Dans de nombreux pays occidentaux, l'organisation des travailleurs informels en est encore à ses balbutiements. En Belgique, tout le monde est confronté quotidiennement à des travailleurs informels, que ce soit dans les secteurs du nettoyage, du bâtiment ou de l'Horeca. Qu'il s'agisse de travailleurs sans-papiers ou belges, c'est une problématique relativement nouvelle pour les syndicats. Ana Rodriguez de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) explique que « cela ne fait que deux ans que la

### Syndicats et travailleurs sans-papiers – Créer des ponts

Du point de vue syndical, un travailleur est un travailleur. Qu'il soit immigré, sans-papiers ou demandeur d'asile, il entre dans la lutte syndicale contre toute forme d'exploitation et pour le respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Les enjeux concernant les sans-papiers, et les travailleurs migrants informels en général, sont multiples. Il faudrait tout d'abord qu'une réflexion globale sur l'immigration et la migration économiques soit entamée à l'échelle des gouvernements, en allant dans le sens d'une égalité de traitement pour tous, quel que soit le statut. Néanmoins, à l'heure actuelle, la

première difficulté est la méconnaissance de la situation des sans-papiers au sein des syndicats, ce qui rend leur représentation plus complexe. De simples raisons matérielles peuvent aussi être un obstacle à leur intégration, ce à quoi certaines fédérations ont répondu en baissant les cotisations pour les sans-papiers. Par ailleurs, un travail de sensibilisation doit être entrepris auprès des permanents des centrales professionnelles et des délégués syndicaux dans les entreprises pour les former à la problématique de l'économie informelle. Ce sont eux qui peuvent porter ces revendications au sein de l'entreprise et s'assurer que celle-ci respectent les droits des travailleurs sans-papiers. La solidarité entre travailleurs, au-delà des rivalités, est la clé et cela passe par la formation et l'information de tous. Néanmoins, l'intégration formelle des sans-papiers au sein des syndicats est une démarche relativement récente. Le pas a été franchi au niveau national, mais à l'échelon régional, les initiatives sont encore isolées. Pour Sidi Katumwa (FGTB Liège-Huy-Waremme), « en cas d'exploitation, la difficulté principale est de rassembler les preuves qui permettraient d'intenter une action en justice à l'égard de l'employeur. Actuellement, il est primordial d'initier des actions afin d'établir une jurisprudence par rapport aux droits des travailleurs sans-papiers. Mais plus globalement, l'enjeu est de ne pas cantonner les sans-papiers au monde du travail pour que la problématique gagne de la visibilité dans l'espace public et que les sans-papiers sortent de l'anonymat dans lequel le gouvernement les a confinés ».

Entretien avec Luan Abedinaj et Ana Isabel Rodriguez Marin, responsable de l'action des travailleurs sans-papiers, Fédération Bruxelles-Hal-Vilvorde, Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), 7 et 13 septembre 2012 ; Entretien avec Jan Knockaert, Coordinateur, OR.C.A., 5 septembre 2012 ; Entretien avec Sidi Katumwa, Animateur syndical, FGTB Liège-Huy-Waremme, 30 octobre 2012.



CSC travaille sur les conditions de travail des sans-papiers. La grande difficulté, c'est qu'à l'intérieur des syndicats, la situation des sans-papiers est méconnue. Ce sont bien évidemment des travailleurs comme les autres et nous revendiquons une égalité de traitement que l'on soit ou non étranger, mais dans les faits, ils sont encore plus exploités, ce qui est difficile à comprendre pour les autres travailleurs, surtout dans un contexte global de concurrence exacerbée entre les travailleurs ». Jean-François Macours de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) met l'accent sur les initiatives ponctuelles qui se mettent en place : « Il y a une ligne politique claire : les travailleurs doivent tous être défendus et protégés. Dans la pratique pourtant, les actions sont plus morcelées, tant selon les secteurs que selon les régions, en fonction des situations particulières auxquelles les centrales font face. En Belgique, l'encadrement syndical reste très important, les filets de sécurité sont nombreux mais malgré tout, certaines personnes passent au travers et il devient alors extrêmement difficile de les inclure ». En période de crise, la stigmatisation exacerbée dont font parfois l'objet les travailleurs informels ne rend pas le travail plus aisé. Les travailleurs informels, a fortiori lorsqu'ils sont sans-papiers, sont couramment présentés, par exemple dans les médias, comme profitant du système, amenant violence et délinquance, nuisant au bon déroulement de la vie citoyenne notamment parce qu'ils participent au phénomène de communautarisation. À cela s'ajoute le spectre de la concurrence déloyale entre les travailleurs qui est renforcé par des politiques migratoires qui nourrissent les besoins du système en main-d'œuvre bon marché (cf. chapitre sur les migrations circulaires).

Dans des régions où les régimes de droit sont presque inexistantes, où le mouvement syndical n'est pas un acteur social important, les travailleurs informels semblent souvent trouver de multiples autres façons de s'entraider en développant une économie solidaire multiforme. **En Belgique, c'est comme si l'économie des services et le système de sécurité sociale, dont on vante à juste titre les mérites, nous avait privés de notre créativité et de nos compétences. C'est comme si l'on devait réapprendre à imaginer, à sortir des cadres que l'on connaît pour se trouver des moyens de résistance au quotidien.** Des exemples existent mais surtout, il y a de la place pour de nouveaux projets.

## CONSTRUIRE L'ÉCONOMIE SOLIDAIRE

Force est de constater que l'économie solidaire devient de plus en plus fréquemment un espace où citoyens et travailleurs retrouvent ou se créent du Travail Décent. Cette économie parallèle prend une place croissante au sein de l'économie totale. Cette tendance est en partie le résultat du désengagement de l'État en

matière de protection sociale et de la marchandisation toujours plus grande des services. La conjoncture économique actuelle est propice à l'inventivité car les crises – économique, sociale, environnementale, etc. – nous amènent à prendre conscience de la place que nous pouvons prendre. Les promesses du système politique et économique dominant ne se sont pas toutes réalisées, les alternatives doivent donc d'abord émerger de nous.

Les projets et organisations d'économie solidaire ont en commun de permettre aux citoyens de se réapproprier des maillons de la chaîne d'approvisionnement qui jusque-là échappaient complètement à leur contrôle. Au cours de ce processus, la notion même de travail est remise en question, et simultanément, apparaît au grand jour que tout travail n'est pas valorisé de la même manière par la société. À l'heure actuelle, un travail est souvent restreint à sa valeur productive, mesurée en monnaie sonnante et trébuchante. Or, il est quantité d'activités qui sont indispensables au bon fonctionnement de la société sans pour autant être rémunérées. Le développement des activités de l'économie solidaire pose bien cette question car bon nombre d'entre elles pallient aux manquements de l'État, tout en créant du lien social et en renforçant l'appartenance de l'individu à sa communauté. Pourtant, elles ne sont que marginalement valorisées ou encouragées<sup>25</sup>.

Agir ici pour le Travail Décent, cela passe donc aussi par cette revalorisation de la multiplicité des activités utiles pour la société et de la complémentarité des compétences de chacun, d'un point de vue productif ou reproductif. Les exemples qui suivent illustrent quelques initiatives citoyennes qui s'inscrivent dans le combat pour le Travail Décent.

### *HumanaTerre. Un espace libre de prise d'initiatives individuelles et collectives*

À Jette, sur un terrain de la Vrij universiteit Brussel (VUB), ils sont cinq à travailler la terre. Quatre sans-papiers et une travailleuse de l'ASBL Samenlevingsopbouw Brussel. Certains jours, des personnes extérieures les accompagnent : des « avec-papiers » et des « sans-papiers » travaillent ensemble. Ils partagent des réflexions communes et veulent pérenniser le projet.

HumanaTerre est né d'une réflexion sur les rêves des sans-papiers. Suite à un cours d'orientation, un groupe décide de continuer à se réunir et se forme en collectif pour mener des actions sur la problématique du travail clandestin. Après un an de travail, les membres décident de ne plus se limiter à l'interpellation politique et cherche un projet alternatif. L'ASBL Samenlevingsopbouw Brussel propose alors d'ouvrir un espace « libre » dans lequel chacun pourrait entrer et répondre à la question suivante :

<sup>25</sup> Les mouvements féministes ont été les premiers à exposer l'importance de l'économie reproductive pour l'économie productive. Quel aurait été le degré de productivité de l'ouvrier s'il avait dû cuisiner son repas, repasser sa chemise, s'occuper de ses enfants et nettoyer sa maison ?



s'il n'y avait aucun obstacle, qu'est-ce que je voudrais faire ? Trois types principaux d'activité ont émergé : les activités socio-culturelles, socio-éducatives et socio-économiques. En visitant des projets, le groupe a noué des contacts et c'est ainsi que la VUB leur a proposé d'exploiter un terrain dédié à la permaculture mais dont personne ne s'occupait. C'était l'occasion de lancer un projet à la fois socio-éducatif et socio-économique. En toile de fond du projet, Samenlevingsopbouw Brussel souhaite rouvrir le débat sur la migration économique, rendue impossible par les réglementations actuelles. Celles-ci poussent inévitablement les migrants vers la clandestinité et donc, vers le travail non-régulé.

Le 15 mai 2012, l'équipe a commencé à retourner la terre. Deux jours fixes par semaine, ils se retrouvent pour travailler, partager un repas et discuter de tout et de rien. Travailler dehors, échapper au stress de la ville leur rappelle leur pays d'origine, contribue à leur bien-être mental et physique et leur permet de découvrir que des compétences qu'ils pensaient inutiles sont en réalité appréciées et valorisées ici. Alors qu'ils pensaient devoir apprendre beaucoup de choses pour pouvoir vivre ici, ils constatent qu'ils peuvent apporter des valeurs et des compétences complémentaires. Comme ce four à pain en terre que le groupe a construit et qui a attiré l'œil d'un visiteur intéressé d'en avoir un chez lui. Le groupe a par ailleurs commencé un partenariat avec l'école et l'hôpital du quartier. Les enfants viennent visiter le jardin et retrouver un contact avec la nature. Les patients de l'aile psychiatrique de l'hôpital sont dans la même démarche.



L'équipe songe à créer un parcours ludique afin de parler aux plus jeunes de la réalité des sans-papiers.

Toutes les décisions sont prises de concert et il n'est pas question qu'une personne s'approprie une partie du projet. C'est le projet de tous ceux qui souhaitent s'y investir durablement. Tout le monde participe pour l'aspect collectif du projet mais chacun vient également avec des raisons personnelles. Pour certains, le travail de la terre en lui-même suffit alors que d'autres veulent essayer de créer un projet économiquement efficace. La réflexion sur la permaculture et l'agriculture biologique est venue d'elle-même. Elle est notamment liée au désir d'avoir accès à une nourriture saine. Les travailleurs ont suivi une formation technique pour connaître la spécificité de l'agriculture en Belgique mais comme leur statut ne leur donne pas accès à l'éducation, ils ne peuvent pas suivre de formations professionnelles. Dans ce sens, HumanaTerre est aussi un projet politique qui a pour but de montrer que l'accès à l'éducation permet aux personnes de prendre des initiatives et de devenir acteurs de la société dans laquelle ils vivent. Cette réflexion est également à la base du projet global de Samenlevingsopbouw Brussel: les sans-papiers ont, ou peuvent acquérir, les compétences et l'information nécessaire pour négocier avec les politiciens le statut des personnes sans-papiers. Ce passage d'un travail intensément intellectuel au travail de la terre a permis de passer des paroles aux actes en créant en réalité, et pas seulement au niveau des idées. Des réflexions imprévues ont vu le jour. Kimo Williame, de l'ASBL Samenlevingsopbouw Brussel: « *Quand des animaux – lapins, limaces – sont arrivés, ils ont clôturé le terrain avec du fil pour que la récolte ne soit pas mangée. En même temps, ils se sont dit : 'on voudrait une terre libre pour tous mais ici, on protège notre petit bout de terre, comme la Belgique le fait avec le marché du travail' ».*

L'espoir, c'est d'arriver à créer un **projet d'alternative économique** pour rouvrir le débat autour d'une **régularisation du travail des sans-papiers**. Dès que le projet tournera bien, le but est d'aller montrer aux politiciens ce qui a été réalisé. Un sans-papiers qui travaille légalement a des ressources, des perspectives et la possibilité de choisir où il veut s'établir. « *La majorité des sans-papiers vient pour travailler, pour enrichir son expérience, pas spécialement pour faire les boulots dont les autres ne veulent pas. Ils sont les seuls à ne pas profiter de ce système où les prix restent bas parce que ceux qui travaillent n'ont pas de droits* ». L'idée du projet est aussi de créer la rencontre entre les sans-papiers et un public qui ne se sent pas concerné par la situation des sans-papiers mais qui trouve le projet du jardin intéressant. Un autre type de sans-papiers peut alors être créé, loin des stéréotypes largement véhiculés.

Est-ce que le travail dans le verger peut être considéré comme du vrai travail ? Selon Herman, bénévole, « *oui et non. Cela ne rassemble pas certaines des caractéristiques essentielles du travail : la rémunération et le besoin de résultats. Néanmoins, une fois au verger, on respecte des horaires de travail même si l'objectif est avant tout de retrouver sa valeur. Le travail de la terre reste une activité fondamentale de l'être humain qui requiert des compétences particulières. Le verger est une rectification sociale et écologique où l'on peut venir respirer. C'est un îlot, un refuge du stress de nos agenda remplis et de nos rythmes de vie fiévreux* ». Travailler dans le jardin, c'est du Travail Décent, mais ce n'est pas un emploi rémunérateur. Le jardin n'est pas assez grand pour générer des revenus dignes. À cet égard, se pose la question cruciale de l'évolution de la structure du projet. S'organiser en coopérative ou en association de fait ? Cela requiert un capital de départ. Et comment s'organiser alors que tous les travailleurs sont susceptibles de se faire expulser du jour au lendemain ? HumanaTerre est une expérimentation qui a aussi pour but d'explorer des formes de travail qui pourraient permettre aux nouveaux arrivants d'intégrer le marché du travail de façon décente, sans qu'ils doivent passer par des circuits économiques informels. À terme, l'objectif est donc aussi de définir un cadre législatif qui pourrait concrétiser ce changement. L'idéal de Samenlevingsopbouw Brussel serait que ce genre de projets puisse être créé par des groupes de sans-papiers, sans aucun soutien extérieur. Mais est-ce vraiment possible ? Le projet n'en est encore qu'à ses débuts, sa pérennisation est cruciale. Montrer qu'ils « sont des êtres humains avant d'être des sans-papiers » passe également par la création de projets communs avec des « avec-papiers » pour faire tomber les barrières entre les deux groupes. Et ainsi comprendre via l'action concrète que la question du travail des sans-papiers s'intègre totalement dans la lutte plus large pour le Travail Décent.

### **Construire son projet via le bénévolat**

Le CIRé (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers) organise des formations pour permettre aux demandeurs d'asile de réfléchir sur un projet personnel qu'ils ont envie de mener. Les projets sont extrêmement diversifiés. Ouvrir une ASBL, travailler avec les enfants, être coach de football, ... Autant de pistes qui permettent au demandeur d'asile de continuer à se construire pendant que son dossier est examiné, tout en mettant un pied dans le monde du travail. Rix Depasse, coordinateur du service travail, équivalences et formations : « *On insiste fort sur les possibilités de bénévolat parce que cela permet facilement à un migrant de mettre un pied dans un secteur qui l'intéresse ou qu'il connaît, tout en se faisant connaître dans ce secteur. Les personnes ne comprennent pas toujours pourquoi elles doivent travailler gratuitement mais c'est un secteur très important en Belgique* ». La démarche bénévole inclut une dimension citoyenne parfois plus poussée que le travail rémunéré car elle peut ren-

forcer considérablement l'ancrage local via l'engagement au sein d'un projet particulier. C'est ainsi que certains demandeurs d'asile intègrent l'équipe du magasin du monde-Oxfam du centre de Bruxelles.

Cynthia Berardocco, collaboratrice éducation chez Oxfam-Magasins du monde/Wereldwinkels, explique ce que représente l'inclusion des demandeurs d'asile au sein d'une équipe de bénévoles Oxfam : « *Leur situation précaire ne leur permet pas toujours de s'engager sur le long terme, ce qui peut avoir un impact sur la dynamique de l'équipe. Par ailleurs, il faudrait idéalement pouvoir les accompagner de façon beaucoup plus régulière afin de faciliter leur intégration au sein de l'équipe. Néanmoins, c'est très enrichissant de travailler avec des demandeurs d'asile car ils viennent parfois de pays où nous avons des partenaires de commerce équitable et peuvent donc parler aux clients de la situation en connaissance de cause. Pour les demandeurs d'asile, c'est également une bonne façon de connaître la façon dont s'organise le travail en Belgique, ainsi que d'entrer en contact avec des personnes implantées en Belgique depuis plus longtemps – la connaissance mutuelle permet que des liens personnels se tissent. Le bénévolat a ceci d'intéressant qu'il permet aux personnes d'entrer en contact avec différents aspects de la vie en Belgique, de créer des connexions qui peuvent permettre aux demandeurs d'asile de sortir du confinement que peut devenir l'attente de la régularisation et de continuer à se construire. Et ce serait également vrai pour les sans-papiers qui, pour l'instant, ne peuvent pas faire de bénévolat pendant que leur dossier est traité* ».

### **Revaloriser les compétences**

En septembre 2012, le premier Repair café de Belgique voit le jour. Le concept est né en 2007 aux Pays-Bas où l'on compte à l'heure actuelle plus de quarante Repair cafés sur l'ensemble du territoire.

Le principe est simple : des réparateurs bénévoles accueillent les visiteurs et les aident à réparer les objets que ceux-ci apportent (vêtements, meubles, appareils électriques, bicyclettes, vaisselle, objets utiles, jouets, et autres). Tout cela, dans un espace convivial propice à la rencontre et à la discussion. Après le Repair café d'Ixelles, c'est à Molenbeek-Saint-Jean que le concept a été repris, par l'ASBL Solidarité Savoir, un centre d'action sociale globale qui vise majoritairement des personnes précarisées, sans emploi, inscrites au CPAS ou au chômage, le plus souvent originaires de pays hors UE. Le premier objectif de l'ASBL est de contribuer à l'autonomie de ces personnes, via des activités allant du Réseau d'échange de savoirs aux activités culinaires d'échanges de recettes, en passant par un Repair café. La première édition a remporté un franc succès. Claire Denton, assistante sociale chez Solidarité Savoir : « Le public

était très mélangé, tant des habitués du quartier que des personnes venues d'ailleurs. L'ambiance était très détendue et les gens ont facilement noué des contacts. Comme tout le monde est là bénévolement, il n'y a pas de relation vendeur/client – ce sont juste des individus qui se retrouvent pour se rendre des services ».

Le message du Repair café est clair : on peut se débrouiller seul – et on peut refuser de devoir à tout prix remplacer des objets qui se sont trop vite cassés. Un Repair café, c'est donc aussi un pied de nez au modèle économique dominant qui repose sur notre (sur)consommation et exploite les ressources de la planète. Si ce positionnement politique ne figure sans doute pas parmi les motivations de la majorité des participants, nul doute que la crise économique, conjuguée à une prise de conscience croissante de l'urgence environnementale, joue un rôle important dans la multiplication des Repair cafés.

En outre, le Repair café repose sur une dynamique sociale intéressante : des personnes aux compétences variées se rendent des services. Il n'est donc question ni de statut, ni d'âge, ni d'emploi, ni de rémunération, ni de nationalité. Les étiquettes qui définissent habituellement notre identité sociale sont mises entre parenthèses et la rencontre se fait donc au-delà des préjugés qui peuvent exister. Claire Denton constate que « c'est un espace où des personnes qui se sentent inutiles pour la société – chômeurs, personnes âgées, sans-papiers – peuvent retrouver une activité qui valorisent des compétences qui ne sont pas toujours valorisées par le marché du travail ». Elle poursuit : « Le Repair café encourage la mixité sociale, surtout lorsqu'il est organisé dans un quartier comme Molenbeek-Saint-Jean. Les raisons pour lesquelles les gens viennent diffèrent (financière, écologique, politique, sociale) mais ils se rassemblent tous autour d'un objectif commun dans une dynamique d'entraide ». Ixelles, Molenbeek-Saint-Jean, bientôt Schaerbeek et Berchem, et aussi en Wallonie, à Ath : la multiplication de ces initiatives est symptomatique. « On dirait que les gens n'attendaient que ça ! Le contexte de crise amène des personnes aux parcours très différents à devoir faire des économies. Mais on se rend compte

que l'on ne possède plus les compétences nécessaires pour prolonger la vie des produits. Les difficultés financières nous ont en quelque sorte ouvert les yeux, en nous faisant réaliser à quel point le système économique nous dicte nos comportements de consommateurs ». Au-delà de l'incitatif financier, des citoyens créent donc un système parallèle pour regagner du contrôle sur la chaîne d'approvisionnement, en étant moins dépendants des stratégies des multinationales qui poussent à la surconsommation. C'est une forme d'apprentissage pratique de notre capacité à vivre dans un monde aux ressources finies. Par ailleurs, le concept du Repair café permet aux citoyens de se repositionner à l'égard de la façon dont le système dominant définit le travail « utile », en revalorisant la complémentarité des compétences et les échanges non monétarisés, et en favorisant la rencontre d'individus qui habituellement ne font que se croiser, souvent sans se regarder.



Solidarité savoir

## PORTER UN POSITIONNEMENT POLITIQUE ALTERNATIF

**La mobilisation politique est une démarche complémentaire à celle des alternatives économiques.** Certains enjeux sont du ressort des pouvoirs décisionnels mais c'est parfois le rôle des citoyens de faire pression pour orienter les actions et prises de position. Les enjeux du Travail Décent sont globaux et posent intrinsèquement la question de l'organisation de la société dans laquelle nous vivons, ainsi que des valeurs sur lesquelles celle-ci repose. L'actualité fait régulièrement resurgir, comme lors des récentes fermetures de Ford Genk et d'Arcelor Mittal, les débats complexes de l'emploi, du salaire, en passant par les épineuses questions du dumping social et de la concurrence déloyale. Agir ici pour le Travail Décent, c'est donc aussi porter un positionnement politique qui remet en cause le fonctionnement social dominant, à commencer à l'échelon local.

### *Ikea à Mons – Des citoyens réagissent*

À Mons, l'annonce de l'ouverture prochaine d'un magasin Ikea aux Grands Prés n'est pas passée inaperçue. Beaucoup de promesses pour une région en crise – 350 emplois directs, 150 emplois dans le nouveau retail park, une cinquantaine d'emplois indirects et des boulettes suédoises en prime –, l'arrivée du géant du meuble semblait avoir tout d'un rêve devenu réalité. Mais pas pour tous. Mons Equitable, un collectif de citoyens, a des doutes et les partage. À quelques mois des élections communales d'octobre 2012, l'enjeu est conséquent et le collectif commence à réagir, en interpellant la presse, en intervenant aux conférences de presse et aux réunions publiques d'information, en diffusant sur les réseaux sociaux une opinion radicalement différente. Le sujet qui fâche : le travail indécent généré directement et indirectement par la multinationale tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.

Au Sud, la pression sur des coûts toujours plus bas ne peut s'opérer que grâce à des conditions de travail indécentes chez les fournisseurs. Au Nord, si l'implantation d'un magasin Ikea signifie de la création d'emplois, ceux-ci se substituent souvent sur le long terme à des emplois préexistants dans la zone de chalandise. De plus, et contrairement à ce qui a été invoqué par les autorités montoises, les emplois créés ne sont en grande majorité pas de qualité : ils sont tournés vers l'efficacité et la productivité, sans que le bien-être du travailleur et son épanouissement professionnel soient pris en compte. L'expérience d'autres magasins le montre : le management de la chaîne est toujours à la recherche de davantage de flexibilité et une flexibilité accrue n'est souvent possible que via la généralisation de contrats non-standards, notamment à temps partiel. C'est cette logique que suit Ikea tout au long de sa filière, de l'ouvrière en Inde au magasinier à Anderlecht, et qui, couplée à de remarquables économies d'échelle et à une industrialisation à outrance, lui permet de réduire toujours plus ses coûts. Et de vendre

des meubles à 50 euros « pour un meilleur quotidien » (sic le site web d'Ikea).

Face aux arguments des citoyens montois, la réaction d'Ikea était prévisible. Comme par le passé, la chaîne joue la transparence en se basant sur les multiples réglementations qu'elle met en place. Mais, en réalité, son fonctionnement est des plus opaques et la liste de ses fournisseurs reste inaccessible. Le collectif ne se décourage pas. En septembre 2012, dans le cadre de la campagne « Ça passe par ma commune », il interpelle à nouveau les candidats aux élections. Leur volonté n'est pas d'incriminer les politiciens à l'origine de cette implantation mais de les sensibiliser aux conséquences probables de l'implantation d'un magasin Ikea. Le collectif obtient alors du futur Collège communal qu'il demande à Ikea la liste de ses fournisseurs.

Via une capsule vidéo – Ikea Mons : le bonheur est-il vraiment dans les prés ? –, il interroge les acteurs directement concernés (commerçants et syndicalistes) pour lever le voile sur l'envers du miracle d'un nouveau magasin Ikea.

« Ça passe par ma commune » est une campagne qui soutient l'effort de plateformes associatives locales de dialoguer et agir avec le pouvoir politique communal sur le développement durable, social et solidaire. Au cours des six années de la mandature, les partenaires rassemblés pour la campagne apportent des outils méthodologiques, un appui technique et des informations aux groupes locaux. Les stratégies et réalisations des communes sont par ailleurs mesurées et compilées sur un site web dans un esprit collaboratif et afin que s'échangent les bonnes pratiques. La campagne s'articule autour de onze thématiques qui vont du logement aux droits humains, en passant par la mobilité douce et le commerce équitable.

Plus d'infos : [www.capasseparmacommune.be](http://www.capasseparmacommune.be).



locaux, enthousiasme d'une majorité des consommateurs, indignation des citoyens éveillés, etc. Il ne s'agit plus seulement de dénoncer la multinationale. Quand on analyse plus finement l'arrivée d'un Ikea, c'est un sentiment d'injustice qui nous envahit, le sentiment de se sentir berné. **C'est réellement la justice économique qui nous échappe et ces enjeux sont palpables au quotidien** : l'offre commerciale évolue devant nos yeux. Pour moi, s'engager dans une telle campagne revient à questionner réellement le modèle économique que l'on cherche à promouvoir dans notre environnement direct. Est-ce un modèle basé sur l'entrepreneuriat et l'indépendance commerciale, de petite taille et géographiquement équitablement réparti sur le territoire ? Ou alors un modèle dominant, qui s'impose à tous, génère du profit en d'autres sphères loin du tissu économique et qui insidieusement incite le consommateur à penser que le prix normal d'un meuble est 50 euros ? Cette perspective permet de décomposer l'ensemble du modèle Ikea, et plus particulièrement quand il est question d'emploi. On est réellement aux prises avec les intérêts politiques et commerciaux, les réactions de certains acteurs nous surprennent et nous confrontent aux paradoxes politiques, aux jeux d'influence qui se créent au quotidien et qui ne promeuvent pas la solidarité entre ceux qui en auraient le plus besoin face à Ikea ».

## CONCLUSION – DES « FABRIQUES À CONFIANCE »<sup>26</sup>

L'inconnu fait peur ; et encore plus quand il met à mal notre sentiment de sécurité. Mais face à l'informalisation grandissante de l'économie, la politique de l'autruche a ses limites. Une vision de la complémentarité des savoir-faire et des intérêts communs, plus qu'une vision de la concurrence, peut permettre de dépasser la méfiance. Les expériences présentées montrent ô combien la question du Travail Décent pour tous dépasse de loin le respect d'une législation du travail. Les approches qui permettent de réfléchir et agir pour que tous retrouvent de la dignité sont diversifiées et complémentaires. Mais la plupart ont un point en commun : elles créent du lien, direct ou indirect, entre des citoyens aux statuts, occupations, histoires et origines variés. Dans la lignée de ce qu'a écrit Cédric Tolley (2012 : 50), il est essentiel de se battre auprès de ceux qui n'ont pas de droits pour que les politiques changent mais ce combat n'aura sans doute que peu d'impact tant que ces travailleurs n'entreront pas « de plein pied dans nos vies, nos réseaux de sociabilité, dans nos environnements directs ». Ces expériences témoignent de la complémentarité entre les alternatives citoyennes d'économie solidaire et les mobilisations citoyennes à caractère politique. Les premières ouvrent par l'exemple les possibles d'un autre monde, tandis que les secondes génèrent de la pression afin que ces alternatives soient soutenues par un cadre régulateur plus formel. Ces initiatives montrent également l'importance de **décloisonner les mondes pour que la confiance reprenne sa place, pour que les solidarités se renforcent, pour que les imaginations se dénouent afin que les comportements évoluent et qu'à terme, ceux-ci poussent les normes légales à les suivre**. En somme, pour que les citoyens soient en prise avec des questions qui sont supposées leur échapper, et qu'ils ne soient ni soumis, ni manifestant, mais « engagés dans la résolution de leurs problèmes » (Sibille, Ghezali, 2010 : 7).

26 In Sibille H., Ghezali T. (2010), Démocratiser l'économie. Le marché à l'épreuve des citoyens, Paris : Grasset, p. 105.

## 6. CONCLUSIONS

L'économie informelle est devenue un enjeu central des processus de développement car c'est une sphère où échanges économiques intenses et conditions de travail souvent indécentes se côtoient. Des Nations Unies à l'UE, en passant par la kyrielle d'acteurs non-gouvernementaux, c'est une thématique qui mobilise des acteurs aux objectifs divers, tant les partisans de la croissance que les défenseurs des droits humains. L'économie informelle est un espace de non-droit qui n'est pas régulé par l'État. Le travailleur informel n'a souvent pas recours aux mécanismes légaux qui pourraient lui permettre de revendiquer des conditions de Travail Décentes.

Chez Oxfam-Magasins du monde, le Travail Décent est au centre de notre mission : **atteindre une plus grande justice économique**. L'activité de commerce équitable est un des moyens que nous mobilisons dans ce but et l'accès à un Travail Décent fait partie des critères fondamentaux qui déterminent notre travail de partenariat avec des organisations du Sud et du Nord. Au cours des dernières décennies, des campagnes ont ardemment soutenu ce combat, et certaines, comme la campagne Ikea ou Meilleur Marché, ont plus explicitement relié les réalités Nord et Sud. Car, aujourd'hui, où que l'on habite, l'économie informelle est une réalité de plus en plus prégnante : les connexions entre travailleurs informels et formels au Nord et au Sud n'en sont que davantage d'actualité.

Cette étude a pour but d'être une base de réflexion autour du rôle potentiel que le citoyen peut jouer pour agir à son échelle en faveur du Travail Décent. Elle doit être nourrie par les expériences qui émergeront et feront avancer la réflexion et la pratique.

Au terme de l'étude, pointons tout de même quelques enseignements importants. **Économie formelle et informelle ne sont pas deux mondes séparés** : afin de satisfaire le profit à court terme des consommateurs et des entreprises, l'emploi informel est une réalité qui se généralise dans l'ensemble de l'économie, informelle et formelle. **De l'ouvrière chinoise aux horaires de travail insoutenables au colporteur des rues de New Delhi, en passant par la femme de ménage sans-papiers à Bruxelles, les travailleurs informels constituent une part de plus en plus importante de l'ensemble des travailleurs**. Le monde économique, principalement orienté vers le profit, régit davantage la vie des individus que le monde politique, censé garantir l'intérêt commun. Le respect des droits des travailleurs informels n'est donc pas assuré par l'État. Face à cette situation, **les travailleurs informels décident de s'organiser afin de revendiquer leurs droits** et ainsi rééquilibrer les relations de pouvoir inégales au sein desquelles ils évoluent. Les modèles organisationnels sont variés. Ils dépendent souvent des réalités locales. Mais l'organisation

au niveau local est nécessairement renforcée par des partenariats et du travail en réseau à l'échelon national, régional et global. Les individus trouvent donc des solutions créatives et solidaires afin de survivre et de pallier aux manquements de l'État. Les exemples d'Apicoop, de SEWA et de bien d'autres l'ont montré. Néanmoins, cela ne justifie pas pour autant que l'acteur étatique n'ait pas un rôle à jouer pour assumer pleinement la mission qui est la sienne – la garantie du respect de l'intérêt général. Lorsque l'on voit des citoyens créer des systèmes économiques alternatifs basés sur d'autres valeurs que celles de la logique court-termiste dominante, il y a de quoi s'interroger sur ce que fait le politique. En Belgique, des initiatives telles que les Services d'Echanges Locaux (SEL), les Repair cafés et les potagers collectifs témoignent des **efforts des citoyens pour se réapproprier un système économique qui ne leur convient plus**. Ce sont aussi des manifestations de citoyenneté dans un système où politique équivaut souvent uniquement à élections – une logique qui n'est pas toujours propice au développement de la citoyenneté. C'est le propre de bon nombre **d'initiatives de l'économie solidaire**. Au-delà de répondre à des besoins spécifiques, elles soulèvent des questions sociétales fondamentales : la gouvernance démocratique, les rôles respectifs du marché, de l'État et de la société civile, et les nouvelles institutions nécessaires pour pérenniser les activités entreprises et aller vers davantage de démocratie. L'État a clairement un rôle à jouer au sein de ces nouvelles dynamiques, en créant des espaces et du temps pour que l'individu puisse exercer ce rôle citoyen, au-delà de l'acte ponctuel de vote. Une des mesures qu'il pourrait utiliser à cet égard est **la réduction collective du temps de travail**. Celle-ci pourrait avoir de nombreuses répercussions pour la collectivité en permettant aux citoyens de libérer du temps pour s'impliquer dans la vie associative et bénévole, et dans les services à la communauté (crèche, école, maison de repos, etc.), participer à des initiatives de relocalisation de l'économie (GASAP, SEL, Repair cafés, etc.), repenser leurs modes de transports. L'État se devrait donc d'encourager les activités et la consommation non-marchandisées, de valoriser le travail non rémunéré et d'offrir des services publics et collectifs afin de promouvoir une économie solidaire florissante et inclusive. La réduction du temps de travail permettrait aussi de consacrer davantage de temps à ses amis, sa famille, ainsi qu'à soi-même. Le lien social n'en serait que renforcé. L'impact sur l'égalité entre hommes et femmes serait par ailleurs important, en permettant une redistribution des tâches productives et reproductives.

Tout le monde n'éprouve pas le besoin de s'investir dans sa communauté. Beaucoup considèrent qu'ils n'ont pas le temps car, s'il faut travailler pour vivre, le dogme dominant nous dit que notre contribution à la société se mesure avant tout à l'aune de

notre valeur productive. Et nous restons très attachés à la valeur « travail », comme Jean Jaurès l'a dit il y a plus d'un siècle de cela : « le plus bel effort de la civilisation industrielle est d'avoir inculqué aux masses l'habitude passionnée du travail »<sup>27</sup>. N'y a-t-il pas là également un enjeu de taille, celui de revoir notre perception du travail, et donc du Travail Dément ? Mustapha, du projet HumanaTerre, m'a dit que travailler dans le verger, ce n'était pas du travail parce qu'il y venait avec plaisir. Pourtant, ce type d'activité contribue à bien des égards à la survie de la communauté. De la nourriture y est produite, des enfants y abordent des thématiques sociétales, des malades y trouvent un espace de calme et de détente, des travailleurs sans-papiers y développent une activité valorisante. Alors, **est-ce que ce n'est pas un travail parce que ce n'est pas un emploi rémunéré ? Est-ce que ce n'est pas un travail parce que la société croit ne pas y trouver d'utilité ?** Il s'agit donc bien de repenser notre rapport, et celui de la société, au travail et au non-travail. La prospérité d'une société va bien au-delà de son taux de croissance : elle s'appuie avant tout sur les liens de solidarité que les êtres humains créent entre eux, notamment au travers de projets à leur échelle qui leur permettent d'être en prise avec les réalités politiques et économiques. Bien sûr, il faut de l'argent pour vivre mais il existe des alternatives socio-économiques qui permettent d'être moins dépendants du système et de mettre les compétences de tous au service de la communauté.

Au sein de cette réflexion, **l'enjeu est aussi que le citoyen réinvente sa liberté dans un climat économique et politique peu enclin à l'inventivité.** Les solutions et réponses courantes aux crises – économique, énergétique, politique, etc. – engendrent souvent méfiance, incertitudes et repli sur soi. Face à cette situation, nous choisissons de replacer l'humain au centre de la réflexion, en capitalisant sur sa capacité créatrice. Permettons-nous de redevenir imaginatifs, de reconcevoir ensemble les moyens de notre militance. **Des projets fleurissent ici et là où des citoyens remettent en question les dogmes qui ont normalisé l'inégalité de droits.** Ils se confrontent aux réalités économiques, en travaillant pour légitimer concrètement des alternatives, en démocratisant ainsi l'économie. C'est tant le cas du collectif Mons Equitable, que celui du projet HumanaTerre. Il existe des pistes afin qu'Oxfam-Magasins du monde, et son mouvement de bénévoles, s'engagent pour le Travail Dément auprès des travailleurs informels. Les portes sont ouvertes pour commencer à réellement éprouver et expérimenter des alternatives à ce système économique qui survit grâce au travail indément. Et nous pourrions alors recréer du politique à notre niveau.

<sup>27</sup> Cité dans Ciccio, 2011 : 7.

## 7. BIBLIOGRAPHIE

achACT (2012), *Minutes de la journée d'énergétisation sur le salaire minimum vital*.

ActionAid UK (2011), *Eight steps towards a living wage: A costing model for clothing brands and retailers*. En ligne : [http://www.actionaid.org.uk/doc\\_lib/actionaid\\_living\\_wage\\_model\\_-\\_final.pdf](http://www.actionaid.org.uk/doc_lib/actionaid_living_wage_model_-_final.pdf), 14 novembre 2012.

Bailly O. (2012), « *La lutte contre la précarité est devenue prioritaire* », in *Politique. Revue de débats*, hors-série 19.

Bailly O., Lambert D., Caudron J.-M. (2006), *Ikea : un modèle à démonter*, Bruxelles : Luc Pire.

Ben Abdennebi O., Wrzoncki E. (2012), *Main-d'œuvre importée pour fraises exportées. Conditions de travail dans les plantations de fraises à Huelva* (Espagne), Paris : FIDH. En ligne : [http://www.fidh.org/IMG/pdf/rapport\\_fraises\\_fr.pdf](http://www.fidh.org/IMG/pdf/rapport_fraises_fr.pdf), 16 août 2012.

Bhattacharjee A., Roy A. (2012), « *Le plancher salarial asiatique et la négociation collective dans les industries mondialisées* », in *Journal international de recherche syndicale*, 4, 1, pp. 53-73.

Bonner C., Spooner D. (2010), *Organising Labour in the Informal Economy – Forms of Organisation and Relationships*. Paper presented to XVII World Congress of Sociology, July 2010 Göteborg. En ligne : <http://www.globallabour.info/en/Spooner%20Bonner%20%28Organising%20in%20the%20informal%20economy%20%28ISA%20RC-44%2C%202010%29%29.pdf>, 10 août 2012.

Bonner C., Spooner D. (2011), « *Organizing in the informal economy: A challenge for trade unions* », in *International Politics and Society*, 8, pp. 87-105. En ligne : [http://library.fes.de/pdf-files/ippg/2011-2/08\\_a\\_bonner.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/ippg/2011-2/08_a_bonner.pdf), 9 novembre 2012.

Bonner C., Spooner D. (2012), *The only school we have : Learning from organizing experiences across the informal economy*, WIEGO : Cambridge, MA/Manchester. En ligne : [http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Bonner\\_Spooner\\_The\\_Only\\_School\\_We\\_Have.pdf](http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Bonner_Spooner_The_Only_School_We_Have.pdf), 28 août 2012.

Brigades de Solidarité Actives Nardò (2011), *Grève des journaliers contre le travail au noir et l'exploitation*. En ligne : <http://www.forumcivique.org/fr/articles/dossier-italie-gr%C3%A8ve-des-journaliers-contre-le-travail-au-noir-et-l%E2%80%99exploitation>, 20 août 2012.

Building Power (2012), *Nouvelles du Congrès*, 1. En ligne : [http://www.building-power.org/sites/default/files/uploads/documents/Congress-newsletter/newsletter\\_mon\\_fr\\_web.pdf](http://www.building-power.org/sites/default/files/uploads/documents/Congress-newsletter/newsletter_mon_fr_web.pdf), 27 juillet 2012.

Burgos-Vigna D. (2011), « *Travail et pauvreté au Pérou : l'équation de l'informalité* », in Lestrade B. (dir.), *Travail et précarité : les « working poor » en Europe*, Paris : L'Harmattan, pp. 47-59.

Capron M., Quairel-Lanoizelée F. (2007), *La responsabilité sociale d'entreprise*, Paris : La Découverte.

Chant C., Pedwell C. (2008), *Femmes, égalité entre les sexes et économie informelle: évaluation des recherches menées par l'OIT et propositions concernant la marche à suivre*. En ligne : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_097014.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_097014.pdf), 14 décembre 2012.

Chaplier J. (2010), *Alura Amara, partenaire indonésien d'artisanat équitable*. Oxfam-Magasins du monde. En ligne : <http://www.oxfam-magasinsdumonde.be/2010/01/alura-amara-partenaire-indonesien-d%E2%80%99artisanat-equitable-photos/>, 2 août 2012.

Chen M.A. (2007), *Rethinking the informal economy : Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment*. UNDESA Working paper 46. En ligne : [http://www.un.org/esa/desa/papers/2007/wp46\\_2007.pdf](http://www.un.org/esa/desa/papers/2007/wp46_2007.pdf), 6 août 2012.

Chen M.A. (2009), « *Informalization of labour markets: Is formalization the answer?* », in Razavi S. (éd.), *The gendered impacts of liberalization: Toward "embedded liberalism"?*, UNRISD/Routledge : New York. En ligne : [http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen\\_Is.Formalization.the\\_.Answer.pdf](http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_Is.Formalization.the_.Answer.pdf), 19 juillet 2012.

Chen, Jhabvala, Lund (2001), *Supporting workers in the informal economy : a policy framework*. En ligne : <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen-Jhabvala-Lund-Supporting-Workers-policypaper.pdf>, 8 novembre 2011.



- Ciccio L. (2011), *Réduction collective du temps de travail : le temps d'agir*. En ligne : <http://www.saw-b.be/EP/2011/A1111RCTT.pdf>, 10 février 2013.
- Clean Clothes Campaign (2009), *False promises. Migrant workers in the global garment industry*. En ligne : <http://www.cleanclothes.org/resources/ccc/working-conditions/false-promises>, 12 novembre 2012.
- Crabbé C. (2012), *Made in Sri Lanka. Étude des conditions de travail dans 8 usines fabriquant des vêtements de travail achetés par des institutions publiques européennes*. En ligne : [http://www.achact.be/upload/files/MadeInSriLanka\\_abstract\\_FR\\_br.pdf](http://www.achact.be/upload/files/MadeInSriLanka_abstract_FR_br.pdf), 12 novembre 2012.
- CSI (2009), *Rapport annuel des violations syndicales*. En ligne : <http://survey09.ituc-csi.org/survey.php?IDContinent=1&IDCountry=LS0&Lang=FR>, 3 novembre 2012.
- Dardot P., Laval C. (2007), « *La nature du néolibéralisme : un enjeu théorique et politique pour la gauche* », in *Mouvements*, 50, pp. 108-117.
- Dayez C. (2009), *Les multinationales face à leurs responsabilités sociétales*. Oxfam-Magasins du Monde. En ligne : [www.omdm.be/2010/01/etude-les-multinationales-face-a-leurs-responsabilites-societales/](http://www.omdm.be/2010/01/etude-les-multinationales-face-a-leurs-responsabilites-societales/), 27 juillet 2012.
- Dayez C. (2012), *Agir ici pour la souveraineté alimentaire*. Oxfam-Magasins du monde. En ligne : <http://www.oxfammagasinsdumonde.be/etude/publications/etudes/agir-ici-pour-la-souverainete-alimentaire/>, 30 octobre 2012.
- Delcourt L. (2011), « *La Chine en Afrique : Enjeux et perspectives* », in *La Chine en Afrique. Menace ou opportunité pour le développement ?*, Louvain-la-Neuve : Alternatives Sud. En ligne : <http://www.cetri.be/spip.php?article2217>, 13 décembre 2012.
- Dos Santos V., Roland D. (2012), *Les enjeux syndicaux de l'économie informelle. Plaidoyer pour une coopération syndicale mondiale*. En ligne : [www.ituc-csi.org/trade-union-challenges-in-the.html](http://www.ituc-csi.org/trade-union-challenges-in-the.html), 21 octobre 2012.
- Dufresne A. (2012a), « *Le consensus de Berlin* », in *Le Monde Diplomatique*, février 2012, pp. 9-10. En ligne, <http://www.monde-diplomatique.fr/2012/02/DUFRESNE/47427>, 14 septembre 2012.
- Dufresne A. (2012b), « *Difficile riposte des syndicats européens* », in *Le Monde Diplomatique*, février 2012, pp. 10-11. En ligne : <http://www.monde-diplomatique.fr/2012/02/DUFRESNE/47381>, 14 septembre 2012.
- Fair Wear Foundation (2010), *Living Wage: FWF policy and practice*. En ligne : <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/policydocs/fwflivingwagepolicynov2010.pdf>, 14 novembre 2012.
- Fall A.S., Favreau L., Larose G. (2004), *Le Sud... et le Nord dans la mondialisation: quelles alternatives? Le renouvellement des modèles de développement au Nord et au Sud*, Québec : Publication Université du Québec.
- FAO (2012), *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture*. En ligne : <http://www.fao.org/docrep/017/i3028f/i3028f.pdf>, 14 décembre 2012.
- FLO (2011), *Standard du Commerce Équitable Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée*. En ligne, [http://www.fairtrade.net/fileadmin/user\\_upload/content/2011-12-29\\_FR\\_HL.pdf](http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2011-12-29_FR_HL.pdf), 12 décembre 2012.
- Fontana M., Paciello C. (2009), *Gender dimensions of rural and agricultural employment: Differentiated pathways out of poverty. A global perspective*. Recherche présentée au FAO-IFAD-ILO Workshop on Gaps, trends and current research in gender dimensions of agricultural and rural employment : differentiated pathways out of poverty. Rome, 31 March - 2 April 2009. En ligne : [http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user\\_upload/fao\\_ilo/pdf/Overview\\_paper/Overview\\_\\_Final\\_.pdf](http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user_upload/fao_ilo/pdf/Overview_paper/Overview__Final_.pdf), 19 juillet 2012.
- Franck A.K., Spehar A. (2010), *Women's labour migration in the context of globalisation, WIDE network*. En ligne : <http://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/Womens%20labour%20migration,%20WIDE,%20Oct%202010.pdf>, 14 décembre 2012.
- Gautier V., Crabbé C. (2007), *Fabriqué par des femmes, Peuples solidaires et Campagne Vêtements Propres*.
- Graas F. (2011), *Commerce équitable : vers un changement des relations hommes-femmes*. Oxfam-Magasins du monde. En ligne : <http://www.oxfammagasinsdumonde.be/2011/12/commerce-equitable-vers-un-changement-des-relations-hommes-femmes/>, 15 décembre 2012.
- Graas F. (2012), *Des coopératives pour démocratiser l'économie ? Pistes de réflexions pour une organisation de commerce équitable*.

- Oxfam-Magasins du monde. En ligne : <http://www.oxfammagasinsdumonde.be/wp-content/uploads/2012/03/2012-des-cooperatives-pour-democratiser-l-economie.pdf>, 11 septembre 2012.
- Hansen P. (2012), *Circular migration, or labor migration without the migrants? Managing the "demographic deficit" in a neoliberal Europe*. En ligne : <http://gss.fiu.edu/people/cpanetia/hansen-paper.docx>, 7 août 2012.
- Hecquet C. (2011), *L'agriculture au féminin : une question de reconnaissance*. Oxfam-Magasins du monde. En ligne : [www.omdm.be/2011/12/l%E2%80%99agriculture-au-feminin-une-question-de-reconnaissance/](http://www.omdm.be/2011/12/l%E2%80%99agriculture-au-feminin-une-question-de-reconnaissance/), 16 août 2012.
- Hnатов M. (2009), *Aid to Artisans. Building profitable craft businesses. USAID Notes from the Field 4*. En ligne : <http://egateg.usaid.gov/sites/default/files/Aid%20to%20Artisans%20Notes%20from%20the%20Field%204%20final.pdf>, 31 juillet 2012.
- ILO (2002), *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, Genève: ILO. En ligne : [www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/441/F596332090/women%20and%20men%20stat%20picture.pdf](http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/441/F596332090/women%20and%20men%20stat%20picture.pdf), 16 août 2012.
- ILO, WIEGO (2012), *Database on informal employment*. En ligne : [www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS\\_179795/](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_179795/), 14 décembre 2012.
- IOM (2008), *État de la migration dans le monde. Gestion de la mobilité de la main-d'œuvre dans une économie mondiale en mutation*. En ligne : [http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR08\\_FR.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR08_FR.pdf), 8 août 2012.
- Jones E., Smith S., Wills C. (2012), « *Women producers and the benefits of collective forms of enterprise* », in *Gender & Development*, 20, 1, pp. 13-32.
- Karumbidza B. (2010), *Impact of formalising the informal economy on vulnerable groups [special attention on migrant traders] : A comprehensive study of the city of Durban*, SERI Research Report.
- L'économie informelle. Solidarité socialiste*. En ligne : [http://www.solsoc.be/sites/www.solsoc.be/IMG/pdf/travail\\_decent\\_l\\_economie\\_informelle.pdf](http://www.solsoc.be/sites/www.solsoc.be/IMG/pdf/travail_decent_l_economie_informelle.pdf), 31 octobre 2012.
- Laliberté P. (2012), « *Editorial* », in *Journal international de recherche syndicale*, 4, 1, pp. 7-11.
- Lally A. (2011), *Wage ladder background study*. En ligne : [http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwpublications\\_reports/wageladderbackgroundstudy.pdf](http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwpublications_reports/wageladderbackgroundstudy.pdf), 24 août 2012.
- Lescuyer T. (2012), *Cacao : la Côte d'Ivoire tiraillée entre réforme d'Etat et certifications privées*. En ligne : [http://www.novethic.fr/novethic/rse\\_responsabilite\\_sociale\\_des\\_entreprises,pratiques\\_commerciales,produits,cacao\\_cote\\_ivoire\\_tiraillee\\_entre\\_reforme\\_etat\\_et\\_certifications\\_privees,137828.jsp](http://www.novethic.fr/novethic/rse_responsabilite_sociale_des_entreprises,pratiques_commerciales,produits,cacao_cote_ivoire_tiraillee_entre_reforme_etat_et_certifications_privees,137828.jsp), 23 août 2012.
- Loose M., Lamberts M. (2010), *De tewerkstelling van alloctonen in de land- en tuinbouw. Een kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de huidige situatie*, Bruxelles : HIVA-K.U.Leuven.
- Merk J. (2009), *Stitching a decent wage across borders: The Asia Floor Wage proposal. Asia Floor Wage Campaign*. En ligne : [www.asiafloorwage.org/documents/Reports/Stitching%20a%20Decent%20Wage%20Across%20Borders.pdf](http://www.asiafloorwage.org/documents/Reports/Stitching%20a%20Decent%20Wage%20Across%20Borders.pdf), 27 juillet 2012.
- Mikolajczak C. (2012), « *Le chocolat durable est l'affaire de tous* », in *La Libre Belgique*. En ligne : <http://www.lalibre.be/economie/actualite/article/781703/le-chocolat-durable-est-l-affaire-de-tous.html>, 13 décembre 2012.
- OIT (2009), *La famille : vouloir et pouvoir partager, c'est ce qui compte !*. En ligne : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\\_103429.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_103429.pdf), 14 décembre 2012.
- Pacheco F. (2012), *Andalousie : état des lieux*. En ligne : <http://www.forumcivique.org/fr/articles/andalousie-etat-des-lieux>, 20 août 2012.
- Palitza K. (2011), *Le gouvernement va abandonner l'industrie textile*. En ligne : [http://ipsinternational.org/fr/\\_note.asp?idnews=6766](http://ipsinternational.org/fr/_note.asp?idnews=6766), 23 novembre 2012.
- Pogge, T. (2012), *Poverty, human right and the global order : Framing the post-2015 agenda*. En ligne : [www.crop.org/viewfile.aspx?id=401](http://www.crop.org/viewfile.aspx?id=401), 25 juillet 2012.
- Pollin R. (2008), « *The economic logic and moral imperatives of living wages* », in Pollin, R. et al., *A measure of fairness: The economics of living wages and minimum wages in the United States*, Cornell University Press : Ithaca et Londres, pp. 14-34.

Rani U., Belser P. (2012), « *L'efficacité des salaires minima dans les pays en développement : le cas de l'Inde* », in *Journal international de recherche syndicale*, 4, 1, pp. 75-96.

Razavi S., Anza C., Braunstein E., Cook S., Goulding K. (2012), *Gendered impacts of globalization. Employment and social protection*. UNRISD Gender and Development programme paper 16. En ligne : <http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/search/6E16D1DC33F5D82BC12579D000478859?OpenDocument>, 6 août 2012.

Razavi S., Pearson R. (2004), « *Globalization, export-oriented employment and social policy : gendered connections* », in Razavi S., Pearson R., Danloy C. (éds.), *Globalization, export-oriented employment and social policy : gendered connections*, New York : Palgrave Macmillan, pp. 1-29.

Richard N. (2007), *Handicrafts and employment generation for the poorest youth and women*. UNESCO Intersectoral Programme on the Cross-Cutting Theme "Poverty Eradication, Especially Extreme Poverty", p. 5. En ligne : <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001567/156772e.pdf>, 31 juillet 2012.

Sibille H., Ghezali T. (2010), *Démocratiser l'économie. Le marché à l'épreuve des citoyens*, Paris : Grasset.

Sumner A. (2010), *Global Poverty and the New Bottom Billion: What if Three-quarters of the World's Poor Live in Middle-income Countries?*. IDS Working Paper 349, Brighton: Institute of Development Studies. En ligne : [www.ids.ac.uk/files/dmfile/Wp349.pdf](http://www.ids.ac.uk/files/dmfile/Wp349.pdf), 25 juillet 2012.

Tolley C. (2012), « *Le sans-papier décomplexé* », in *Bruxelles Laïque Echos*, 78, pp. 48-51.

Toussaint E., Ruiz Diaz H. (2005), *Le FMI, la Banque mondiale et le respect des droits humains*. En ligne : <http://cadtm.org/Le-FMI-la-Banque-mondiale-et-le>, 22 août 2012.

United Nations (2009), *Rethinking Poverty. Report on the World Social Situation 2010*. En ligne : [www.un.org/esa/socdev/rwss/docs/2010/fullreport.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/rwss/docs/2010/fullreport.pdf), 25, juillet 2012.

Update – WRAC conference call 30 November 2012. Document interne.

Vandervecken V. (2010), *Pushpanjali : une association d'artisans qui propose une alternative économique durable*. Oxfam-Magasins du monde. En ligne : <http://www.oxfammagasinsdumonde.be/2010/06/pushpanjali-une-association-d-artisans-qui-propose-une-alternative-economique-durable/>, 1er août 2012.

Vanheule D., Mortelmans A., Maes M., Foblets M.-C. (2011), *Temporary and circular migration in Belgium : Empirical evidence, current policy practice and future options*, Bruxelles : European Migration Network. En ligne : [http://www.emnbelgium.be/sites/default/files/publications/temporary\\_and\\_circular\\_migration\\_in\\_belgium\\_emn\\_study\\_2011.pdf](http://www.emnbelgium.be/sites/default/files/publications/temporary_and_circular_migration_in_belgium_emn_study_2011.pdf), 27 août 2012.

Via Campesina (2011), *Positionnement final sur la directive sur les travailleurs saisonniers migrants*.

Vulser N. (2012), *Le textile chinois est concurrencé par les produits du Bangladesh et du Vietnam*, in *Le Monde*. En ligne : [http://www.lemonde.fr/economie/article/2012/02/16/le-textile-chinois-est-concurrence-par-les-produits-du-bangladesh-et-du-vietnam\\_1644421\\_3234.html](http://www.lemonde.fr/economie/article/2012/02/16/le-textile-chinois-est-concurrence-par-les-produits-du-bangladesh-et-du-vietnam_1644421_3234.html), 13 décembre 2012.

Wickramasekara P. (2011), *Circular migration : a triple win or a dead end ?*, ILO – Bureau for Workers' Activities (ACTRAV) : Genève. En ligne : <http://www.gurn.info/en/discussion-papers/no15-mar11-circular-migration-a-triple-win-or-a-dead-end>, 8 août 2012.

WIEGO (2012a), *Statistical picture*. En ligne : <http://wiego.org/informal-economy/statistical-picture>, 17 août 2012.

WIEGO (2012b), *Smallholder farmers: statistics, working conditions, policies and organizing*. En ligne : <http://wiego.org/informal-economy/occupational-groups/smallholder-farmers>, 27 août 2012.

# ENTRETIENS

Entretien avec Claire Denton, Assistante sociale, Solidarité Savoir, 12 février 2013.

Entretien avec Jan Knockaert, Coordinateur, OR.C.A. (Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten), 5 septembre 2012.

Entretien avec Kadri Soova, Advocacy officer, PICUM, 11 septembre 2012.

Entretien avec Kimo Williame, ASBL Samenlevingsopbouw Brussel, 10 septembre 2012.

Entretien avec Pierre Klein, Directeur-adjoint du Centre de droit international et de sociologie appliquée au droit international de l'Université libre de Bruxelles, 10 août 2012.

Entretien avec Rix Depasse, Coordinateur Service Travail, équivalences et formations, CIRÉ asbl, 31 août 2012.

Entretien téléphonique avec Ana Isabel Rodriguez Marin, Responsable de l'action des travailleurs sans-papiers, (CSC) Bruxelles-Hal-Vilvorde, 13 septembre 2012.

Entretien téléphonique avec Céline Laurent, Gestionnaire, Acelya, 14 novembre 2012.

Entretien téléphonique avec Chino Henriquez, Directeur général, Apicoop, 24 septembre 2012.

Entretien téléphonique avec Cynthia Berardocco, Collaboratrice éducation, Oxfam-Magasins du monde/Wereldwinkels, 25 octobre 2012.

Entretien téléphonique avec Gaby Bikombo, Membership officer, StreetNet International, 27 août 2012.

Entretien téléphonique avec Jean-François Macours, Conseiller au service d'études, FGTB, 12 octobre 2012.

Entretien téléphonique avec Joyce Del Rosario, Chargée du comité d'éducation, Samahan – Association of Philippines migrant workers, 13 septembre 2012.

Entretien téléphonique avec Luan Abedinaj, Responsable national service Nouvelles migrations et Diversité, (CSC), 7 septembre 2012.

Entretien téléphonique avec Peter Williams, Consultant extérieur pour EFTA sur les salaires et prix équitables, 23 août 2012.

Entretien téléphonique avec Serge Peereboom, Ferme Arc-en-ciel, 13 septembre 2012.

Entretien téléphonique avec Sidi Katumwa, Animateur syndical, FGTB Liège-Huy-Waremme, 30 octobre 2012.

Entretien téléphonique avec Vikas Kumar et Pankaj Mehndiratta, respectivement Responsable des programmes et Directeur général, Tara Projects, 9 octobre 2012.