

**Section A : Fiche A2**

**Quels droits pour les travailleuses  
et les travailleurs dans le contexte  
de la mondialisation néolibérale ?**



## L'emploi précaire : dommage collatéral de l'économie globalisée

Mamadou, 26 ans, est diplômé universitaire en marketing. Dans l'impossibilité de trouver un emploi dans son domaine, il est vendeur dans la rue à Ouagadougou, la capitale du Burkina Faso, en Afrique de l'Ouest. Il aimerait bien se marier, mais a déjà la charge de ses jeunes frères et doit compenser la perte de revenus liée à la maladie de son père. De son côté, Catherine, 34 ans, travaille comme vendeuse dans un grand magasin de Québec. Elle aurait besoin de travailler à temps plein pour subvenir à ses besoins et à ceux de son fils de 10 ans qu'elle élève seule, mais son employeur ne lui offre que du temps partiel. Malgré leurs vies bien différentes, Mamadou et Catherine ont quelque chose en commun : la précarité en emploi.

Dans cette fiche, nous tenterons de mieux comprendre en quoi consiste cette précarité et quels en sont les différents visages, au Québec comme ailleurs dans le monde. Nous explorerons également le rôle des organisations syndicales dans ce contexte qui redéfinit les rapports de force au travail.

## Qu'est-ce que le travail précaire ?

Bien qu'elles travaillent, certaines personnes ne peuvent jouir d'un salaire décent, de la sécurité d'emploi ou de la protection de leurs droits. C'est ce qu'on appelle le travail précaire. Celui-ci a des coûts sociaux très importants : il génère de l'insécurité, rend les gens plus vulnérables, et les prive de la stabilité dont ils ont besoin pour faire des projets à long terme et s'insérer comme citoyennes et citoyens au sein de leur société.

Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), des millions de personnes souffrent de conditions de travail précaires dans le monde. On pense ici aux travailleuses et travailleurs de secteurs comme le travail domestique ou agricole, de même que les emplois dans les zones franches d'exportation en Asie et en Amérique Latine. Mais la précarité n'est pas que le fait des pays en voie de développement : elle est présente dans la plupart des pays et se présente sous différentes formes, en fonction des contextes économiques et sociaux.

Dans les pays industrialisés, on associe de plus en plus la précarité au travail atypique, qui est en croissance au Québec et dans le monde. Quant à eux, les pays en développement connaissent une précarité en emploi quasi généralisée, selon nos normes occidentales, sauf pour une couche très favorisée de la population. On peut toutefois dire que la précarité se retrouve renforcée par l'émergence du travail informel. Travail atypique/travail informel... les deux facettes d'un même phénomène dans le contexte de la mondialisation? Définissons ici ces deux concepts.

### Travail précaire au Nord : parlons du travail atypique !

Au Québec et dans la plupart des pays industrialisés, la précarisation du travail se traduit par un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs occupant des emplois atypiques. Le travail atypique se définit en opposition au modèle classique du travail typique, soit un emploi à temps complet avec horaire régulier, pour le compte d'un employeur et dans son entreprise, et d'après un contrat de travail à durée indéterminée<sup>1</sup>.

**On considère comme travail atypique les formes suivantes d'emploi :**

- ) l'emploi à temps partiel ;
- ) l'emploi temporaire ;
- ) l'emploi sur appel ;
- ) le télétravail ou travail à domicile ;
- ) l'emploi comme salarié d'une agence de location de personnel ;
- ) le travail autonome<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, synthèse du rapport final*, Ministère du travail du Québec, 2003, p. 6.

<sup>2</sup> Ibid, p.6.

## **QUI EST TOUCHÉ ?**

Le travail atypique est en croissance dans la plupart des pays industrialisés. Au Québec, c'est plus du tiers de la population active qui se retrouve dans cette catégorie<sup>3</sup>. En effet, l'emploi atypique est passé de moins de 20 % de l'emploi total en 1976, à 37 % en 2010. Bien entendu, cette croissance est plus ou moins marquée selon les types d'emploi. Bien que moins nombreuses sur le marché du travail (48 %), les femmes occupent la majorité des emplois atypiques (52 %). Elles sont surreprésentées dans le travail à temps partiel temporaire (65 %) alors que les hommes sont plutôt majoritaires dans le travail autonome (63 %), souvent plus lucratif. De leur côté, les 15-24 ans représentent le plus fort contingent dans ce type d'emploi.

## **QUELLE PRÉCARITÉ POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ATYPIQUES ?**

D'entrée de jeu, mentionnons que les emplois atypiques ne sont pas toujours synonymes de pauvreté et de précarité. Certaines personnes dans cette situation se tirent très bien d'affaire, alors que d'autres possédant un poste permanent à temps plein vivent une insécurité économique importante. Tout de même, la précarité demeure une caractéristique fréquente de l'emploi atypique. Notons aussi que le travail atypique peut entraîner une forme de disparité de traitement au sein d'une même entreprise, lorsque des travailleuses et travailleurs ne jouissent pas des mêmes conditions de travail que leurs collègues, pour l'accomplissement de tâches qui sont similaires.

## **MIEUX PROTÉGER LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ATYPIQUES : QUELQUES PISTES D'ACTION**

En général, les lois du travail ont été conçues pour encadrer des relations de travail traditionnelles entre un employeur et ses employés. Cependant, selon les pays, on note des différences dans la façon dont les travailleuses et travailleurs atypiques sont graduellement inclus dans les régimes de protection sociale. En effet, de nombreux pays européens se sont saisis du phénomène et ont entrepris de mettre en place des mesures visant à mieux encadrer le travail atypique.

Au Québec, bien peu de choses ont été faites depuis la publication du Rapport Bernier en 2003, qui faisait état du manque de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel<sup>4</sup>. Bien que certaines mesures, comme la création du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006, ait permis d'offrir une protection élargie aux travailleuses et travailleurs atypiques, il n'en demeure pas moins que nombre d'entre eux n'ont pas accès aux programmes qui leur permettraient de limiter les effets indésirables qu'a la précarité d'emploi sur leur vie et sur celle de leur famille.

## **ET LA SYNDICALISATION ?**

Nul ne peut douter que les droits des travailleuses et des travailleurs occupant des emplois atypiques doivent être mieux reconnus et mieux protégés. De plus, la détérioration de leurs conditions de travail a un effet de contagion sur l'ensemble des conditions des travailleuses et travailleurs, incluant celles et ceux qui sont syndiqués. Cela représente cependant un défi pour les organisations syndicales. En effet, le travail atypique vient bouleverser le cadre traditionnel dans lequel s'exerce le syndicalisme : plusieurs individus regroupés collectivement dans le but de défendre leurs droits au sein d'une entreprise. Avec l'émergence du travail atypique, et plus particulièrement du travail autonome, il faut développer de nouvelles façons de mener les luttes et de sensibiliser les travailleuses et les travailleurs à l'importance de l'action syndicale.

Nul ne peut douter que les droits des travailleuses et des travailleurs occupant des emplois atypiques doivent être mieux reconnus et mieux protégés. De plus, leurs conditions de travail a un effet de contagion sur l'ensemble des conditions des travailleuses et travailleurs, incluant celles et ceux qui sont syndiqués. Cela représente cependant un défi pour les organisations syndicales, car le travail atypique vient bouleverser le cadre traditionnel dans lequel s'exerce le syndicalisme. Par exemple, le travail à domicile peut amener un isolement des travailleuses et des travailleurs, ce qui rend plus difficile le sentiment d'appartenance et la cohésion nécessaire à la vie syndicale.

<sup>3</sup> Toutes les statistiques qui suivent proviennent de compilations spéciales de l'Institut de la statistique du Québec, à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada (2010).

<sup>4</sup> On fait ici référence au document intitulé *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, publié en 2003, dont Jean Bernier est un des auteurs, avec Guylaine Vallée et Carol Jobin.

## **Les agences de placement de personnel temporaire au Québec : un bon exemple de précarisation de l'emploi!**

Depuis les années 90, le phénomène des agences de placement de personnel temporaire prend de plus en plus d'ampleur au Québec. En effet, de 2001 à 2007, le nombre de ces agences est passé de 959 à 1 137 dans la province et le Québec est la province canadienne qui enregistre les revenus les plus élevés de cette industrie, juste après l'Ontario<sup>5</sup>. Ces agences permettent à des entreprises de combler des besoins ponctuels de main-d'œuvre en raison d'un surplus de production, ou pour remplacer un employé en congé. Elles jouent donc un rôle important dans notre économie.

Le problème, c'est que bien souvent, les personnes embauchées par une agence de placement sont payées moins cher et n'ont pas droit aux mêmes avantages sociaux, congés et vacances que celles qui sont employées directement par l'entreprise, et ce, même si elles effectuent le même travail. Cela mène donc à différentes formes de disparité de traitement entre collègues. Dans certains cas, les travailleuses ou travailleurs doivent également accepter des clauses d'exclusivité qui les empêchent de travailler directement pour l'entreprise cliente, ce qui les enferme dans le cercle de la précarité pour une certaine période de temps.

De plus, des entreprises font de plus en plus appel aux services d'agences de placement temporaire pour combler des postes permanents, car cela leur permet de réduire le poids des salaires et des charges sociales, tout en évitant la syndicalisation<sup>6</sup>. Selon Jean Bernier, coauteur d'un fameux rapport sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel, cela ouvre la porte au marchandage de la main d'œuvre, et pourrait bien contrevenir au Code du travail du Québec<sup>7</sup>. Certains pays, tels que la France, ont d'ailleurs interdit le recours aux agences de placement temporaire pour combler des postes permanents.

L'enjeu au cœur de ce phénomène est la relation ambiguë qui lie l'employé, l'agence de placement et l'entreprise cliente. En effet, c'est l'agence de placement qui est l'employeur officiel et qui émet le chèque de paie. Cependant, l'entreprise cliente encadre la personne sur son lieu de travail et agit comme figure d'autorité. Ce drôle de ménage à trois complique les choses pour faire valoir les droits de la travailleuse ou du travailleur, car l'entreprise cliente n'est pas tenue de respecter la Loi sur les normes du travail, n'étant pas considérée comme l'employeur.

Rien dans la loi n'interdit le recours aux agences de placement temporaire, et aucun règlement n'encadre cette pratique. Aucun permis n'est même nécessaire pour ouvrir une agence de placement, ce qui permet à celles-ci de pouvoir facilement fermer leurs portes et de disparaître en "oubliant" de payer leurs employés<sup>8</sup>. Le gouvernement se ferme donc les yeux sur cette industrie qui profite de la vulnérabilité des travailleuses et des travailleurs, majoritairement des femmes et des personnes immigrantes.

5 Jean Bernier, « Diversité et croissance des modèles atypiques d'organisation du travail », in *À babord!*, no 37, déc. 2011/janv. 2011.

6 Esther Paquet, *Pour des normes du travail à la hauteur!* Au bas de l'échelle, 2007, p.7.

7 Steve Proulx, « Ménage à trois, Marché du travail : La location de personnel », in *Magazine Jobboom*, vol. 5, no. 2, février 2004, p. 1-2

8 Au bas de l'échelle, *Attention : travail précaire!* Dépliant informatif disponible en ligne. [<http://www.aubasdelechele.ca/assets/files/nos%20publications/depliants/attention-travailprecaire.pdf>]. Consulté le 16 avril 2012.

## Travail précaire au Sud : la réalité du travail informel

Alors que la précarité en emploi dans les pays industrialisés est une réalité pour bien des travailleuses et travailleurs atypiques, elle s'exprime d'une façon toute particulière dans les pays en développement, celle du travail informel.

### QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL INFORMEL ?

Cette forme de travail regroupe les emplois ou activités commerciales qui ne sont pas enregistrés ou protégés par l'État<sup>9</sup>. Phénomène complexe, le travail informel caractérise plus particulièrement les économies des pays en développement. C'est un secteur hétéroclite qui regroupe des activités variées, allant de la coiffure au taxi, en passant par les cliniques de santé communautaires et la vente de téléphones cellulaires! Selon les cas, on peut également y inclure le travail agricole, qui se réalise la plupart du temps en dehors d'un cadre formel.

### Le secteur informel se caractérise particulièrement par :

- ) l'importance de l'auto-emploi non déclaré;
- ) une présence importante de petites entreprises et de travailleuses et travailleurs non enregistrés;
- ) un environnement de travail instable et précaire, sans sécurité d'emploi;
- ) un niveau de qualification et d'éducation peu élevé;
- ) des revenus très bas;
- ) un moindre accès aux programmes d'éducation et de formation formels;
- ) l'absence de protection sociale et de financement bancaire.

### QUI EST TOUCHÉ ?

Le travail dans le secteur informel est la norme, plus que l'exception, dans bon nombre de pays en développement. Selon l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), c'est près de deux milliards de personnes qu'on retrouve dans ce secteur, toutes catégories confondues<sup>10</sup>. Dans certaines régions du globe, le secteur informel regroupe jusqu'à 80 % des travailleuses et travailleurs non agricoles, notamment en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud<sup>11</sup>. Et comme c'est le cas pour le travail atypique dans les pays industrialisés, les femmes et les jeunes sont surreprésentés dans ce secteur d'emploi qui constitue également le dernier recours pour de nombreuses personnes qui sont exclues du marché du travail formel, par exemple les personnes handicapées et celles qui vivent avec le VIH-SIDA<sup>12</sup>.

### LA PRÉCARITÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU SECTEUR INFORMEL

Certaines personnes choisissent volontairement le secteur informel, ce qui permet dans une certaine mesure d'éviter des démarches bureaucratiques contraignantes. Cependant, la plupart des gens se retrouvent de façon involontaire dans l'informel, soit parce qu'ils ne connaissent pas bien les lois qui encadrent leurs activités économiques, ou encore parce que celles-ci sont inadaptées. Par exemple, au Burkina Faso, un travailleur doit posséder un certificat d'études précis pour accéder au statut d'artisan, alors qu'une grande partie de la population active est analphabète et ne possède pas un tel papier<sup>13</sup>. Il y a donc inadéquation entre la règle et la réalité, ce qui entraîne de nombreux groupes de travailleuses et travailleurs dans l'illégalité, sans autre alternative d'emploi, en raison du taux de chômage endémique qui sévit dans bien des pays en développement. Pour ces gens, le travail informel demeure donc le seul moyen de survivre et d'assurer la subsistance de leur famille.

9 Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), « L'emploi informel dans les pays en développement : une normalité indépassable? », in *Synthèses*, mars 2009, p. 1.

10 *Ibid*, p. 1.

11 *Ibid*, p. 1.

12 Organisation internationale du Travail (OIT), *En Asie, le travail informel évolue mais demeure massif*, août 2007, p. 1.

13 Confédération syndicale internationale (CSI), « Burkina Faso : L'informel au cœur d'une nouvelle solidarité », in *Vision syndicale*, no.3, mars 2007, p. 5.

Le travail informel est mal payé : plus d'un milliard de travailleuses et de travailleurs du secteur informel vivent dans une grande pauvreté, avec moins de 2 \$ par jour<sup>14</sup>. Il est aussi généralement très précaire, puisque les travailleuses et les travailleurs de ce secteur n'ont pas de contrats de travail en bonne et due forme et sont exclus des régimes de protection sociale. Cela les place dans une situation de grande vulnérabilité face aux aléas de la vie. Par exemple, dans bien des cas, ils n'ont aucun recours en cas de maladie ou d'invalidité. Les femmes œuvrant dans ce secteur n'ont pas accès à un congé en cas de maternité et doivent donc se débrouiller pour continuer à travailler avec leur bébé, ou en le confiant à une autre personne. De plus, en l'absence d'un lien d'emploi reconnu, les travailleuses et travailleurs informels ont de la difficulté à faire reconnaître leurs droits.

L'importance du secteur informel dans les pays en développement a également un impact sur le développement national. En effet, cela prive l'État d'importantes recettes fiscales qui pourraient être utilisées pour mettre en place des programmes sociaux ou investir dans les infrastructures, comme les routes, les écoles et les hôpitaux. De plus, un taux d'informalité élevé place les pays concernés dans les segments les plus bas des chaînes de production mondiale, ce qui rend leur économie plus vulnérable aux chocs externes. L'économie informelle favorise tout de même l'offre de biens et de services abordables, ce qui avantage la population d'une certaine façon, et rend sa situation moins difficile<sup>15</sup>.

### **MIEUX ENCADRER LE TRAVAIL INFORMEL : QUELQUES PISTES D'ACTION**

Selon bien des observateurs, le travail informel n'est pas garant d'un développement sain et durable. Cependant, puisqu'il constitue jusqu'à 80 % des activités économiques non agricoles dans certains pays, on ne peut pas l'éliminer du jour au lendemain sans compromettre l'organisation sociale et économique de ces pays. Il faut donc mettre en œuvre des politiques visant la création d'emplois de qualité, le renforcement des normes internationales du travail, l'extension des protections sociales et l'organisation des travailleuses et travailleurs du secteur informel<sup>16</sup>. Et puisque le travail informel est aussi relié à des problèmes de gouvernance, il est important de mettre en lumière le coût de ce phénomène pour les entreprises, les travailleuses et les travailleurs, et le développement des pays.

### **ET LA SYNDICALISATION ?**

Puisque le secteur informel occupe une place de plus en plus importante dans les économies nationales des pays en développement, ce dernier devient incontournable pour les organisations syndicales locales. Et ce, d'autant plus qu'il y a un grand besoin de faire reconnaître et respecter les droits au travail dans ce secteur. Dans ce contexte, l'organisation et la mobilisation des travailleuses et des travailleurs informels leur donnent la chance de créer un rapport de force et d'influencer les orientations politiques, économiques et sociales qui ont de l'impact sur leur vie et sur celle de leur famille. Cependant, comme on peut s'en douter, la syndicalisation des gens œuvrant dans le secteur informel représente tout un défi. En effet, ceux-ci agissent souvent de façon indépendante, et nombre d'entre eux se méfient des syndicats, qui sont bien souvent perçus comme des complices des partis au pouvoir.

14 Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), « L'emploi informel dans les pays en développement : une normalité indépassable? », p. 1-3.

15 *Ibid.*, p. 1-3.

16 Organisation internationale du Travail (OIT), *En Asie, le travail informel évolue mais demeure massif*, août 2007, p. 2.

## **Mieux protéger les droits des travailleuses et des travailleurs du secteur informel : des syndicats du Burkina Faso relèvent le défi!**<sup>17</sup>

Du vendeur ambulant au cireur de souliers, en passant par l'esthéticienne et le réparateur de bicyclette, l'économie informelle est omniprésente au Burkina Faso. Pour ce pays de près de 16 millions d'habitants, sans accès à la mer et essentiellement agricole, elle représente même 80 % des emplois, 27 % du PIB, et jusqu'à 50 % de l'économie des grandes villes. Et comme c'est le cas dans plusieurs pays en développement, l'informel au Burkina se vit sur le mode de la précarité.

Jusqu'aux années 80, on retrouvait au Burkina Faso de nombreux emplois dans la fonction publique et les industries. Cependant, les crises économiques et les programmes d'ajustement structurel (PAS) imposés par le Fonds monétaire international (FMI) à partir de 1990 ont amené l'État à dégraisser ses effectifs, ce qui a laissé de nombreuses personnes sans emploi, et dans l'obligation de se débrouiller. Les PAS ont également entraîné des coupures drastiques dans les services publics, créant de grands trous dans le filet de protection sociale. Dans ce contexte, le travail informel représente pour bien des gens non seulement le seul moyen de combler leurs besoins essentiels comme l'alimentation et le logement, mais également une façon de payer les frais associés à l'éducation et aux soins de santé, qui sont loin d'être gratuits.

Traditionnellement, le secteur informel n'était pas une préoccupation majeure pour les organisations syndicales du Burkina, plutôt investies dans les domaines plus structurés de l'économie. Cependant, l'importance grandissante de ce secteur d'activité les a amenés à vouloir organiser et mobiliser les travailleuses et les travailleurs qui y œuvrent, et dont les conditions de travail et de vie sont très difficiles. Par exemple, à partir de 1998, plusieurs centrales syndicales du Burkina ont entrepris de regrouper des milliers de travailleuses et travailleurs en cinq associations professionnelles, avec l'appui du Bureau international du Travail (BIT) et de l'agence de développement du Danemark. Le fait d'être ainsi rassemblés leur donne un meilleur pouvoir de négociation et leur permet de dénoncer certaines pratiques de l'État, comme le « nettoyage » des rues à l'aube d'événements internationaux, qui prive les vendeurs itinérants de leur moyen de subsistance. Cela leur permet aussi de revendiquer certaines mesures, comme un aménagement plus sécuritaire des marchés. Différentes initiatives mises de l'avant par les organisations syndicales favorisent également l'amélioration des protections sociales dans le secteur informel. Par exemple, des mutuelles de protection sociale ont vu le jour, ce qui donne la chance aux personnes adhérentes d'être protégées en cas de maladie ou d'invalidité.

La mobilisation des travailleuses et des travailleurs de l'économie informelle demeure cependant un grand défi au Burkina Faso. Certaines personnes craignent souvent d'être retracées par les autorités et forcées d'enregistrer leurs activités économiques, et sont donc réticentes à s'identifier et à devenir membres d'un syndicat. D'autres personnes sont méfiantes à l'égard des syndicats et ne voient pas l'intérêt de joindre une telle association et de payer des cotisations. Leur adhésion doit donc avoir des retombées concrètes sur leur travail et sur leur vie.

<sup>17</sup> Les informations contenues dans cette section proviennent du fascicule *Vision syndicale*, publié par la Confédération syndicale internationale (CSI) en mars 2007 et ayant pour titre : « Burkina Faso : L'informel au cœur d'une nouvelle solidarité ».

## Comment le travail précaire est-il lié à la mondialisation néolibérale?

Comme nous l'avons vu dans les exemples précédents, la précarité en emploi se vit de différentes façons, selon que nous soyons québécois ou africains. Cependant, bien que le travail atypique et le travail informel correspondent à différentes réalités, ils présentent des similarités en termes d'impacts sur les droits des travailleuses et des travailleurs. Mais surtout, ils sont les effets collatéraux d'un marché du travail mondialisé qui est en pleine mutation.



### DES ENTREPRISES EN QUÊTE DE FLEXIBILITÉ

Au Québec comme dans bien des pays de la planète, le marché du travail connaît actuellement des bouleversements importants, sous l'impulsion de la mondialisation néolibérale. En effet, l'essor des nouvelles technologies de l'information et des communications (TIC), le développement de nouvelles stratégies de production des entreprises et la prédominance des valeurs de performance et de productivité redéfinissent l'organisation du travail, dans un contexte où le mot d'ordre des entreprises est la flexibilité, qui leur permet d'améliorer leurs performances et de maximiser leurs profits.

Cela passe entre autres par l'externalisation de certaines composantes de la chaîne de production. Ici au Québec, nous avons beaucoup parlé de la délocalisation des emplois, notamment dans le secteur manufacturier. Cela faisait (et fait toujours!) partie des stratégies mises en place pour réduire les coûts de production, en limitant les dépenses salariales. Cependant, comme nous l'avons vu précédemment, on note maintenant l'émergence de nouvelles stratégies permettant de couper dans les dépenses liées aux ressources humaines, comme entre autres l'embauche de personnel via des agences de placement de personnel.

Au final, ces stratégies contribuent à la multiplication des statuts d'emploi atypiques<sup>18</sup>. L'organisme *Au bas de l'échelle* souligne d'ailleurs que la précarisation du travail n'est pas le fruit du hasard : « elle résulte de stratégies de gestion visant à réduire les coûts de la main-d'œuvre et à augmenter la flexibilité, en évitant le paiement des charges sociales, en diminuant la sécurité d'emploi, en restreignant l'accès à la syndicalisation et en contournant certaines lois du travail »<sup>19</sup>.

.....

<sup>18</sup> Christian Lévesque, Gregor Murray et Catherine LeCapitaine, « Transformation du travail et vécu syndical : perspectives de renouvellement syndical », in *Regards sur le travail*, vol. 4, no 2, (automne 2007), p. 19-21.

<sup>19</sup> Esther Paquet, p.7.

## **DES POLITIQUES NÉOLIBÉRALES QUI RÉDUISENT LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI FORMEL**

Alors que bien des experts croyaient que le travail informel disparaîtrait avec la « modernisation » de l'économie des pays en développement, on se rend maintenant compte qu'il occupe plutôt une part grandissante de l'activité économique de ces pays, et que cette présence plus permanente que transitoire est liée au contexte de mondialisation néolibérale.

En effet, dans nombre de pays en développement, il y a un manque criant d'emplois de qualité dans des secteurs tels que la fonction publique, l'éducation ou la santé. De plus, le secteur industriel est souvent peu développé et peine à absorber les travailleuses et travailleurs disponibles. Comme nous l'avons vu dans le cas du Burkina Faso, cela est dû en partie aux effets des programmes d'ajustement structurel imposés par le Fonds monétaire international (FMI) dans les années 80 et 90. Ces politiques ont été mises en place pour permettre à certains pays en développement d'éviter d'être étouffés par leur importante dette extérieure. En échange, ces pays ont dû procéder à d'importantes coupures dans leurs services publics, privatiser des entreprises d'État, et ouvrir leurs frontières à l'investissement étranger. Résultat? Un taux de chômage endémique qui pousse les gens vers l'économie informelle, de même qu'un filet de protection sociale réduit à sa plus simple expression, qui contribue à reproduire le cycle de la pauvreté. Ainsi, bien qu'on puisse croire que l'ouverture des frontières amène son lot de création d'emploi pour les pays en développement, celle-ci a eu lieu principalement dans l'économie informelle<sup>20</sup>.

Malgré le taux de croissance économique de plusieurs pays, le travail informel persiste donc, et augmente même dans certains cas<sup>21</sup>. Outre le manque d'emplois de qualité et l'absence de protection sociale offerte aux personnes en situation de chômage, cela pourrait aussi s'expliquer par des problèmes de gouvernance. En effet, dans bien des pays, le travail formel est mal encadré, et les droits au travail sont peu reconnus et peu protégés. Dans ce contexte, les travailleuses et les travailleurs pourraient voir des avantages à demeurer dans l'informalité, puisque de toute façon, leurs droits ne seront peut-être pas mieux respectés en formalisant leur statut.

### **DU TRAVAIL PRÉCAIRE... AU TRAVAIL DÉCENT !**

Dans ce contexte de précarisation de l'emploi, la notion de travail décent mise de l'avant par l'Organisation internationale du travail (OIT) prend tout son sens<sup>22</sup>. Par travail décent, on entend la 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 fait également référence au respect des droits fondamentaux au travail (liberté syndicale, non-discrimination au travail, absence de travail forcé et de travail des enfants), de même qu'au dialogue social, grâce auquel les travailleuses et les travailleurs peuvent faire valoir leur point de vue, défendre leurs intérêts et négocier avec les employeurs et les autorités sur les questions relatives au travail.

Ainsi, 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 également une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes. Notons que la notion de travail décent ne s'applique pas seulement aux personnes salariées, mais à toutes celles qui travaillent, peu importe le type d'emploi (informel, autonome, à domicile, etc.).

20 Organisation internationale du Travail (OIT) et Organisation mondiale du commerce (OMC), *Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement*, 2009, p. 4.

21 Organisation de Coopération et Développement Économiques (OCDE), « L'emploi informel dans les pays en développement : une normalité indélébile? », p. 1.

22 Pour une définition complète du travail décent, nous vous invitons à consulter le site internet de l'OIT.

## **Pour conclure...**

La mondialisation néolibérale entraîne une croissance du travail précaire, au Nord comme au Sud. Bien qu'il prenne différents visages selon les contextes, il a un impact important sur les conditions de travail et de vie de millions de personnes à travers le monde. Mobiliser, organiser et défendre les droits de ces travailleuses et travailleurs représente des défis pour les organisations syndicales, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement.

Dans ce contexte, la coopération entre organisations syndicales du Nord et du Sud est primordiale, de façon à développer des pistes d'action novatrices qui sont pertinentes à une échelle locale, mais qui s'inscrivent dans une vision globale de la situation des droits des travailleuses et des travailleurs dans le monde. Ainsi, le travail décent pourra devenir une réalité pour une plus grande partie de la population, ici comme ailleurs.

## Principales références

Au bas de l'échelle, *Attention : travail précaire!* Dépliant informatif disponible en ligne. [<http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/nos%20publications/depliants/attention-travailprecaire.pdf>]. Consulté le 16 avril 2012.

Bernier, Jean. 2011. « Diversité et croissance des modèles atypiques d'organisation du travail ». In *À babord*, no 37.

Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, synthèse du rapport final*, Québec : Ministère du travail du Québec, 30 p.

Christian Lévesque, Gregor Murray et Catherine LeCapitaine. 2007. « Transformation du travail et vécu syndical : perspectives de renouvellement syndical ». In *Regards sur le travail*, vol. 4, no 2, 208 p.

Confédération syndicale internationale (CSI). Mars 2007. « Burkina Faso : L'informel au cœur d'une nouvelle solidarité ». In *Vision syndicale*, no.3, 12 p.

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). 2009. « L'emploi informel dans les pays en développement : une normalité indépassable? ». In *Synthèses*, 170 p.

Organisation internationale du Travail (OIT) et Organisation mondiale du commerce (OMC). 2009. *Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement*, 212 p.

Paquet, Esther. 2007. *Pour des normes du travail à la hauteur!* Montréal : Au bas de l'échelle, 2007, 71 p.

Proulx, Steve. 2004. « Ménage à trois, Marché du travail : La location de personnel ». In *Magazine Jobboom*, vol. 5, no. 2, p. 1-2.

## Coordination

Martine Joyal

## Recherche et rédaction

Julie Désilets

Martine Joyal

## Comité de lecture

**Luc Brunet**, Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (AREQ)

**Priscilla Bittar**, Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN)

**Isabelle Coulombe**, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

**Karine Crépeau**, Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

**Guillaume Desmarais**, Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

**Johanne Gagnon**, Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)

**Roselyne Legault**, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

**Jean-François Piché**, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

## Révision linguistique

Luc Brunet

## Conception graphique

Marlene-b.com Artiste Designer Graphique

## Illustrations

Jacques Goldstyn

Nous remercions vivement les organisations syndicales partenaires de ce projet :  
AREQ, APTS, CSQ, CSN, CCMM-CSN, FTQ, FIQ et SFPQ.

Nous reconnaissons l'appui financier du Centre de recherche sur le développement  
international (CRDI), de la Fondation Léo-Cormier et du Ministère des Relations  
internationales du Québec (MRI).

Sincères remerciements à **Me Stéphanie Bernstein**, professeure de sciences juridiques  
à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), de même qu'au Service aux collectivités de l'UQAM.

