

CSI RAPPORT

CSI, Confédération syndicale internationale
Mars 2011



Vivre dans l'insécurité économique: les femmes et le travail précaire

Nous remercions Jo Morris, chercheuse et conseillère politique syndicale, qui a largement contribué à cette publication

TABLE DES MATIÈRES

Introduction et principaux résultats	5
1. Vivre dans l'insécurité économique	7
1.1 Les effets de la crise économique mondiale	7
1.2 Une perspective de genre sur la crise économique mondiale	7
2. Vivre avec un emploi incertain	11
2.1 Le travail précaire	11
2.2 L'économie informelle et l'emploi informel	18
2.3 L'emploi vulnérable et les travailleuses pauvres	19
3. Vivre avec de bas salaires	21
3.1 La crise économique réduit de moitié la progression des salaires dans le monde	21
3.2 Inégalité salariale, bas salaires et genre	21
3.3 Inégalité salariale dans les pays industrialisés : le cas des travailleuses à temps partiel	22
Recommandations	24

Cette publication fait partie de la campagne de la CSI "Travail décent, vie décente pour les femmes" qui a été mise en place depuis 2008. Les rapports précédents publiés lors de la Journée internationale de la femme et appartenant à cette campagne sont: «L'écart salarial mondial" en 2008, «Genre (in) égalité sur le marché du travail: un aperçu des tendances et évolutions mondiales» en 2009 et "un examen des facteurs influant sur les décisions des femmes pour le travail "en 2010.

INTRODUCTION ET PRINCIPAUX RESULTATS

Le premier impact de la crise économique mondiale sur l'emploi, qui a laissé au moins 27 millions de personnes sans travail, a été bien documenté. A partir de l'analyse de recherches internationales récentes issues de plusieurs sources, ce rapport met en exergue l'existence d'une deuxième vague de répercussions sur l'emploi affectant particulièrement les femmes, et très peu reflétée dans les statistiques officielles ou dans les politiques gouvernementales. La tendance de fonds relative à l'augmentation de formes d'emploi de plus en plus précaires et d'informalisation croissante des marchés du travail qui précédait la crise, a été nettement accentuée par celle-ci, laissant un nombre grandissant de femmes sans emploi et sans sécurité de revenu, avec des salaires à la baisse.

Ce rapport traite de l'insécurité financière avec laquelle les femmes vivent en mettant l'accent sur la précarité de leur situation d'emploi. Il analyse les tendances mondiales dans le monde du travail à partir d'une perspective de genre, notamment l'impact accablant de la récession économique mondiale de 2008. Il insiste sur l'existence d'une seconde vague de la crise sur les femmes dont l'effet n'est pas suffisamment reconnu.

Le rapport souligne l'essor du travail précaire et informel dans pratiquement tous les pays. La crise économique de 2008 n'a fait qu'accélérer un processus d'informalisation du travail qui était déjà en rapide évolution. Il constate que les femmes sont les plus touchées par cette tendance sur les marchés du travail et souligne la façon dont la surreprésentation de celles-ci dans des formes d'emploi précaires sape leurs droits, perpétue les inégalités entre les sexes dans la société et limite les perspectives de progrès économique durable.

Le rapport conteste l'idée générale selon laquelle la participation accrue des femmes sur le marché du travail leur a donné les moyens suffisants pour se construire une sécurité économique. Il lance un appel urgent aux gouvernements afin que toute la lumière soit faite sur la piètre qualité des emplois que de nombreuses femmes occupent.

Le rapport soutient que les indicateurs standards et les données utilisées pour mesurer l'évolution des marchés du travail, ne parviennent pas à saisir l'ampleur de l'augmentation de l'insécurité économique vers laquelle les femmes ont été poussées. Au cours des dernières décennies, des millions de femmes se sont retrouvées dans des situations financières très vulnérables rendant leur présent et leur avenir incertains. Trop souvent, des données spécifiques sur la situation des femmes font défaut.

Enfin dans la dernière section du rapport, les gouvernements et les syndicats sont invités à prendre des mesures dans quatre domaines clés:

- Changer la politique afin de se concentrer sur la création d'emplois de *qualité* ;
- Mettre en pratique l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ;
- Assurer un accès universel à la sécurité sociale au travers de la mise en place d'un socle de protection sociale pour tous les travailleurs et les travailleuses indépendamment de leur situation d'emploi ;
- Relever le défi de la syndicalisation des travailleurs et travailleuses en situation d'emploi précaire.

La mise en application de ces recommandations serait une étape importante pour aider les femmes à sortir de l'emploi informel et précaire, et augmenter leurs chances d'accéder au travail décent. Pour une vie décente!

1. VIVRE DANS L'INSÉCURITÉ ÉCONOMIQUE

1.1 Les effets de la crise économique mondiale

Le nombre total des sans-emploi dans le monde est passé à 205 millions en 2010 à la suite d'une hausse sans précédent de 27,6 millions depuis 2007, à la veille de la crise.¹ Le taux de chômage mondial est passé de 5,6% en 2007 à 6,2% en 2010.

Dès le début de la crise économique, la vulnérabilité et la précarité de l'emploi ont alimenté un appauvrissement des travailleurs dans de nombreuses régions du monde. L'OIT estime que la crise a inversé la tendance au recul constant de l'emploi vulnérable d'avant la crise. La part globale des travailleurs en situation d'emploi vulnérable, forme la plus extrême de l'insécurité professionnelle,² a atteint 1,53 milliard, soit plus de la moitié (50,1 pour cent) de la population active mondiale. On estime qu'en 2009, le nombre d'hommes et de femmes en situation d'emploi vulnérable a progressé de 110 millions par rapport à 2008.

La proportion des travailleurs vivant avec leur famille en-dessous du seuil de pauvreté de 2 US\$ par jour serait d'environ 39 pour cent, soit près de 1,2 milliard de travailleurs dans le monde en 2009. Cela représente plus de 42 millions de travailleurs pauvres en plus de ce à quoi on pouvait s'attendre sur base des tendances antérieures à la crise. En Amérique latine et dans les Caraïbes, par exemple, après avoir reculé de 27,7% à 15,3% entre 1998 et 2008, la proportion des travailleurs pauvres serait, d'après les estimations, remontée à 21,3% en 2009.

L'augmentation de la pauvreté a des implications profondes sur la vie des femmes, d'abord parce qu'elle a sérieusement restreint leur capacité à gagner leur vie mais aussi parce que ce sont elles qui assument la responsabilité première du bien-être familial.

Partout dans le monde, les salaires stagnent. Compte non tenu de la Chine et après correction pour inflation, la progression mondiale des salaires a ralenti, passant de 2,2% en 2007 à 0,7% à peine en 2009. Bien que les moyennes mondiales restent légèrement positives, dans les faits, les salaires ont diminué dans de nombreux pays. Les travailleurs qui ont conservé leur emploi pendant la crise ont vu leurs salaires stagner ou diminuer.

Depuis la fin des années 1990, l'incidence des bas salaires, définis comme représentant moins des deux tiers du salaire médian d'un pays, a progressé dans les deux tiers des pays pour lesquels existent des statistiques. En outre, il faut signaler que l'OIT a constaté que les bas salaires sont beaucoup moins répandus dans les pays à taux de syndicalisation élevé. De fait, les syndicats jouent un rôle essentiel dans la mesure où ils veillent à ce que les salaires progressent au rythme de la productivité et que ces gains soient équitablement partagés³. A plusieurs occasions, la CSI a appelé les gouvernements à rétablir et promouvoir la négociation collective en tant que moyen d'aider leurs pays à sortir de la crise.

1.2 Une perspective de genre sur la crise économique mondiale

La crise a des conséquences très profondes pour les femmes et ne fait qu'aggraver leur position traditionnellement défavorisée.⁴ Les inégalités et rapports de forces négatifs entre les hommes et les femmes antérieurs à la crise actuelle, ont eu pour conséquence que les effets de cette crise ont pesé d'un poids beaucoup plus lourd sur celles qui étaient déjà structurellement impuissantes et marginalisées. Ces inégalités préexistantes, au nombre desquelles la sous-représentation des femmes à tous les échelons de la prise de décision économique et leur surreprésentation dans l'emploi informel, vulnérable et occasionnel, sont souvent plus prononcées que celles résultant directement de la crise.⁵

D'après le BIT, entre 2007 et 2009, le taux de chômage mondial des femmes a progressé de 6 à 7%, soit un peu plus que celui des hommes qui est passé de 5,5 à 6,3%. Bien que les statistiques mondiales indiquent que l'incidence de la crise sur le chômage ait été pratiquement aussi préjudiciable pour les hommes que pour les femmes, le faible taux d'emploi des femmes, leur concentration dans des formes d'emploi peu rémunérées, informelles ou vulnérables et l'insuffisance de leur protection sociale font qu'elles sont plus exposées aux crises que les hommes.

¹ Rapport 2011 du BIT sur les tendances mondiales de l'emploi.

² L'emploi vulnérable est défini comme étant la somme des travailleurs pour leur propre compte et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

³ Voir CSI, communiqué de presse du 15/12/2010.

⁴ Rapport 2010 du BIT sur les tendances mondiales de l'emploi.

⁵ Rapport 2010 du BIT sur les tendances mondiales de l'emploi.

Pays en développement

Dans de nombreux pays en développement, les femmes sont concentrées dans des secteurs manufacturiers destinés à l'exportation tels que l'habillement, la coupe de fleurs, ou l'électronique, qui ont tous durement souffert de la récession. Les zones franches d'exportation sont les premiers fournisseurs d'emplois pour les femmes pauvres de nombreux pays d'Asie et d'Afrique. Mais le travail dans ces zones se caractérise par un taux élevé d'insécurité, des bas salaires, l'absence de formation professionnelle et des violations systématiques des droits syndicaux.

Dans les secteurs manufacturiers axés sur l'exportation, les femmes sont souvent les premières à être licenciées, les employeurs omettant de payer les salaires dus et se soustrayant à leurs obligations légales en matière de préavis et d'indemnités tandis que les pouvoirs publics ferment les yeux, avec les conséquences ravageuses que cela suppose.

Dans l'industrie du vêtement, un secteur à main d'œuvre majoritairement féminine, certains pays d'Asie affichent des pertes d'emplois massives chez les femmes. Au Cambodge, où le textile est le principal secteur d'emploi pour les femmes, 38.000 emplois ont été perdus pour la seule année 2009.

Aux Philippines, il n'existe pas de statistiques ventilées par sexe sur les licenciements survenus depuis le début de la crise financière mondiale. On peut toutefois affirmer sans crainte d'erreur que les femmes qui avaient un emploi formel dans les industries de l'électronique, des semi-conducteurs, des télécommunications et de l'habillement ainsi que dans d'autres industries d'exportation, ont été le plus durement touchées par la crise. Les femmes constituent en effet l'essentiel de la main-d'œuvre des grandes industries axées sur l'exportation.⁶

Pour l'Amérique latine, les Caraïbes et l'Asie, l'OIT constate que les pertes d'emploi des femmes devraient dépasser celles des hommes. Cette situation est particulièrement préoccupante du fait d'une forte proportion de familles monoparentales à la tête desquelles se trouvent des femmes. Cette proportion atteint presque 40% dans les Caraïbes.

Dans les pays en développement, les femmes sont souvent concentrées dans le secteur agricole. En Afrique subsaharienne, plus de la moitié des femmes participent à l'agriculture de subsistance, activité à laquelle elles ajoutent un travail rémunéré hors de la ferme ou dans le secteur informel. Un récent rapport des Nations unies⁷ étudiant les disparités entre sexes dans le secteur agricole note que les femmes continuent de bénéficier dans une moindre mesure que les hommes de l'emploi rural et que, ces dernières années, les récentes crises financières et alimentaires ont freiné les progrès réalisés sur la voie d'une plus grande équité et d'un meilleur accès au travail décent pour les femmes.

Souvent, les statistiques ne rendent pas bien compte de l'impact de la crise sur les femmes. Beaucoup de pays en développement n'ont pas de statistiques ventilées par sexe et ne recensent pas toujours les différents types d'emploi, rendant ainsi impossible toute analyse du nombre de femmes affectées et de l'ampleur de l'impact. Il est surtout très difficile de cerner les effets de la crise économique sur l'économie informelle ou sur l'économie reproductive (soins/famille). L'analyse macroéconomique, en reposant en grande partie sur les taux d'emploi en tant que mesures de la santé économique mondiale, ne tient pas compte du fait que la participation des femmes au marché du travail est plus précaire et plus ténue.

L'impact de la crise économique mondiale sur les femmes en Asie: études de terrain

Les crises financières qui ont frappé l'Asie en 1997 et 1998 ont affecté les femmes de manière disproportionnée, les plus durement touchées étant les femmes jeunes et peu instruites des zones urbaines. Afin d'évaluer l'impact de la crise actuelle, la Banque asiatique de développement a fait réaliser à la mi-2009 des études de terrain sur plusieurs industries exportatrices en République populaire de Chine, en Indonésie, aux Philippines, en Malaisie, en Thaïlande et au Vietnam.

Les principaux résultats de ces études ont été:

- Le recul de la demande des principaux produits d'exportation à partir de la fin 2007 dans tous ces pays. La réaction la plus courante a été de licencier et réduire la durée du travail quoiqu'on relève de nettes différences d'un pays à l'autre quant à l'ampleur de l'impact sur chaque sexe: au Vietnam, les femmes constituent une minorité des travailleurs licenciés tandis qu'en Indonésie elles ont été les premières à perdre leur emploi. Dans les entreprises qui ont licencié en Indonésie, près d'un tiers ont licencié tout leur personnel féminin.

⁶ Feminised recession: impact of the global financial crisis on women garment workers in the Philippines - Kristina Gaerlan, Marion Cabrera, Patricia Samia, L. Santoalla; publication en ligne du 15 juillet 2010.

⁷ FAO, FIDA, OIT "Gender dimensions of agricultural and rural employment: Differentiated pathways out of poverty".

- Quels que soient le secteur d'industrie, la situation d'emploi ou le sexe du travailleur, les personnes interrogées font état de baisses du revenu, qui sont d'environ 40% pour les travailleurs de l'automobile en Thaïlande et de l'ordre de 40 à 50% chez les travailleurs de l'électronique aux Philippines. Au Vietnam, les femmes font état d'une baisse plus importante de leur revenu que de celui des hommes, avec 24,2% contre 21,3%. Tous les travailleurs disent avoir réduit leurs dépenses, l'éducation étant le dernier poste sacrifié. Près de 80% des travailleuses thaïlandaises de l'automobile disent avoir réduit leurs versements à leur famille restée à la campagne.
- Le ralentissement de l'économie a contraint les femmes comme les hommes à chercher des sources alternatives de revenu. Au Vietnam, le travail en restaurant ou en magasin est le plus souvent évoqué tandis qu'en Indonésie, les femmes qui ont été licenciées disent s'être tournées vers le travail domestique ou avoir cherché pour la première fois du travail à l'étranger.
- La récession a aussi eu des conséquences sociales néfastes, comme par exemple une multiplication des conflits familiaux.

L'étude conclut que la récession actuelle a remis en lumière une leçon déjà apprise de la crise précédente, à savoir la nécessité d'une approche de genre en ce qui concerne la conception, le suivi et l'évaluation des programmes de relance économique. Rassembler et analyser des données ventilées par sexe dans les secteurs les plus durement touchés est absolument nécessaire afin de pouvoir distinguer l'impact sur les hommes et les femmes et donner de la visibilité aux femmes affectées.

Les travailleuses dans le monde⁸

- À l'échelle mondiale, le taux de participation des femmes au marché du travail est resté stable pendant les deux décennies allant de 1990 à 2010, alors que celui des hommes a régulièrement diminué sur la même période; l'écart entre sexes pour ce qui est de la participation à la population active reste important pour toutes les catégories d'âges, à l'exception de celle des jeunes adultes.
- Les femmes sont principalement et de plus en plus employées dans le secteur des services.
- L'emploi vulnérable – travail pour compte propre et collaboration à l'entreprise familiale – est très répandu dans de nombreux pays d'Afrique et d'Asie, en particulier chez les jeunes femmes.
- Le secteur informel est une source d'emploi importante pour les femmes comme pour les hommes dans les régions moins développées, mais surtout pour les femmes.
- La ségrégation professionnelle et l'écart salarial entre les sexes sont une constante dans toutes les régions.
- L'emploi à temps partiel est répandu chez les femmes dans la plupart des régions plus développées et dans quelques-unes moins développées, et il progresse presque partout, tant pour les hommes que pour les femmes.
- Les femmes consacrent au moins deux fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes et, lorsque l'ensemble du travail – rémunéré ou non – est pris en compte, on voit que les femmes travaillent plus longtemps que les hommes.

Pays industrialisés

La hausse totale du chômage mondial entre 2007 et 2010 s'est produite à hauteur de 55 pour cent dans les pays industrialisés. Les secteurs dans lesquels les hommes sont majoritaires ont été durement frappés, par exemple le bâtiment, le transport, l'industrie automobile ou les secteurs manufacturiers. Les statistiques de l'OIT indiquent que la progression du taux de chômage a été plus importante chez les hommes que chez les femmes, passant de 5,5 à 9,3 pour cent pour les hommes contre 6 à 8,2 pour cent chez les femmes entre 2007 et 2010.

Cependant, ces chiffres ne doivent pas masquer le fait que, dans ces pays, la participation des femmes au marché du travail reste nettement inférieure à celle des hommes qu'on estimait à 68,4 pour cent en 2009 contre 53,1 pour cent pour les femmes.

⁸ Les femmes dans le monde 2010, Tendances et statistiques; octobre 2010; Nations unies.

Dans les économies industrialisées, les femmes, généralement concentrées dans l'emploi à temps partiel, subissent des réductions de la durée du travail et de la rémunération. C'est le cas notamment dans le secteur du nettoyage qui a été directement affecté par la fermeture de nombreux bureaux depuis 2007. Les statistiques officielles du chômage ne décèlent pas cette tendance parce que, même lorsque les femmes sont sous-employées, les enquêtes sur la population active les considèrent comme ayant un emploi. Par ailleurs, on constate que, dans certains pays, les femmes sortent de la population active en réaction à l'absence d'emploi. Ce fait entraîne lui aussi une sous-évaluation des effets de la crise sur le chômage des femmes.⁹

Tandis que la crise a frappé en premier les secteurs dans lesquels les hommes sont majoritaires, on constate maintenant que des secteurs dont la composition est plus équilibrée, comme celui des services, sont frappés à leur tour, de même que des secteurs dominés par une main d'œuvre féminine, comme le nettoyage ou les soins.

Afin de pouvoir restituer pleinement les effets sur les hommes, sur les femmes et sur les relations de genre, il y a lieu non seulement de prendre en compte les effets immédiats à court terme de la crise, mais aussi la baisse à plus long terme des recettes fiscales et des coupes budgétaires qui en découlent dans des domaines qui affectent particulièrement l'emploi des femmes et les services dont elles bénéficient.¹⁰ Actuellement une grande préoccupation a trait aux mesures d'économie prises dans le secteur public où les femmes représentent la majorité du personnel. En fait, beaucoup de pays prennent des mesures d'austérité afin de réduire leurs déficits budgétaires et envisagent de réduire la taille de leur administration publique sans avoir évalué la sexospécificité de telles mesures.

Les femmes ne constituent pas seulement la majorité du personnel du secteur public, elles sont aussi les principales bénéficiaires des services et programmes fournis par l'Etat.

Au Royaume-Uni, le TUC a mis en garde contre les suppressions de postes dans le secteur public et la réduction de la protection sociale qui auront une incidence disproportionnée sur le revenu des femmes et retarderont de plusieurs années la réduction de l'écart salarial hommes - femmes. Les femmes, qui représentent 65 pour cent des employés du secteur public, supporteront l'essentiel des 400.000 suppressions de postes estimées pour les quatre prochaines années. L'écart salarial entre les sexes étant réputé deux fois plus élevé dans le privé (20,8 pour cent) que dans le secteur public (11,6 pour cent), les projets du gouvernement devraient le creuser davantage. Cela a conduit la British Fawcett Society à contester la légalité du budget d'urgence du gouvernement britannique. Sur les 8 milliards de Livres Sterling d'économies réalisées par le biais de modifications de la fiscalité et de la protection sociale, on estime que 70 pour cent seront prélevés dans les poches des femmes. La Fawcett Society estime qu'un budget aussi asymétrique ne peut avoir été élaboré dans le respect de la loi et des réglementations sur l'égalité de genre.

Communauté des États indépendants et Europe centrale et du sud-est (hors UE)

Le chômage a atteint le taux régional le plus élevé au monde en 2009, lequel s'est maintenu en 2010 à 10,4 pour cent. Un élément préoccupant dans cette région vient de l'ampleur prise par le chômage des jeunes suite à la récession économique: aujourd'hui, un jeune économiquement actif sur cinq est sans emploi.

La progression de la part de l'emploi agricole dans l'emploi total entre 2007 et 2009 indique qu'une partie des pertes d'emplois subies pendant cette période a été absorbée par l'économie informelle et que l'impact de la crise pourrait être encore plus profond que le laissent supposer les chiffres du chômage. Les femmes seraient surreprésentées parmi les plus mal lotis.

L'impact général sur les femmes

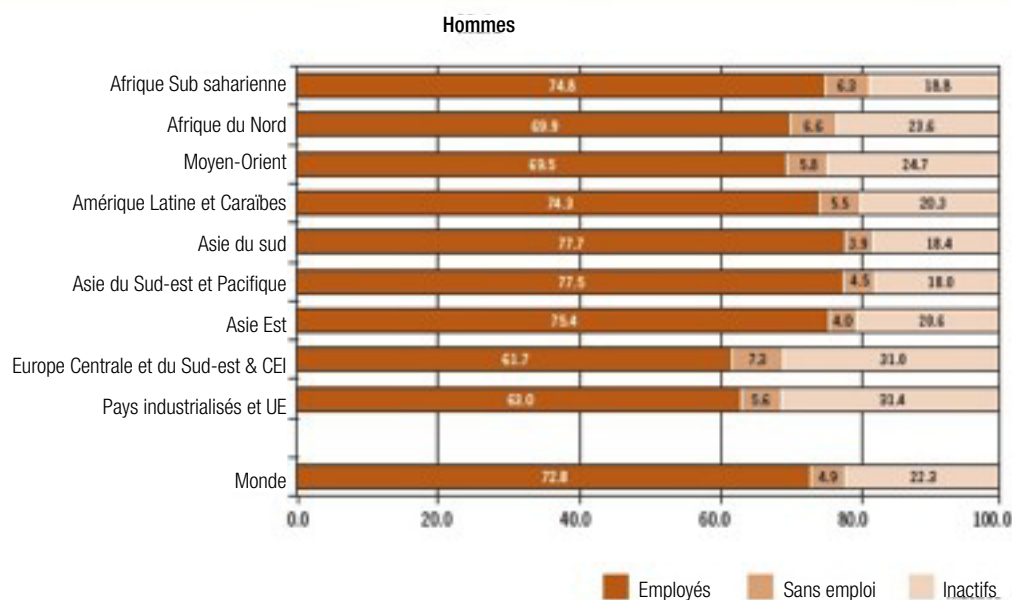
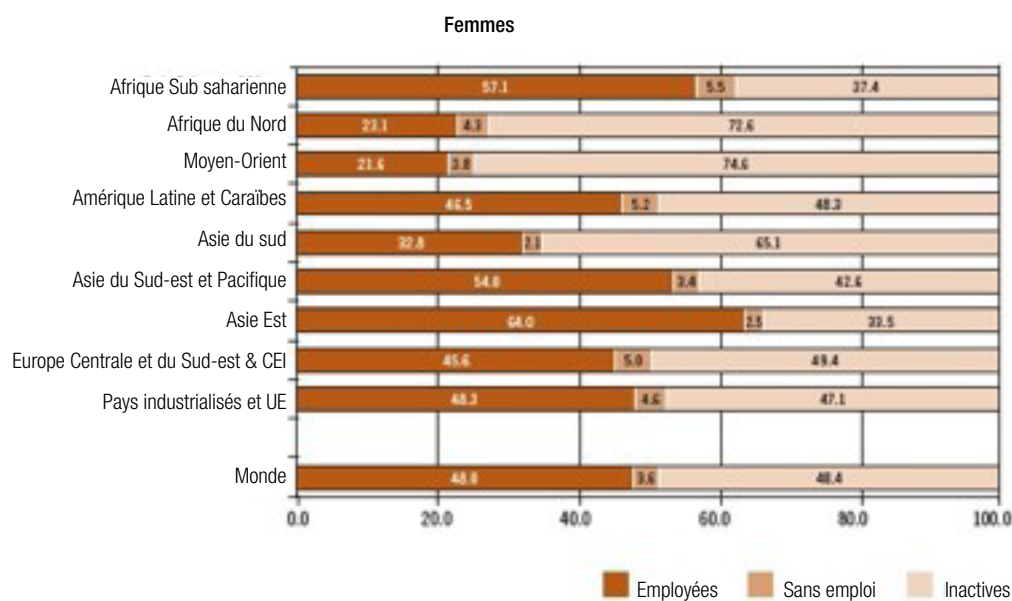
La crise financière mondiale a des conséquences très différentes selon qu'elle affecte les hommes ou les femmes. Les femmes sont particulièrement affectées par les réductions dans les dépenses publiques, en tant qu'employées des services publics mais aussi en tant que principales bénéficiaires de ceux-ci. L'impact de la crise sur l'emploi des femmes tend à être sous-évalué et ne fait jamais la une des journaux. Pourtant d'une manière générale, les femmes sont les premières concernées par l'insécurité et la précarité croissantes de l'emploi. L'insécurité peut être lourde de conséquences pour les femmes dans la mesure où elles sont toujours les principaux soutiens de famille. Le chômage, la précarité de l'emploi, la faiblesse des salaires et les réductions dans les services publics limitent d'autant leurs capacités à nourrir, éduquer et veiller au bien-être de leurs enfants.

⁹ The global economic crisis; Gender & Development Vol. 18, No. 2, July 2010.
¹⁰ Stephanie Seguino; Gender & Development Vol. 18, No. 2, July 2010.

2. VIVRE AVEC UN EMPLOI INCERTAIN

La position des femmes et des hommes sur le marché du travail est largement tributaires de leur situation d'emploi. Le fait d'être formellement ou informellement employé, avoir, ou non, un contrat de travail, travailler à temps plein ou partiel, tous ces facteurs déterminent dans une large mesure le niveau de sécurité, la protection au travail, les droits sociaux et, souvent, l'importance de la rémunération. Le présent chapitre étudie les effets de l'incidence croissante de l'insécurité, la précarité et la vulnérabilité du travail féminin.

Répartition régionale des populations féminine et masculine en âge de travailler suivant le statut économique principal, 2009



Source: BIT, Modèles économétriques des tendances, novembre 2009.

2.1 Le travail précaire

Contrairement à l'emploi permanent, le travail précaire, atypique ou "flexible" décharge les employeurs et les pouvoirs publics du risque social pour le rejeter sur les épaules du travailleur, c'est-à-dire celui qui est le moins à même de le supporter. Ce risque affecte non seulement le travailleur mais aussi sa famille et la société en général.

Définitions

L'emploi précaire est couramment défini comme une forme de travail impliquant l'insécurité professionnelle, un revenu faible, des prestations sociales et des droits statutaires réduits. Il est déterminé par la situation d'emploi (c'est-à-dire emploi indépendant ou emploi salarié, relation de travail bilatérale ou triangulaire), la forme d'emploi (c'est-à-dire temporaire ou permanent, à plein temps ou temps partiel) et le degré d'insécurité du marché du travail, ainsi que par le contexte et la position sociale. (Vosko 2006).

En règle générale, par emploi précaire on entend des formes de travail non-permanent, temporaire, occasionnel, incertain et aléatoire. Du point de vue du travailleur, le travail précaire est synonyme d'emploi incertain, imprévisible et risqué. Les travailleurs concernés ne jouissent pas pleinement, voire pas du tout, de la protection qu'offrent la législation du travail et la sécurité sociale. Ils rencontrent des difficultés, légales et pratiques, à créer des organisations syndicales ou à y adhérer. Les travailleuses précaires sont souvent privées des dispositions relatives à la protection durant la grossesse et au congé de maternité, ainsi que d'autres formes majeures de protection sociale.

Le travail précaire génère davantage d'inégalités économiques, d'insécurité et d'instabilité pour les travailleurs, leurs familles et dans la société en général.

Forts de leur expérience au niveau des entreprises, les syndicats constatent que, en plus de l'insécurité financière, la précarité de l'emploi détermine souvent le degré de sécurité au travail et la possibilité de se faire entendre collectivement.

La Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) a identifié plusieurs pratiques souvent associées au travail précaire :¹¹

- Embauche directe avec contrats de travail temporaires
- Embauche par le biais d'agences d'emploi ou d'intermédiaires
- Externalisation de fonctions à d'autres entreprises
- Contrats de travail individuels en tant que faux "indépendants"
- Utilisation abusive du système des stages
- Emploi déguisé sous la forme de contrats de formation
- Astreintes / embauches à la journée
- Travail à temps partiel illégal ou imposé
- Travail à domicile

Un affaiblissement généralisé de la relation de travail:

La relation de travail, principal vecteur par lequel les travailleurs ont obtenu des droits et des avantages, fait l'objet d'attaques très fortes de la part des employeurs et des gouvernements. Les femmes sont aux premières lignes de ces attaques et leurs droits sociaux ont été sérieusement érodés au cours des dernières décennies.

Dans de nombreux pays, cette érosion des droits et de la protection est directement imputable à des changements dans la législation du travail. C'est par exemple le cas du Pérou où en 2000, le parlement a réduit la protection des travailleurs de la culture de l'asperge et autres secteurs agroalimentaires d'exportation en adoptant la loi 27360. Cette loi, applicable exclusivement à l'agro-industrie, secteur à main d'œuvre hautement féminine, remplace la journée normale de huit heures par une formule de "journée de travail cumulée" par laquelle le paiement d'heures supplémentaires n'est dû que lorsque la journée de travail moyenne calculée sur toute la période contractuelle dépasse huit heures. Ainsi par cette loi, un employeur peut imposer une journée de travail de vingt heures sans devoir payer d'heures supplémentaires tant que la journée de travail moyenne calculée sur la période contractuelle ne dépasse pas huit heures. En outre, afin de renforcer la compétitivité, le salaire minimum du secteur agricole englobe désormais les "suppléments" dans le salaire de base plutôt que de les ajouter au minimum légal, ce qui a pour effet de juguler les salaires.

En parallèle à ces changements législatifs, les employeurs usent de plus en plus de mécanismes conçus pour dissimuler

¹¹ Action mondiale contre le travail précaire, "Metal World", FIOM, n°1 2007.

ou travestir l'existence d'une relation de travail tels que l'externalisation, la sous-traitance, l'embauche de travailleurs temporaires ou la passation de contrats commerciaux avec de pseudo travailleurs indépendants. La multiplication de ces contrats atypiques a pour effet d'estomper la frontière entre travail formel et informel, créant une certaine confusion quant à l'identité de l'employeur.

Une étude du Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES) and Water Witness International réalisée en 2010 a conclu que chez Camposol, un des plus grands exportateurs du secteur agroalimentaire péruvien, une plantation emploie 12.000 personnes, en majorité des femmes, dont 500 à peine ont un contrat permanent de longue durée. Les contrats de courte durée reconduits périodiquement permettent à l'employeur de suspendre le salarié à tout moment et de résilier le contrat sans préavis. Les travailleuses pensent que l'employeur est tout-puissant. Lorsqu'elles osent se syndiquer ou contester leurs mauvaises conditions, leurs contrats sont suspendus ou ne sont pas reconduits¹².

Dans de nombreux cas, les employeurs utilisent des formes d'emploi précaires afin de se soustraire à leurs obligations en matière de sécurité sociale, pension, congé parental et de maternité, paiement des heures supplémentaires, des vacances et jours fériés ainsi que celles relatives à la santé et la sécurité au travail. Ces éléments sont particulièrement importants pour les femmes que ce soit lors de la grossesse, du veuvage ou de la pension. L'exclusion des travailleurs à temps partiel des fonds de sécurité sociale est une tendance à la hausse.

Une étude de terrain réalisée à Gurgaon, en Inde, par les organisations « Labour behind the label » and « War on Want » a montré que la loi est largement bafouée dans l'industrie du vêtement et que celle-ci est de plus en plus contrôlée par des agents recruteurs ou des pourvoyeurs de travail. Dans une des usines étudiées, 95% des travailleuses sont employés par le biais de trois ou quatre intermédiaires de travail différents. Les travailleuses interrogées ont parfaitement compris que les employeurs donnent maintenant la préférence à une main-d'œuvre contractuelle afin de se soustraire à leurs responsabilités. Les travailleuses sous contrat sont privées de leurs droits en matière de congés payés annuels, de primes, etc. Aucune n'est autorisée à se syndiquer. Le problème des mauvaises conditions auxquelles les travailleuses sont confrontées quotidiennement ainsi que celui lié à la question d'objectifs excessifs relèvent de la compétence d'un propriétaire d'usine qui n'est plus l'employeur "officiel". Leur véritable employeur est maintenant le sous-traitant qui n'a rien à dire, ou pratiquement, sur les conditions sur le lieu de travail et que les travailleuses voient peu. En fait, la plupart des travailleuses de l'usine ont dit ne voir le représentant de l'intermédiaire que les jours de paie et pratiquement jamais le sous-traitant directement responsable de leur emploi.

Pourquoi l'emploi précaire progresse-t-il ?

La progression surprenante et l'amplification du travail précaire ont fait de celui-ci une caractéristique dominante des marchés du travail. Dans pratiquement tous les pays, des formes de travail précaires se sont étendues à tous les secteurs d'activité et elles concernent tous les travailleurs, des cols-bleus aux cadres. La déréglementation des services publics contribuent largement à cette tendance : les agents externalisés et à temps partiel ont souvent de moins bonnes conditions de salaire et d'emploi que leurs collègues titularisés. Le travail précaire sévit partout où il y a un d'excédent de main-d'œuvre et où les gens sont contraints d'accepter n'importe quel travail. Ce sont des situations qu'on rencontre un peu partout dans le monde à l'heure actuelle.¹³

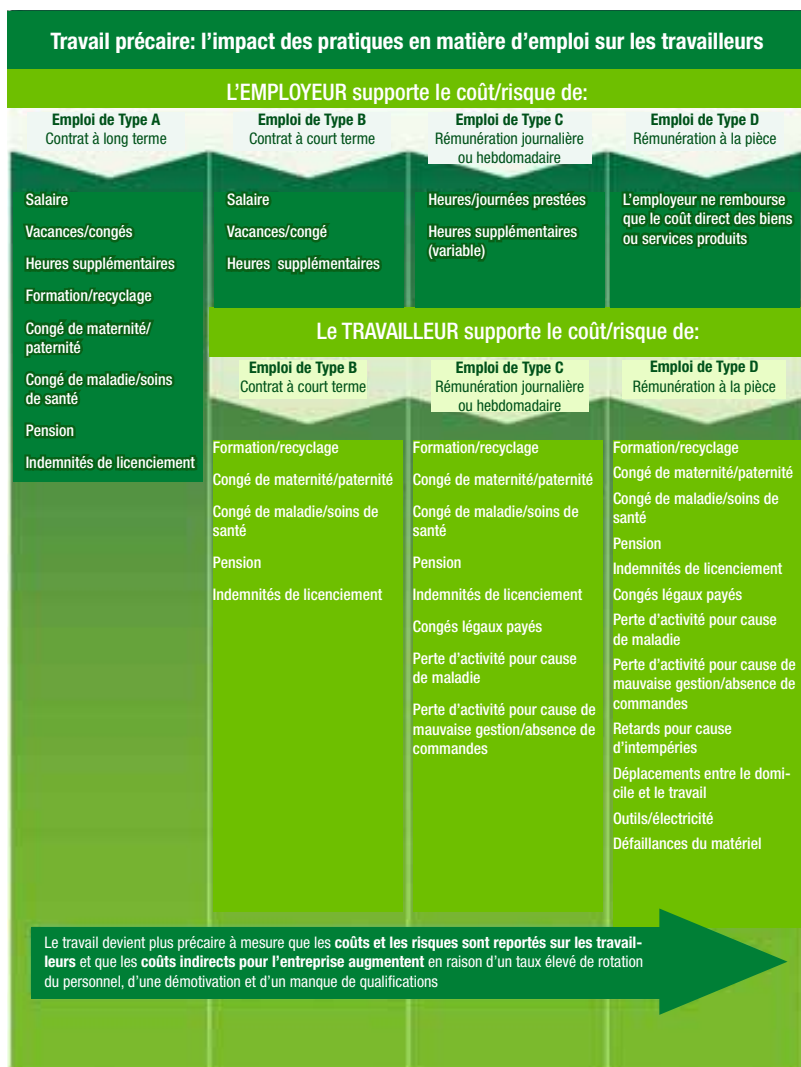
Les pressions visant à instaurer des marchés du travail flexibles aptes à s'adapter rapidement aux cycles économiques mondiaux se sont intensifiées dans les années 1980. Progressivement, les marchés du travail se sont calqués sur les autres marchés, au détriment de la sécurité de l'emploi, le travail devenant une marchandise quelconque.¹⁴ Dans les années 1990, l'accélération de la financiarisation de l'économie et la prédominance de la valeur actionnariale en tant que seul critère d'évaluation des résultats des entreprises ont généré une course folle vers la maximisation du profit à court terme. Les licenciements sont devenus l'instrument majeur des stratégies de restructuration des employeurs et l'outil par excellence pour accroître les dividendes des actionnaires. Cette évolution a précipité une propagation de l'emploi précaire à l'échelle mondiale dont les femmes sont trop souvent les premières cibles.

¹² Drop by drop Progressio CEPES and WWI 2010

¹³ FIOM (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie).

¹⁴ Jim Baker, Conseil des Global Unions – la montée du travail précaire.

Les contrats précaires et assimilés ont pour effet de réduire les obligations des employeurs et d'atténuer leurs responsabilités qui sont alors reportées sur les épaules des travailleurs, laissés à eux-mêmes et, dans des cas exceptionnels, réduits à faire appel à l'aide de l'État. Les coûts sont reportés sur le travailleur ou sur le contribuable. Les travailleuses pâtissent particulièrement des coupes réalisées dans l'assurance sociale.



Source: Recherche et graphiques de "Better Jobs in Better Supply Chains", Business Brief No 5, Oxfam 2010

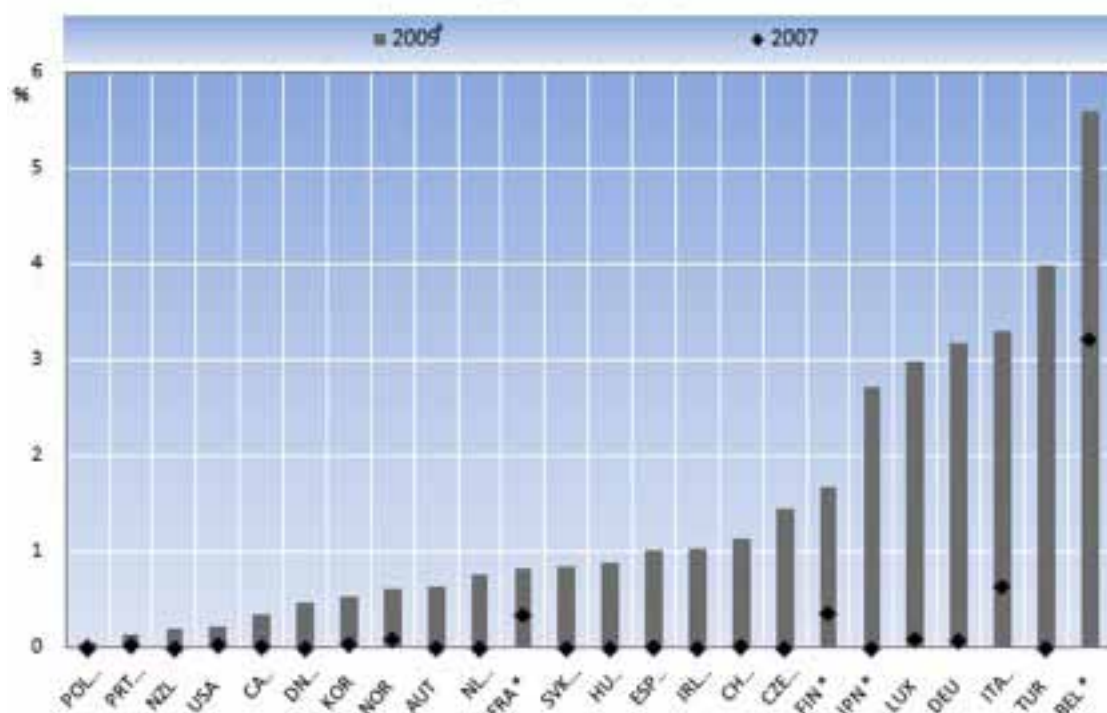
La CSI et les Global Unions mènent campagne auprès des gouvernements pour qu'ils :

- Limitent le travail temporaire et contractuel aux cas de réelle nécessité
- Garantissent l'égalité salariale des travailleurs précaires et leur droit de se syndiquer
- Imposent la conversion des postes temporaires de longue durée en emplois permanents

De nombreuses femmes en situation d'emploi temporaire, à durée déterminée ou à temps partiel ont été licenciées pendant la crise puisqu'il était relativement «facile» de s'en défaire.

Le graphique suivant montre que depuis 2007, le nombre des travailleurs employés dans le cadre de programmes de courte durée, est en nette augmentation dans tous les pays de l'OCDE. Une telle tendance est de nature à affecter plus particulièrement les travailleuses, dont la majorité a des contrats temporaires ou de courte durée.

Population moyenne annuelle de salariés participant à des programmes de travail de courte durée exprimée en pourcentage de l'ensemble des salariés



* indique que ces chiffres proviennent de sources nationales; ** indique que ces chiffres proviennent d'estimations de l'OCDE utilisant les données sur la mobilité du questionnaire OCDE-CE ou provenant de sources nationales.

a) Pays répertoriés en ordre croissant de la proportion de participants à des programmes de travail de courte durée en 2009.

b) Jusqu'en 2009, 3^e trimestre pour l'Autriche et les Pays-Bas; août 2009 pour le Portugal et l'Espagne; septembre 2009 pour la Slovaquie; octobre 2009 pour le Luxembourg et la Nouvelle-Zélande.

Source : OCDE (2010), Perspectives de l'emploi de l'OCDE, Publications OCDE, Paris.

La place respective des hommes et des femmes dans l'emploi précaire :

Il n'existe pas de statistiques à l'échelon mondial sur le nombre de femmes ayant un travail précaire, mais de nombreuses études réalisées au niveau national ou régional indiquent une surreprésentation des femmes dans cette forme de travail.

En Australie, des études¹⁵ indiquent que la tendance suivie par l'emploi féminin est à plus de travail à temps partiel et occasionnel, avec 58 pour cent des emplois à temps partiel qui sont aussi occasionnels. Sur quinze ans, entre 1991 et 2006, la proportion de femmes employées à plein temps a baissé de 59 à 55 pour cent. Dans l'ensemble, 30 pour cent des femmes occupant un emploi sont des salariées occasionnelles contre 22 pour cent pour les hommes. Les études du Workplace Research Centre concluent que "depuis quelques années, la croissance nette de l'emploi s'est faite presque en totalité dans l'emploi atypique".

Dans l'Union européenne, le Parlement européen a adopté en octobre 2010 une résolution sur les salariées en situation de travail précaire qui souligne la "surreprésentation des femmes dans les emplois précaires" en tant que facteur contribuant à l'écart salarial entre les sexes. La résolution appelle les gouvernements européens à légiférer pour mettre fin aux contrats "zéro heure", une formule récente par laquelle l'employeur ne garantit pas au salarié un nombre fixe d'heures de travail hebdomadaire. La résolution exprime aussi sa déception devant le fait que la législation européenne du travail et les directives sur le travail à durée déterminée, intérimaire, et à temps partiel ne traitent pas suffisamment de la nature précaire de ces emplois. Elle demande d'autres mesures législatives spécifiques telles que l'octroi à tous les salariés de l'égalité d'accès aux prestations et services, y compris le congé maternité, les soins de santé et les pensions de retraite, de même qu'à l'éducation et la formation, quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Au Canada, le travail à temps partiel, contractuel et temporaire ainsi que l'emploi pour compte propre représentent près d'un tiers de la population active.¹⁶ Cela veut dire que dans ce pays, près d'un tiers de la population active a un travail

¹⁵ Étude 2009 de Preston and Barns, 2009 Workplace Research Centre.
¹⁶ Chaykowski & Slotsve 2008, Costa & Tourigny 2004.

“atypique”, différent du contrat d’emploi normal à plein temps, permanent avec un seul employeur.¹⁷ Les femmes sont surreprésentées dans cette catégorie, principalement parce qu’elles sont nombreuses à travailler à temps partiel.

Au Japon, les différences de genre dans le travail précaire sont très marquées. Près des deux tiers des travailleurs irréguliers sont des femmes.¹⁸ Cette différence se marque encore plus pour le travail temporaire que pour le travail à temps partiel. Les femmes représentent plus de 80 pour cent du personnel temporaire.

Une cause majeure de la surreprésentation des femmes dans les rangs des travailleurs précaires a trait aux contraintes que représentent la garde des enfants et les charges domestiques. Ces contraintes ne leur laissent souvent d’autre choix que de chercher un travail à temps partiel ou un travail “atypique” mal payé, avec le risque d’horaires courts, de bas salaires et d’un accès limité aux prestations.

L’expérience acquise par la FIOM (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie) et par l’UITA (Union internationale des travailleurs de l’alimentation, de l’agriculture et de l’hôtellerie-restauration) dans les entreprises confirme que les emplois détenus par les femmes sont “plus précaires en général, avec une sécurité moindre, des salaires moins élevés, peu de prestations et une moins bonne protection sociale que les hommes”. Les femmes qui travaillent dans des secteurs tels que la transformation des aliments ou l’électronique sont plus souvent en situation d’emploi précaire. Beaucoup sont de jeunes migrantes, venues des campagnes ou de l’étranger et qui n’ont guère de possibilité de négocier leurs conditions de travail.

De plus en plus de femmes travaillant dans des secteurs publics déréglementés, tels que dans des services externalisés de soin ou de nettoyage, ont des contrats précaires. Beaucoup sont employées à temps partiel, en tant qu’intérimaires ou travailleuses occasionnelles avec très peu de droits et sans accès à la protection sociale dont dispose le personnel permanent. En Belgique, le secteur du nettoyage des bureaux, où les femmes sont majoritaires, a été durement touché par la récession : des contrats de nettoyage quotidien ont été réduits à une fréquence hebdomadaire. En plus des suppressions de postes, les réductions de la durée du travail ont occasionné des pertes de salaires pour les travailleuses qui peuvent le moins se les permettre. D’après le syndicat belge FGTB, le personnel de nettoyage employé par le secteur public a été plus ou moins épargné jusqu’à présent, mais il y a un risque réel que les politiques d’“assainissement” des finances publiques débouchent, comme ce fut le cas dans le privé et dans la banque, sur des mesures d’économie visant le nettoyage.

Emplois précaires = travailleurs jetables

Dans un récent mémoire adressé au Représentant spécial des Nations unies chargé des entreprises et des droits de l’homme, les Fédérations syndicales internationales FIOM et UITA font valoir que le travail précaire “devient très rapidement l’obstacle majeur au respect des droits des travailleurs. De plus en plus de travailleurs – dont beaucoup de femmes – se retrouvent en situation d’emploi précaire et n’ont aucun droit, ne fût-ce celui de se syndiquer, et a fortiori celui de négocier avec l’employeur. Certains sont exclus de façon formelle parce que la loi nie leurs droits fondamentaux. D’autres ont des droits sur le papier, mais pas dans la réalité parce que les lois ne sont pas appliquées. Les travailleurs craignent d’exercer leurs droits par crainte de perdre leur emploi sur-le-champ. En conséquence, des millions de travailleurs dans le monde sont exclus dans la pratique de la protection octroyée par les conventions 87 et 98 de l’OIT ainsi que de toute une palette d’autres droits liés à l’emploi.”¹⁹

Tout comme ils facilitent l’embauche et le licenciement, les contrats temporaires permettent aussi de cibler plus facilement les travailleurs syndiqués. Dans les faits, un grand nombre de travailleuses précaires se voient systématiquement privées de leurs droits syndicaux, alors que ce sont précisément ces femmes souvent peu qualifiées qui ont le plus besoin de la protection d’un syndicat et des effets bénéfiques des conventions collectives.

La recommandation n°198 de l’OIT sur la relation de travail propose de traiter la dimension de genre du travail précaire en se concentrant sur les secteurs caractérisés par une forte main d’œuvre féminine et par une proportion élevée de relations de travail ambiguës ou déguisées.

¹⁷ Commission du droit du Canada, 2004.

¹⁸ Étude économique 2008 de l’OCDE : 185.

¹⁹ Travail précaire : Saper les droits de l’homme; mémoire de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) à l’intention du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies pour les entreprises et les droits de l’homme, mai 2010.

Aux États-Unis, les salariés de l'opérateur téléphonique T-Mobile vivent dans la crainte constante de perdre leur emploi, ne fût-ce que pour des fautes bénignes. Alors que la société-mère, Deutsche Telekom, reconnaît les droits syndicaux chez elle, en Allemagne, sa filiale américaine est ouvertement hostile à toute représentation syndicale et à la négociation et mène une campagne antisyndicale soutenue.

La travailleuse de T-Mobile que nous avons interrogée tient à garder l'anonymat par crainte de mesures disciplinaires ou d'un licenciement. Elle travaille dans un centre d'appels et s'inquiète d'être renvoyée pour avoir passé trop de temps à aider un client ou ne pas avoir respecté les critères rigoureux de T-Mobile. Dans l'ensemble, elle est satisfaite de son salaire et des prestations, mais elle est lasse de travailler sous la menace constante de voir sa notation reculer pour une simple erreur ou un petit manque de ponctualité :

"Ils utilisent la crainte pour assurer leur emprise, et la situation économique le permet parce qu'on ne peut se passer de son travail. C'est pour cela que je voudrais me syndiquer : la sécurité de l'emploi.

Actuellement, la seule sécurité d'emploi d'un travailleur qui a été mal noté est de subir l'expérience humiliante d'une dernière chance. La direction va lui dire "Bon, vous êtes en fin de course ici. Nous allons vous laisser l'occasion de rentrer chez vous et de réfléchir à ce que vous avez fait". On vous demande alors de rédiger quelques lignes sur la stratégie que vous mettrez en place pour réintégrer le programme, c'est-à-dire pour répondre aux normes. On vous reconduit donc à la porte de sortie, on vous reprend votre badge et, à votre retour, vous rencontrez le directeur des ressources humaines, votre directeur et superviseur, et ils vont lire ce que vous avez écrit avant de décider s'ils vous gardent ou non."

La travailleuse a dû faire face à ce genre de situation après une arrivée tardive. "Je crois que je préfère ça à être licenciée, mais c'est bizarre, un peu enfantin."

Elle explique en détail la longue liste de consignes de T-Mobile pour la prise d'appels. Par exemple, on ne peut pas passer trop de temps sur un appel quel qu'il soit, mais suffisamment quand même pour que le client n'ait pas besoin de rappeler. Et, par la même occasion, on doit aussi pousser les clients à l'achat de nouveaux produits et services.

"Cela fait longtemps qu'on doit pousser les produits, mais ils ont vraiment insisté sur ce point jusqu'à réunir notre équipe pour lui dire que, si nous ne le faisons pas à chaque appel, nous serions licenciés. Oui, ils ont vraiment dit ça."

Elle s'est rendu compte que les normes de qualité n'ont rien à voir avec un service de qualité pour le client. "C'est plutôt : « Qu'est-ce que vous faites pour T-Mobile ? Vendez-vous quelque chose au client ? » Il faut vendre à tout prix et pas nécessairement faire ce qu'il faudrait."

En fait, des travailleurs ont même eu des ennuis pour avoir répondu à des demandes de clients qui voulaient supprimer certains services de leur abonnement. Elle suspecte certains de ne pas le faire tellement ils ont peur. "J'ai eu des clients qui m'ont appelée pour me dire qu'ils avaient demandé la suppression d'un service depuis trois mois et qu'il figurait toujours sur leur compte."

Elle est convaincue qu'un syndicat permettrait d'apaiser ses craintes et que finalement T-Mobile en bénéficierait. "Si je me sentais plus en confiance que préoccupée, j'aurai évidemment un meilleur rendement", conclut-elle.²⁰

Travail précaire et bas salaires:

Les travailleurs en situation d'emploi précaire gagnent moins que les autres. Cela est souvent source de tensions avec les collègues sous contrat permanent.

Dans le secteur de la métallurgie, les affiliés à la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) signalent que, très souvent, les travailleurs précaires gagnent moins de la moitié de ce que perçoivent leurs collègues permanents tandis que le travail temporaire, occasionnel, à temps partiel et contractuel gagne de plus en plus de terrain. Cela veut dire que les travailleuses précaires sont doublement pénalisées sur le plan financier : d'une part, une rémunération inégalitaire résultant de la discrimination salariale dont les femmes sont victimes et, de l'autre, une rémunération moindre découlant d'un emploi aléatoire.

En Corée, 70 pour cent des travailleuses sont en situation précaire et ne gagnent que 43 pour cent des salaires de leurs collègues masculins. Dans une des usines coréennes citées dans la plainte adressée par la Fiom à l'OIT, seuls 5 pour cent des travailleurs sont des salariés permanents et tous sont des hommes. La quasi-totalité des travailleurs précaires sont des femmes qui gagnent 47 pour cent de moins que leurs collègues masculins.²¹

En Europe, des millions de femmes, migrantes pour la plupart, travaillent dans le secteur des soins à la personne, dans des institutions ou à domicile. Ces emplois sont extrêmement précaires dans ce secteur à faible rémunération où les normes minimales sont rarement respectées. Souvent les travailleuses de ce secteur travaillent « à la demande » sans aucune sécurité d'emploi.

La surreprésentation des femmes dans les emplois précaires est devenue un facteur déterminant de l'écart salarial entre hommes et femmes.²² Cette relation entre écart salarial et emploi précaire a été attestée par le Parlement européen dans sa résolution sur les travailleuses précaires adoptée en octobre 2010.

Plus de jobs mais peu d'emplois décents pour les femmes

Les politiques économiques néolibérales qui ont déréglementé presque partout les marchés du travail n'ont pas tenu leurs promesses: alors que de plus en plus de femmes travaillent hors de leur foyer, elles restent prisonnières d'un travail incertain et peu rémunéré. C'est ce qu'illustre une intéressante étude réalisée par l'OIT au Pakistan:

Les femmes sur le marché du travail au Pakistan : des handicaps qui se perpétuent

Au Pakistan, le marché du travail se caractérise par de fortes différences basées sur le genre, mais la récente industrialisation a favorisé l'accès des femmes. En 2007, plus de 9 millions de Pakistanaïses avaient un emploi, près de 4 millions de plus qu'en 2000. Cependant, s'agissant des femmes le rapport entre emploi et population (19,9 pour cent) est quatre fois moindre que celui des hommes (79,1 pour cent) et nettement inférieur à celui de l'Asie du Sud en général (33,5 pour cent). Bien qu'entre 2000 et 2006 le rapport emploi/population des femmes ait sensiblement augmenté, sur la même période, la part de l'emploi précaire et vulnérable dans l'emploi total des femmes a progressé davantage. Pour les Pakistanais, près des deux tiers des emplois supplémentaires créés entre 2000 et 2006 étaient des emplois salariés tandis que pour les femmes, plus des deux tiers étaient de la collaboration à l'entreprise familiale. Même dans le secteur manufacturier, qui constitue la première source de création d'emplois en dehors de l'agriculture, la part des femmes dans l'emploi précaire et vulnérable progresse, alors que la tendance inverse s'observe chez les hommes.²³ Les travailleuses pakistanaïses restent souvent confinées dans des emplois à risque économique élevé et moins aptes à répondre aux critères définissant le travail décent. En règle générale, les femmes gagnent moins que les hommes et leurs salaires progressent moins dans le temps.²⁴

2.2 L'économie informelle et l'emploi informel

Le terme "économie informelle" s'applique à toutes les activités économiques qui, en droit ou dans la pratique, sont insuffisamment, ou pas du tout, couvertes par des modalités réglementaires. Il englobe les travailleurs pour compte propre et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. Mais on trouve aussi dans cette catégorie des salariés employés de manière informelle, c'est-à-dire que leur relation de travail n'est pas reconnue, ce qui a pour conséquence de les soustraire au champ d'application des lois et règlements du travail.

Au cours des dernières décennies, le travail dans l'économie informelle a connu une forte augmentation dans le monde en développement. En Amérique Latine et en Asie du Sud-Est la croissance économique soutenue des dernières années n'a pas su endiguer l'essor de l'emploi informel. Même dans les pays de l'OCDE, on observe que la tendance à l'informalisation des conditions de travail a fini par créer de l'emploi informel. Par exemple les faux travailleurs indépendants dont la relation de travail est masquée afin de passer au-dessus des obligations légales, peuvent parfois être assimilés à des travailleurs de l'économie informelle.

21 Travail précaire : Saper les droits de l'homme; mémoire de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) à l'intention du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies pour les entreprises et les droits de l'homme, mai 2010.

22 GURN; Moving from Precarious Employment to Decent Work, GURN Discussion paper No 13, Dec 2009.

23 Employment Sector Working Paper No. 13, "Assessing vulnerable employment: The role of status and sector indicators in Pakistan, Namibia and Brazil" (Geneva, ILO, 2008).

24 Calcul effectué à partir de la Pakistan Labour Force Survey, 2006/2007 (Islamabad, Federal Bureau of Statistics).

L'emploi informel englobe environ 65 pour cent de l'emploi non-agricole dans les pays en développement d'Asie, 51 pour cent en Amérique latine, 48 pour cent en Afrique du Nord et 72 pour cent en Afrique subsaharienne.

Les femmes sont surreprésentées dans l'économie informelle bien qu'il existe de fortes différences selon les régions. Dans des pays tels que l'Inde et le Mali, près de 90 pour cent des femmes du secteur non-agricole travaillent de manière informelle.²⁵ Cependant, les statistiques ne sont pas toujours ventilées par sexe, ce qui ne permet pas toujours de calculer avec exactitude le nombre total de femmes dans l'économie informelle.²⁶ Toutefois, on note de nombreux recouvrements entre le fait d'être femme, de travailler informellement et de vivre dans la pauvreté.

Le rapport de l'OCDE «*Is informal normal?*» met en exergue la surreprésentation des femmes dans les échelons les plus bas de l'emploi informel, suggérant ainsi une discrimination de genre bien réelle, aussi bien dans l'économie informelle que formelle. La division des tâches entre les hommes et les femmes explique dans une large mesure cette situation puisque les femmes restent les premières responsables du soin à apporter aux membres de la famille. Ceci limite leur accès au marché du travail, à la formation professionnelle, aux opportunités d'évolution de carrière ainsi qu'aux postes de représentant syndical.

Une étude de terrain réalisée en Inde par l'affilié de la CSI, la Self-Employed Women's Association (SEWA) dans le secteur informel de la construction montre l'incidence multiple de la crise sur les travailleuses indiennes de ce secteur. Elle révèle que les femmes qui travaillent de manière informelle dans la construction sont menacées par l'arrivée d'hommes effectuant des tâches physiquement astreignantes. La SEWA estime qu'à Ahmedabad le déclin qu'ont subi les industries pendant la crise, a eu pour conséquence une augmentation de 25 pour cent du nombre de personnes à la recherche d'un travail dans le secteur informel de la construction. Beaucoup de ces nouveaux venus, qu'ils soient hommes ou femmes, se font concurrence pour obtenir un emploi non qualifié dans ce secteur, où les femmes sont déjà présentes en grand nombre. Les hommes sont en général plus qualifiés dans les activités telles que la maçonnerie, la plomberie et la pose de carrelages, ce qui veut dire que leur concurrence menace directement les femmes non qualifiées déjà installées dans le secteur.

En outre, ces nouveaux venus ont l'avantage de pouvoir consacrer davantage de temps et d'attention à leur travail, n'ayant pas à assumer les nombreuses tâches ménagères et autres non rémunérées qui incombent à leurs concurrentes sur le marché du travail.

Hélas, les perspectives ne sont pas encourageantes à Ahmedabad, ni pour les nouveaux arrivants ni pour les ouvrières traditionnelles, la crise mondiale ayant fait chuter la demande. La récession économique et les prix élevés des matériaux ont freiné les projets de construction : les travailleurs du bâtiment indiquent que leur nombre de jours ouvrés est passé de 10 à 15 par mois à 5 ou 6 jours. La rémunération journalière a chuté de manière disproportionnée pour les travailleuses peu qualifiées. En février 2009, un manœuvre gagnait entre 100 et 150 roupies par jour, mais en août 2009, ils ne percevaient plus que 70 à 80 roupies par jour. Pour leur part, les ouvriers qualifiés gagnaient de 200 à 250 roupies par jour, en février comme en août 2009.

Il est clair que la crise intensifie la concurrence entre travailleurs de l'économie informelle, reléguant les femmes dans les emplois les moins qualifiés et rémunérés, les marginalisant ainsi de plus en plus dans leur secteur.²⁷

L'expansion et la persistance du travail informel limite l'efficacité de l'emploi comme instrument privilégié de la lutte contre la pauvreté. En effet il n'est pas satisfaisant de s'appuyer sur la création d'emplois dans l'économie informelle pour permettre aux femmes de sortir de la pauvreté. Les femmes ont besoin d'emplois décents !

2.3 L'emploi vulnérable et les travailleuses pauvres

Selon la définition de l'OIT, les personnes travaillant pour leur propre compte et dans des activités familiales non rétribués sont en situation d'emploi vulnérable. L'indicateur d'emploi vulnérable ainsi défini, donne de précieuses informations sur les tendances de la qualité de l'emploi, étant donné qu'une forte proportion d'emploi vulnérable est révélatrice d'un large éventail de modalités de travail informel privant les travailleurs de protection et prestations sociales. L'emploi vulnérable

²⁵ OIT 2009.

²⁶ World's Women 2010, : Trends and Statistics; October, 2010; United Nations, Department of Economic and Social Affairs.

²⁷ SEWA and Zoe Elena Horn, The effects of the global economic crisis on women in the informal economy: research findings from WIEGO and the Inclusive Cities partners; Gender & Development Vol. 18, No. 2, July 2010.

se distingue souvent par de bas salaires et des conditions de travail difficiles remettant souvent en cause les droits fondamentaux.²⁸

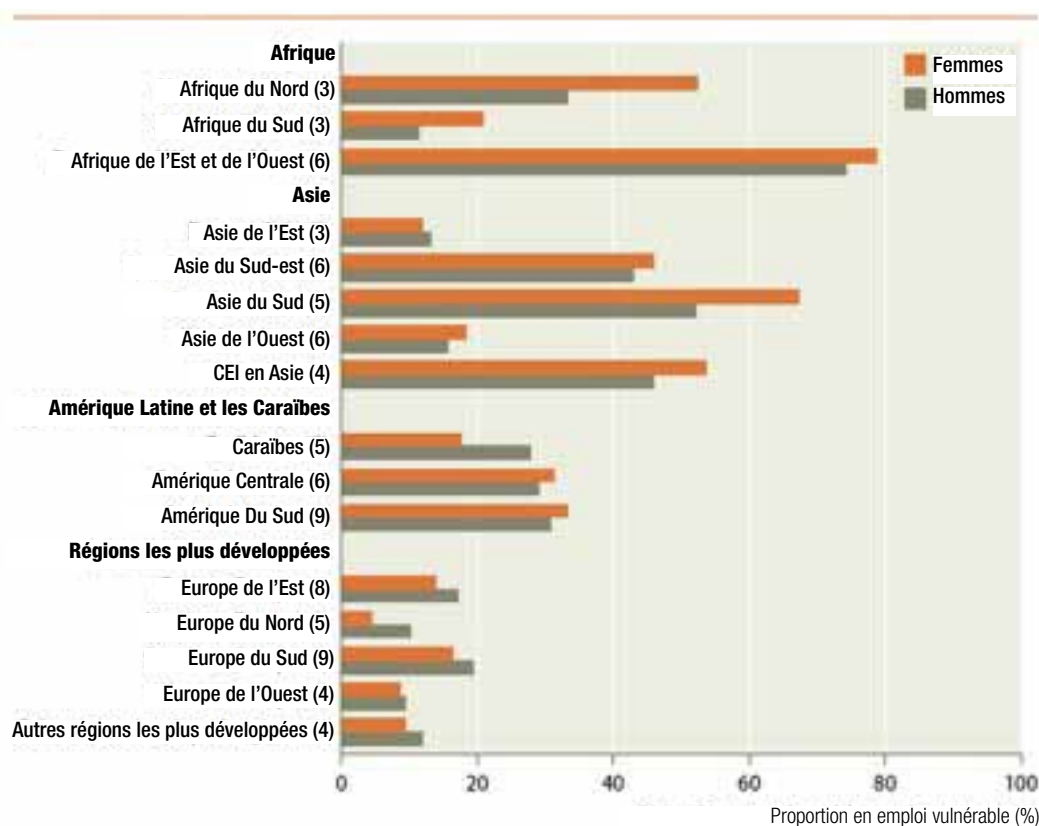
On estime actuellement le nombre de travailleurs en situation d'emploi vulnérable à 1,53 milliard. Ce chiffre correspond à un taux mondial d'emploi vulnérable de 50,1 pour cent. Depuis 2007, le nombre de personnes en situation d'emploi vulnérable a augmenté de 100 millions²⁹, ce qui est révélateur de la gravité de l'impact de la crise économique sur la vie des travailleurs en situation d'insécurité. D'après l'OIT, dans toutes les régions du monde en développement, le taux d'emploi vulnérable des femmes est supérieur à celui des hommes, les écarts les plus marqués se situant en Afrique du Nord, en Afrique subsaharienne et au Moyen-Orient. Au niveau mondial, plus de la moitié des femmes occupent un emploi vulnérable.³⁰

L'augmentation de la proportion et du nombre de travailleurs vulnérables depuis 2008 en Afrique, en Asie du Sud-est et dans le Pacifique laisse penser que de nombreuses personnes ayant perdu leur emploi dans les industries d'exportation et ne pouvant se permettre de rester inactives, se sont tournées vers le secteur informel, travaillant peut-être dans l'agriculture ou comme vendeurs ambulants.

Les femmes en situation d'emploi vulnérable sont confrontées à un fort degré d'insécurité économique sans pouvoir bénéficier de filets de sécurité pendant les périodes où elles sont sans travail, malades ou enceintes.

Le graphique suivant illustre la surreprésentation des femmes dans l'emploi vulnérable en Afrique, Asie et Amérique Latine. Dans les régions plus développées, les hommes forment la majorité des travailleurs en situation d'emploi vulnérable.

**Personnes employées en situation d'emploi vulnérable par région et par sexe, 2004-2007
(derniers chiffres disponibles)**



Source : Calculé par le Département de la statistique des Nations unies sur base des chiffres du BIT, Indicateurs-clés du marché du travail, 5^e édition, tableau 3 (consulté en juillet 2009).

Note: Moyennes non pondérées; les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre de pays sur lesquels portent ces moyennes. La moyenne de l'Asie de l'Est n'inclut pas la Chine. L'Asie de l'Ouest n'inclut pas l'Arménie, l'Azerbaïdjan et la Géorgie; la CEI d'Asie englobe les pays précités ainsi que le Kazakhstan, le Kirghizistan, le Tadjikistan, le Turkménistan et l'Ouzbékistan.

28 Tendances mondiales de l'emploi, Janvier 2010, Bureau international du travail, Genève, 2011.

29 Tendances mondiales de l'emploi, Janvier 2010, Bureau international du travail, Genève, 2011.

30 Tendances mondiales de l'emploi des femmes, BIT, mars 2009.

3. VIVRE AVEC DE BAS SALAIRES

3.1 La crise économique réduit de moitié la progression des salaires dans le monde

La crise économique et financière a réduit de moitié la croissance mondiale des salaires pendant les années 2008 et 2009³¹. Après analyse des chiffres de 115 pays représentant 94 pour cent des salariés dans le monde, le Rapport mondial sur les salaires 2010 de l'OIT constate, à l'échelon mondial, un ralentissement de la croissance des salaires mensuels qui est passée de 2,8 pour cent en 2007, à la veille de la crise, à seulement 1,5 pour cent en 2008 et 1,6 pour cent en 2009. A l'exception de la Chine, la moyenne de la croissance mondiale des salaires a progressivement reculé de 0,8 pour cent en 2008 à 0,7 pour cent en 2009.

Ces chiffres démontrent que la récession n'a pas seulement été dramatique pour les millions de personnes qui ont perdu leur emploi, elle a aussi affecté ceux qui l'ont conservé, en érodant fortement leur pouvoir d'achat et leur bien-être en général. Les femmes, qui ont principalement la charge de la famille et du ménage, sont tout particulièrement affectées.

Depuis le milieu des années 1990, la proportion des personnes avec de bas salaires - défini comme moins des deux tiers du salaire médian - a augmenté dans plus de deux tiers des pays pour lesquels existent des statistiques. Les travailleurs aux bas salaires, principalement des femmes, peuvent facilement basculer dans la pauvreté. Ils ont urgemment besoin d'un salaire minimum décent et d'une meilleure corrélation entre les salaires et les politiques sociales et de l'emploi.

Les salaires sont plus élevés dans les pays où la négociation collective couvre plus de 30 pour cent des employés. L'existence de salaires minimums réduit les inégalités dans la moitié inférieure de la courbe de distribution des salaires. Etant donné leur surreprésentation dans les emplois moins rémunérés, les femmes sont celles qui bénéficient le plus des conventions collectives et des salaires minimums. Par ailleurs, empêcher l'érosion du pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaire peut aider à accélérer la reprise en soutenant la demande globale.

En Suède, en 2010, les négociations conduites par le Syndicat suédois des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration (HRF), organisation affiliée à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), ont échoué à la suite de l'intransigeance des employeurs qui voulaient étendre et accroître un emploi précaire déjà endémique dans le secteur hôtelier où les femmes sont majoritaires. Les employeurs avaient également rejeté la proposition du syndicat en matière d'augmentation du salaire mensuel. Sous la menace de grèves de solidarité de la part des syndicats des travailleurs de l'alimentation et des électriciens, le HRF a finalement pu obtenir des hausses de salaires très proches de l'objectif qu'il s'était fixé, quoique les salaires du personnel hôtelier, se rapprochant ainsi du minimum vital, fussent encore inférieurs à ceux d'autres secteurs. La nouvelle convention fixe également des limites plus strictes au recours à l'emploi précaire, et notamment à l'emploi occasionnel et journalier, que de nombreux adhérents ont dû subir pendant des semaines, des mois, voire des années. Dorénavant, les employeurs devront proposer des emplois permanents là où existe une pénurie persistante de main-d'œuvre et le recours aux intérimaires est contingenté. Le HRF et d'autres syndicats suédois affiliés à LO ont mis sur pied, cette année, une plateforme commune de négociation collective avec pour objectif de renforcer le droit à un emploi permanent à temps plein, de freiner la propagation de toutes les formes de travail précaire et de combattre la discrimination structurelle en matière de salaires qui frappe les secteurs à bas salaires dans lesquels les femmes sont majoritaires.

3.2 Inégalité salariale, bas salaires et genre

L'analyse des récentes tendances mondiales sur les salaires et sur la part des salaires atteste d'inégalités qui ne cessent de s'étendre et de s'accroître. Malgré la hausse de la productivité qu'ont connue de nombreux pays au cours des trois dernières décennies, et qui aurait dû entraîner des hausses de salaires, la part du revenu national revenant aux travailleurs a chuté aux États-Unis, en Europe, en Afrique subsaharienne, au Moyen-Orient, en Amérique latine et dans les Caraïbes. Le revers de cette tendance, est que les bénéficiaires ont augmenté et les inégalités se sont creusées³².

³¹ Rapport mondial sur les salaires – OIT 2011

³² ILO - Stephanie Seguino- gender and development Vol. 18, July 2010

Le Rapport mondial de l'OIT, de 2010, sur les salaires a confirmé que la surreprésentation des femmes dans les emplois à bas salaires est une caractéristique universelle des marchés du travail.

La prédominance féminine dans les emplois à bas salaire est étroitement liée au fait que les activités professionnelles majoritairement féminines sont mal payées. Mais les conditions d'emploi et le type de contrat affectent également le niveau de salaire des femmes. Les emplois permanents et formels vont de pair avec une incidence moindre de bas salaires. L'insécurité professionnelle, loin d'être compensée par des salaires plus élevés, tend plutôt à rimer avec bas salaires.

Les travailleuses de l'agriculture comptent parmi les plus susceptibles d'occuper un emploi saisonnier et précaire extrêmement mal rémunéré.

Aux Philippines, où les femmes représentent moins de 50 pour cent des travailleurs, l'incidence de l'emploi féminin à bas salaire est de 46 pour cent plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

La persistance et la croissance des emplois à bas salaires creusent l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Malgré les progrès significatifs obtenus ces dernières années, le salaire mensuel moyen des femmes ne représente qu'environ 77,5 pour cent de celui des hommes.

Selon une étude de l'UITA, Unite the Union et War on Want, en Inde, les femmes qui cueillent les feuilles de thé pour l'entreprise Tata ne perçoivent qu'une part infime du coût d'une boîte de sachets de thé. Dans le nord de l'Inde, les travailleuses ne perçoivent qu'environ un tiers du salaire minimum vital. La multiplication des contrats temporaires permet aux propriétaires des plantations de ne plus assurer des prestations telles que les soins médicaux, les congés de maternité et les rations alimentaires. Les bas salaires et contrats précaires des cueilleuses de thé affectent durement les enfants: la malnutrition sévit et 60 pour cent des enfants des plantations de thé d'Inde ont un poids insuffisant.³³

Indépendamment des spécificités de l'agriculture et de l'économie informelle, les emplois à bas salaire se concentrent dans les secteurs où les femmes sont majoritaires – tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement – à savoir le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration, le nettoyage et les services de garde et de soins, les services sociaux (y compris les activités ménagères) et le textile. Sans surprise, l'emploi à bas salaire se concentre également dans les petites entreprises où les femmes sont nombreuses.

3.3 Inégalité salariale des femmes dans les pays industrialisés: le cas des travailleuses à temps partiel

Comme le montre le rapport "(In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail : synthèse des tendances et évolutions mondiales" publié par la CSI en 2010, l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes reste une caractéristique majeure de la plupart des économies, y compris dans les pays industrialisés dotés d'un cadre législatif bien établi.

La situation d'emploi influence fortement l'écart salarial entre les sexes. Plusieurs études de l'OCDE montrent que les travailleurs à temps partiel reçoivent un salaire horaire inférieur à celui de ceux engagés à temps plein. Dans les pays industrialisés, les femmes sont majoritaires dans le travail à temps partiel.

Au Japon, les femmes employées à temps partiel ne gagnent que 54 pour cent du salaire horaire des travailleuses engagées de façon permanente et à plein temps, un écart qui s'est creusé au cours des dernières décennies.

Alors que la législation européenne prévoit l'égalité de salaire pour les travailleurs à temps partiel, la discrimination salariale continue à être mise en évidence par l'écart salarial horaire entre les travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein. En Europe, l'écart salarial entre hommes et femmes se situe à environ 17,6 pour cent (d'après les statistiques officielles), ce qui signifie que le salaire horaire des femmes est en moyenne près d'un cinquième inférieur à celui des hommes (Eurostat, 2007). La faiblesse et l'inégalité de la rémunération des femmes sont fortement influencées par leur

33 A bitter cup, co-published by IUF, Unite the union and War on Want 2010

propension à occuper des emplois à temps partiel ou atypiques, souvent pour pouvoir s'occuper des enfants ou des membres de leur famille. Malgré la législation antidiscriminatoire européenne les travailleurs à temps partiel sont souvent moins bien payés que leurs collègues employés à plein temps, même lorsqu'ils effectuent un travail de valeur comparable. Les pauses-carrière contribuent également à l'amoindrissement de la rémunération des femmes sur la durée de leur vie active, lequel entraîne à son tour des taux de pauvreté plus élevés chez les femmes âgées ne bénéficiant pas de pensions adéquates.

RECOMMANDATIONS

Les données relatives aux marchés du travail indiquent une montée exponentielle des formes précaires et informelles d'emploi dans pratiquement tous les pays du monde. «L'informalisation» du travail est devenue la caractéristique principale de tous les marchés de l'emploi. Les femmes sont plus touchées par ce processus qui oblige des millions d'entre elles à vivre dans l'insécurité financière. Inverser la tendance de la précarisation de l'emploi exige l'abandon de l'agenda néolibéral qui prévaut depuis les années 70. Cela demande un certain courage politique ainsi que des initiatives économiques. Le mouvement syndical international est prêt à jouer son rôle.

Priorités de la CSI pour sortir les femmes des emplois précaires et informels:

1. Changer la politique afin de se concentrer sur la création d'emplois de *qualité*:

- Etendre le champ d'application du droit du travail afin d'assurer que les catégories d'emplois majoritairement féminins soient couvertes par la législation ;
- Promouvoir la négociation collective ;
- S'assurer que la relation de travail est juridiquement établie et protégée ;
- Augmenter le niveau et la portée des salaires minimums ;
- Développer et renforcer l'inspection du travail.

L'Agenda du travail décent de l'OIT fournit le cadre général à partir duquel formuler des réponses adéquates au problème mondial de l'informalisation du travail et le Pacte mondial pour l'emploi peuvent aider les gouvernements à faire face aux conséquences négatives de la crise. Tant les gouvernements que les partenaires sociaux, au travers de la conclusion de conventions collectives, peuvent promouvoir des politiques et des mesures permettant de mettre fin à la croissance de l'emploi précaire. Cependant les gouvernements sont les premiers à pouvoir garantir que les travailleurs et travailleuses soient effectivement protégés par les lois du travail et par la reconnaissance d'une relation de travail. Il est essentiel d'étendre le champ d'application de la législation du travail à ces catégories d'emplois non protégés et majoritairement féminins tels que le travail domestique, agricole, de soin à la personne ou encore les travailleurs et travailleuses à domicile ou à temps partiel. Des mesures visant à faciliter la reconnaissance de l'existence d'une relation de travail et l'identification de l'employeur sont essentielles, en particulier pour les travailleurs impliqués dans des relations de travail triangulaires et les «faux indépendants». La Recommandation de l'OIT n° 198 sur la relation de travail donne des indications très utiles à cet égard. La promotion de mesures dans le droit national qui supprimeraient les obstacles à l'exercice du droit à la négociation collective est essentielle pour tous les travailleurs mais surtout pour ceux des secteurs intensifs en main d'œuvre et avec un fort taux de rotation du personnel. L'extension du champ de la négociation collective tout au long de la chaîne d'approvisionnement permettrait d'assurer la protection des travailleurs situés aux niveaux les plus bas où l'informalité prévaut. Limiter dans le temps le recours aux contrats temporaires et au personnel intérimaire et exiger l'égalité de traitement entre travailleurs temporaires et permanents, ainsi qu'entre travailleurs à temps partiel et à temps plein permettraient d'éviter les abus. L'application effective de la loi est une autre dimension importante. Cela suppose la mise à disposition de ressources humaines et financières suffisantes pour un service d'inspection du travail efficace. Il est également urgent de réglementer les activités des agences de placement et autres intermédiaires s'occupant du recrutement de travailleurs migrants de façon à ce que leurs pratiques soient conformes à la promotion du travail décent pour tous. Enfin, augmenter le salaire minimum, l'étendre à tous les travailleurs, et mettre en œuvre le principe du salaire égal pour un travail de valeur équivalente sont d'une importance capitale.

2. Mettre en pratique l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail

- Investir dans les services et infrastructures publics tels que les garderies d'enfants ;
- Mettre en œuvre des plans nationaux de lutte contre la discrimination et la ségrégation sur le marché de l'emploi ;
- Mettre en place des initiatives permettant de mieux combiner la vie professionnelle et personnelle ;
- Passer à l'action sur l'égalité salariale ;
- Collecter des statistiques et réaliser des études d'impact ventilées par sexe.

La mise en œuvre d'une politique fiscale expansionniste afin d'encourager la croissance de l'emploi est essentielle en temps de crise. L'investissement public dans les infrastructures sociales tels que les crèches, garderies, maisons de retraite, services de santé et d'éducation font désespérément défaut dans de nombreux pays. Donner la priorité à l'investissement dans ce type de services représente une occasion de moderniser l'économie et de promouvoir l'accès des femmes au travail décent étant donné que ces secteurs sont généralement caractérisés par une main d'œuvre hautement féminine. Mais il est essentiel de promouvoir et d'étendre les mesures visant à favoriser l'emploi des femmes dans tous les secteurs. Un obstacle majeur à cet égard reste la carence des systèmes de garde d'enfants qui soient à la fois garants de soins de bonne qualité et financièrement abordables. Cette carence contribue également à la croissance de l'emploi informel et précaire en ce qu'elle crée une demande pour les travailleurs domestiques et de soin à la personne qui travaillent de façon informelle. Les mesures visant à réconcilier la vie familiale et professionnelle telles que les horaires de travail flexibles, les réglementations sur l'allaitement, ou encore le congé parental sont tout aussi cruciales afin d'assurer que les femmes gardent leurs emplois et en obtiennent de nouveaux. La ratification et la mise en œuvre de la Convention No 183 de l'OIT sur la protection de la maternité demeure un élément central de la lutte contre la discrimination permettant également de garantir une certaine sécurité économique durant la grossesse et la période post-natale. Combattre la discrimination et la ségrégation sur le marché du travail est un défi permanent qui doit être relevé afin de remédier à la surreprésentation des femmes dans les emplois précaires et informels. Des plans nationaux de lutte contre la discrimination et la ségrégation doivent être élaborés et mis en œuvre en partenariat avec les organisations syndicales. Il serait contreproductif, dans le contexte actuel, d'abandonner l'objectif de salaire égal pour un travail de valeur équivalente. Les engagements et les efforts afin de combattre l'écart salarial entre les sexes doivent s'intensifier puisque l'égalité salariale est une pièce centrale de la lutte contre la pauvreté des femmes. Enfin il est important de soumettre toutes mesures envisagées par les gouvernements relatives au marché du travail ou à la protection sociale à une analyse d'impact prenant en compte la dimension de genre. Les syndicats doivent être impliqués dans ces analyses. Ceci exige que des efforts sérieux soient faits dans la collecte et le traitement de données ventilées par sexe. La communauté internationale devrait fournir beaucoup plus d'aide financière et technique pour aider les pays en développement en la matière.

3. Assurer un accès universel à la sécurité sociale au travers de la mise en place d'un socle de protection sociale pour tous

- Garantir un socle universel de protection sociale afin de couvrir tous les travailleurs et les travailleuses indépendamment de leur situation d'emploi;
- Assurer que les travailleurs et les travailleuses temporaires ou à temps partiel aient les mêmes droits à la sécurité sociale que les salariés sous contrat permanent et à plein temps;
- Garantir que toutes les travailleuses soient protégées durant la période de la maternité, indépendamment de leur situation d'emploi;
- Mettre en œuvre des programmes d'emploi garanti auxquels les femmes aient accès;
- Garantir une pension minimale à tous et toutes.

Étendre la protection sociale à tous serait particulièrement bénéfique pour les femmes puisqu'elles représentent la majorité de ceux qui travaillent de façon informelle. L'établissement d'un socle de protection sociale au-dessus du seuil de pauvreté et suffisamment élevé pour satisfaire au coût de la vie est au cœur de la justice sociale. L'accès aux soins médicaux et à la santé reproductive est essentiel pour toutes les femmes et ces droits doivent être appliqués quelle que soit la situation d'emploi ou le statut migratoire des personnes. Tous les travailleurs et travailleuses y compris les indépendants opérant dans l'économie informelle, doivent pouvoir bénéficier de prestations sociales répondant à leurs besoins vitaux et à ceux de leur famille. Les travailleurs à temps partiel, dont la majorité sont des femmes, doivent avoir les mêmes droits d'accès à la sécurité sociale que leurs collègues à temps plein. Mettre en œuvre des programmes d'emploi garanti afin d'assurer un revenu minimum aux femmes sans emploi, a le double avantage de soulager la pauvreté et de renforcer les capacités des administrations à fournir des services publics de qualité. La mise en place de système de pension universelle est le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté des femmes qui ne sont plus en âge de travailler.

4. Relever le défi de la syndicalisation des travailleurs et travailleuses en situation d'emploi précaire ou informel

- Organiser les travailleurs et travailleuses en situation d'emploi précaire ou informel ;
- Lever les obstacles à la réalisation de la liberté d'association et au droit à la négociation collective ;
- Elargir les stratégies de négociations collectives afin que les questions liées à l'égalité de genre et aux droits des femmes y soient mieux reflétées.

L'essor de l'emploi précaire et informel représente un véritable défi pour les syndicats. En fait, dans beaucoup de situation, ces formes d'emploi sont justement promues pour décourager la syndicalisation. Les obstacles à l'organisation de ces travailleurs par les syndicats sont nombreux. Certains sont d'ordre légal. C'est notamment le cas quand les travailleurs de certains secteurs (souvent largement dominés par une main d'œuvre féminine) tels que l'agriculture, le travail domestique ou les zones franches ne sont pas autorisés à former un syndicat ou y adhérer. En ce qui concerne les travailleurs en sous-traitance, les problèmes qu'ils rencontrent pour identifier leur employeur (au sens strict du terme) peuvent rendre impossible en pratique l'exercice du droit à la négociation collective. D'autres obstacles à la syndicalisation ont trait au fait que les travailleurs sont engagés pour une courte durée au sein de l'entreprise ce qui peut diminuer leur intérêt pour l'adhésion. De plus, étant donné que leur situation d'emploi est par définition instable, ils craignent souvent que l'adhésion à un syndicat puisse réduire leur chance d'obtenir un emploi meilleur et plus stable. Syndicaliser des travailleurs indépendants est tout aussi compliqué. L'absence d'employeur oblige les syndicats à repenser le processus traditionnel de négociations. Les syndicats doivent adapter leurs stratégies de syndicalisation à ces obstacles afin d'augmenter le nombre de leurs adhérents en situation d'emploi incertaine. Cela demande qu'ils adoptent l'agenda pour l'égalité de genre de façon beaucoup plus explicite. En effet, comme ce rapport l'a démontré les femmes forment la majorité des travailleurs en situation d'emploi précaire et informel.

Bibliographie

- AWID :2009, "Impact of the Crisis on Women in the Caribbean," by Rhoda Reddock and Juliana S. Foster
- AWID Regional Briefs, 2009
- Bardone and Guio, In-work poverty: new commonly agreed indicators at the EU level, 200
- 5Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health; Commission on Social Determinants of Health, WHO 2008
- Employment Sector Working Paper No. 13, "Assessing vulnerable employment: The role of status and sector indicators in Pakistan, Namibia and Brazil", Geneva, ILO, 2008
- Eurofound publications on women at work, gender and equality issues, 2010
- European Foundation Working conditions in the European Union: The gender perspective. 2008
- EUROSTAT, Living Conditions and Social Protection database online, 2010
- Ewa Charkiewicz "The impact of the crisis on women in Central and Eastern Europe," AWID, 2009
- Financial Times, December, 2010
- Gender (in)equality in the labour market: an overview of global trends and developments; ITUC 2009
- Global action against precarious work, 'Metal World' IMF, No 1, 2007
- Global employment trends for women, International Labour Office, 2009
- Global Employment Trends; International Labour Organisation 2010
- "Global Wage Report 2010/11 – Wage policies in times of crisis", ILO 2010
- GURN; Moving from Precarious Employment to Decent Work, GURN Discussion paper No 13, Dec 2009
- How do you define 'vulnerable employment'? ; ILO Online: January 26, 2010
- ILO Global Employment Trends 2010 report
- IMF International Metalworkers' Federation (IMF) Precarious Work: Undermining Human Rights, submission to the UN Special Representative of the Secretary General for Business and Human Rights, May 2010
- Interview with Lawrence Jeff Johnson, director Global Employment Trends, January 2010, ILO, Geneva, 2010
- IUF/ Stockholm Estocolmo Gunnar Brulin and Malin Klingzell-Brulin Mål & Medel December 2010 and IUF Latin America regional officer
- Moving from Precarious Employment to Decent Work, GURN Discussion paper No 13, Dec 2009
- OECD "is informal normal" 2009
- OECD 2008 Economic Survey: 185
- Oxfam 'Le materiel à la page 14 , de Briefings for Business 5: Better Jobs in Better Supply Chains, 2010, est reproduit avec la permission de Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford OX4 2JY, UK www.oxfam.org.uk. Oxfam GB n'endosse pas le texte ou les activités qui accompagnent ce materiel.
- Paying the Price for the Economic Crisis, Oxfam International Discussion Paper, March 2009
- Poverty Matters Blog, Guardian newspaper, January 2011
- Press Releases: United Nations, 6 February 2009 and ILO 5 March 2009, ITUC 15.12, 2010; Chartered Management Institute, August 2010; Bureau of Labor Statistics (2010) "News Release: The Employment Situation – January 2010," Washington, DC: US Department of Labor
- Quarterly Labour Force Survey, Thailand National Statistical Office.

Reclaiming Institutional and Policy Space amidst Crisis, Marina Durano, Development 2009

Richard King and Caroline Sweetman, Gender & Development; February 2010

Richard King and Caroline Sweetman; Gender Perspectives on the Global Economic Crisis, Oxfam Paper, February 2010

Seguino, Stephanie(2010) 'The global economic crisis, its gender and ethnic implications, and policy responses', Gender & Development, 18: 2, 179 — 199

SEWA 2009

Stephanie Seguino, - Globalization and the myths of free trade, 2007

Stephanie Seguino, Gender & Development Vol. 18, No. 2, July 2010

Taking Liberties; Labour Behind the Label and War on Want, London 2010

The global economic crisis; Gender & Development Vol. 18, No. 2, July 2010

The Impact of the Crisis on Women: Main Trends Across Regions; AWID 2009

UN ESCAP (2009) Economic and Social Survey of Asia and the Pacific 2009: Addressing Triple Threats to Development, United Nations Development Fund for Women [UNIFEM] 2009

Vosko (ed) Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada , McGill-Queen's University Press, 2006

World's Women 2010, Trends and Statistics; October, 2010; United Nations

"Women working in the shadows: the informal economy and export processing zones" – Institut für Ökonomie und Ökonomie 2010

Zoe Elena Horn, The effects of the global economic crisis on women in the informal economy: research findings from WIEGO and the Inclusive Cities partners; Gender & Development Vol. 18, No. 2, July 2010

Editeur responsable:
Sharan Burrow, Secrétaire générale

CSI

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelles, Belgique
Tél: +32 2 2240211, Télécopie: +32 2 2015815
Courriel: press@ituc-csi.org • Site web: <http://www.ituc-csi.org>

Mise en page: **Vicente Cepedal**