

Journal international de recherche syndicale

2013

Vol. 5

N° 1

Relever le défi
du travail précaire:
un agenda syndical

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Instaurer des droits dans le système des emplois «jetables»

Peter Rossman

Union internationale des travailleurs de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie (UITA)

MOTS-CLÉS emploi précaire, emploi temporaire, agence de travail
temporaire, droits des travailleurs, rôle de l'OIT, rôle de l'OCDE,
entreprise multinationale

Jusqu'où va l'élasticité du concept de travail précaire? Il est en tout cas suffisamment élastique pour que le porte-parole des employeurs, lors du Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs de services privés, organisé par le BIT en octobre 2011, commence son exposé en affirmant que le travail intérimaire «n'est ni précaire ni atypique» (BIT, 2012a, p. 3).

Les syndicats, pour qui la lutte contre la propagation du travail précaire est devenue une priorité majeure, ont récusé avec force la première de ces affirmations et insisté sur le fait que le sens de la seconde restait encore à éclaircir. Le travail intérimaire est précaire de par sa nature même. Son expansion rapide et sa présence invasive dans quasiment tous les secteurs économiques ont bouleversé la notion de «typique».

Les conventions fondamentales de l'OIT qui définissent les droits d'organisation, de représentation et de négociation collective sont fondées sur l'hypothèse d'un emploi direct à durée indéterminée – «la relation de travail standard» à partir de laquelle les autres relations contractuelles sont considérées comme «atypiques». Il est évident qu'à aucun moment dans l'histoire il n'y a eu ne serait-ce qu'une petite majorité de travailleurs dans le monde qui bénéficiaient d'un statut d'emploi permanent. L'emploi précaire a toujours prévalu dans l'agriculture, qui est le plus grand employeur dans le monde. Dans les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme, qui sont en expansion rapide, l'emploi reste essentiellement précaire. Dans les industries manufacturières, même les secteurs fortement syndiqués ne représentent que la pointe d'une pyramide plus large reposant sur de longues chaînes de travail précaire délocalisé. Maintenant, même ces nodules d'emploi direct permanent sont en train de succomber à la précarisation.

Le mouvement ouvrier est historiquement issu des travailleurs organisés ayant des relations d'emploi standards. Dans les secteurs publics et privés, dans les pays riches comme dans les pays pauvres, l'organisation des travailleurs en syndicats a été un des moteurs du progrès social, et notamment de l'élaboration des droits établis dans les conventions de l'OIT et de leur développement grâce à la jurisprudence de l'Organisation. Ces droits ont ensuite servi de levier aux syndicats pour obtenir de nouvelles avancées syndicales. Ce sont précisément ces droits, ainsi que le niveau de vie et la protection sociale, qui sont érodés par la progression du travail précaire.

Avec le système actuel des emplois «jetables», l'hypothèse de l'emploi direct, à durée indéterminée, est remise en question par l'expansion de toutes les formes de travail précaire, y compris le travail intérimaire, dans tous les secteurs de l'économie. Le travail précaire ne peut plus être considéré comme une déviation par rapport à la norme, car il (re)commence à proliférer, jusqu'à devenir la *norme*, ce qui impose aux travailleurs de chercher une nouvelle plateforme de droits destinée à protéger l'organisation et la négociation sur le lieu de travail.

Le «travail précaire» a-t-il le même sens pour tous?

On pourrait commencer à répondre au porte-parole des employeurs du Forum de dialogue mondial de l'OIT en nous demandant si nous comprenons tous le «travail précaire» de la même façon. Pour les syndicats, le travail précaire englobe l'ensemble des relations de travail qui privent les travailleurs de l'élément essentiel qu'est la sécurité de l'emploi, qui impliquent l'inégalité de traitement par rapport aux salaires et aux prestations dont bénéficient les travailleurs permanents et qui leur refusent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs permanents grâce à leurs conventions collectives.

Les relations de travail précaires comprennent les contrats temporaires directs (qui peuvent devenir des contrats temporaires permanents); les contrats saisonniers (qui fleurissent toute l'année); le travail intérimaire ou d'autres formes de relations externalisées, indirectes, triangulaires ou impliquant des tiers, qui cachent la relation avec l'employeur véritable; les faux emplois indépendants en tant que sous-traitant indépendant; les contrats d'apprentissage, de formation et les stages abusifs; et la transformation de contrats de travail en contrats commerciaux par la création, par exemple, de coopératives, comme dans les secteurs brésiliens ou colombiens du sucre, de la banane et de l'huile de palme.

On peut aboutir à une définition du travail précaire qui englobe ces différentes formes en disant qu'il s'agit de la négation de la définition de l'OIT de la «relation de travail standard» décrite comme le travail à plein temps, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, avec un seul employeur, et une protection contre le licenciement abusif. On parvient ainsi à une formulation du travail précaire qui réunit tout ou partie des éléments suivants: le travail avec des horaires non garantis, non spécifiés ou non réguliers; un contrat à durée fixe et limitée; des employeurs multiples ou déguisés; et l'absence de protection vis-à-vis du licenciement (qui peut revêtir la simple forme du non-renouvellement du contrat). Le travail intérimaire s'inscrit aisément dans cette définition.

Les formes de travail précaire se recoupent et se combinent; il est nécessaire d'avoir une classification large, sans taxonomie stricte. Les contrats temporaires (à court terme, à durée déterminée, saisonnier, journalier) peuvent être soit directs soit triangulaires, c'est-à-dire externalisés par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire ou d'une agence de recrutement. En réponse à la directive européenne relative au travail intérimaire (UE, 2008), qui promet en principe (sans tenir ses promesses) l'égalité de traitement et l'accès aux droits pour les travailleurs intérimaires, les dérogations légales autorisent la création d'employés permanents des «agences de travail temporaire», qui peuvent être employés à des conditions inférieures à celles dont bénéficient les travailleurs permanents. *L'impact de toutes ces formes de travail contractuel et de ces réglementations a été d'augmenter l'insécurité, de renforcer les inégalités de traitement et de saper les droits.*

Différentes formes de travail précaire peuvent cohabiter dans une même industrie, une même usine, une même chaîne de production. En novembre 2011, en Australie, les membres du Syndicat national des travailleurs (National Union of Workers – NUW) affilié à l'UITA ont déclenché une grève illimitée à l'usine de volaille Baiada de Laverton, dans l'Etat de Victoria, pour lutter contre le recours massif de l'entreprise au travail précaire et son refus de verser des salaires comparables aux travailleurs non permanents. Sur les 430 travailleurs environ qui travaillent régulièrement pour cette entreprise, seuls 284 étaient directement employés par Baiada, le plus grand producteur de volailles d'Australie, qui détient 35 pour cent du marché. Les autres travailleurs étaient engagés sous différentes formes de contrats précaires: des pseudo-travailleurs indépendants, des travailleurs soi-disant détachés par des agences douteuses, et un groupe était même directement payé en espèces (UITA, 2011a). Une enquête publiée en 2012 par le NUW sur cette industrie montrait que, chez certains transformateurs de volaille, la main-d'œuvre non standard représentait jusqu'à 48 pour cent du personnel. Comment définir ce qu'est la norme dans ce système? Le désosseur de poulet qui a un contrat permanent? Ou bien le travailleur «indépendant» qui travaille sur la même chaîne en étant payé à la pièce pour désosser les poulets pour sa pseudo-entreprise qui n'existe que sur le papier?

L'emploi temporaire peut être externalisé deux ou même trois fois, ce qui donne aux employeurs de multiples protections juridiques pour éviter la responsabilité de la relation de travail et l'implication dans une négociation collective. La situation chez le chocolatier américain Hershey, qui a fait la une des journaux en 2011, en est un bon exemple: il est apparu que la destruction des emplois syndiqués était le résultat d'une stratégie de gestion méticuleusement appliquée qui reposait sur un programme d'externalisation des emplois à trois niveaux (UITA, 2011b).

En 2002, l'usine d'emballage de Hershey à Palmyra, en Pennsylvanie, où il y avait un syndicat, a été fermée, puis réouverte avec des travailleurs non syndiqués. Le syndicat a lancé une campagne de recrutement pour récupérer les anciens emplois syndiqués. Hershey a externalisé les opérations d'entreposage et de coemballage à Exel, une filiale en propriété exclusive de Deutsche Post DHL (une entreprise que l'on va retrouver tout au long de ce document). Pour s'assurer que le site resterait sans syndicat, Exel a sous-traité le recrutement des employés à SHS Staffing Solutions qui devait fournir des employés «intérimaires». SHS sous-traitait à son tour le recrutement au Conseil pour les voyages éducatifs (Council for Educational Travel, USA – CETUSA). CETUSA fournissait une main-d'œuvre entièrement composée de détenteurs de visa J-1. Les visas J-1 sont des visas de deux mois de «travail-études» autorisant des non-résidents à travailler aux Etats-Unis.

Ces étudiants, provenant de pays aussi divers que la Chine, la République de Moldova, le Nigéria, la Turquie et l'Ukraine, avaient payé de 3 000 à 6 000 dollars chacun pour avoir le privilège de faire les trois-huit en

soulevant de lourdes charges sur des chaînes dont la cadence est très rapide pour emballer les chocolats de la marque Hershey. Ils étaient payés 8 dollars l'heure pour exécuter du travail autrefois effectué par des travailleurs syndiqués. L'entreprise déduisait de leurs salaires des loyers exorbitants pour des logements bondés et délabrés, des frais obligatoires pour le transport par l'entreprise du logement à l'usine, les équipements de protection individuelle, des tests obligatoires pour détecter l'usage de drogue, et même pour les cartes de pointage, si bien que nombre d'entre eux gagnaient moins de 100 dollars pour une semaine de quarante heures¹.

Ce système n'a fait la une des médias que lorsque les travailleurs en colère à cause des loyers exorbitants ont abandonné leur travail – laissant les fonctionnaires américains mener l'enquête sur les infractions en matière de salaires et de durée du travail et chercher désespérément à déterminer qui était leur employeur. Hershey a réussi à échapper à toute responsabilité légale, tout comme DHL Exel, ce qui était justement l'objectif de ce système.

L'affaire Hershey n'est exceptionnelle que par le côté sordide de ce qui peut être qualifié de trafic: mais le phénomène général – qui consiste à diluer la relation de travail grâce à des intermédiaires – est devenu monnaie courante. La doctrine actuelle du Conseil national des relations professionnelles des Etats-Unis (US National Labor Relations Board) relative à la «double responsabilité de l'employeur» – qui exige l'accord de l'agence *et* de l'entreprise utilisatrice pour obtenir la reconnaissance des syndicats – garantit en effet que les travailleurs dans cette situation ne pourront pas obtenir la reconnaissance d'un syndicat (tâche déjà ardue aux Etats-Unis avec *un seul* employeur!).

L'expansion des multinationales de l'agroalimentaire sur les marchés en développement s'est faite dans une large mesure en externalisant la production *et* l'emploi. L'entreprise américaine Kraft Foods, par exemple, a commencé à produire ses célèbres biscuits et gaufrettes Oreo pour le marché indien par le biais de trois niveaux d'emplois précaires: l'externalisation de la production (ou la fabrication par des tiers); l'emploi occasionnel et l'absence de contrats de travail. La distribution des produits de la marque Oreo, initialement importés en Inde et vendus à des prix très élevés, a été transférée,

1. D'après un article de Jennifer Gordon (2011), professeur à l'Université Fordham, «des révélations récentes venant de journalistes et d'avocats ont mis à jour des cas d'abus similaires avec des titulaires de visa J-1 dans des fast-foods, des parcs de loisirs et même des boîtes de strip-tease». En outre: «le programme J-1 est intéressant pour les employeurs car il n'est pas limité et est quasiment dérégulé: les entreprises évitent la cotisation à Medicare, à la sécurité sociale et, dans de nombreux Etats, les cotisations de l'assurance-chômage pour les travailleurs embauchés par le biais de ce programme. Un sponsor autorisé par le Département d'Etat propose même un 'programme de calcul des économies des charges salariales' sur son site Internet, pour que les employeurs potentiels puissent voir combien ils peuvent économiser en embauchant des titulaires de visa J-1 à la place de travailleurs américains. Les titulaires de visa peuvent être expulsés s'ils se plaignent, et ne peuvent pas facilement changer d'employeur». L'enquête du syndicat susmentionnée sur l'industrie de la volaille en Australie avait constaté une forte présence de travailleurs étudiants immigrés dans les usines.

après l'acquisition en 2010 de Cadbury Kraft, à Cadbury Inde, qui a lancé la production locale pour concurrencer les marques locales en réduisant de plus de moitié l'ancien prix des biscuits Oreo importés. La marque Oreo, de Kraft Food, est ainsi devenue une marque majeure en Inde, après avoir augmenté de façon agressive ses parts de marché. Cette croissance se fonde sur la reconnaissance de la marque, alors que Kraft n'a pas de fabrication en Inde, ni aucun salarié indien. Les biscuits sont produits par 720 travailleurs de l'usine

L'évolution du cœur de métier

Les entreprises justifient généralement le recours au travail précaire en invoquant l'argument du cœur de métier et des activités annexes. Les premières vagues d'externalisation dans le secteur manufacturier ont été réalisées au nom de la séparation des services «auxiliaires» comme le nettoyage, la sécurité, la cantine, l'emballage et la logistique, pour se concentrer sur le cœur de métier. Comme nous l'avons vu, cela peut se traduire par la mise en place d'une cascade d'externalisations, les entreprises sous-traitantes qui fournissent des produits et des services recourant elles aussi à des formes indirectes d'emploi précaire. Pour Hershey et DHL Exel, déjà évoqués ci-dessus, le processus a abouti à l'élimination de la *totalité* des emplois directs – les travailleurs étant en permanence «fournis par des agences». Les chaînes hôtelières se réduisent à peu près à l'exploitation des marques, même avec la réduction du parc immobilier dont elles sont directement les propriétaires et les exploitants. Dans les services de nettoyage, de cuisine, de réservation et même d'accueil, le personnel directement engagé a été presque totalement éliminé. Cette évolution s'inscrit en faux contre les affirmations dérisoires du lobby des agences qui prétend «créer des emplois qui n'existeraient pas autrement».

La véritable difficulté que pose cet argument du cœur de métier et des activités annexes vient de l'infinie malléabilité de ce «cœur de métier», perpétuellement redéfini. Le travail précaire est omniprésent à tous les niveaux de production, y compris l'assemblage final. Le cœur de métier est devenu tellement flou, qu'il finit par disparaître. Certains des leaders de la production agroalimentaire incluent dans leur définition du cœur de métier la production fondée sur la technologie dont ils sont propriétaires ou les exigences strictes en matière de qualité et/ou de sécurité. On peut voir à quel point la pratique diverge de la théorie avec la façon dont l'entreprise DHL Exel se présente comme une entreprise de logistique. La rubrique «What we do» sur leur site Internet informe l'internaute:

Exel offre à ses clients une aide pour produire une large gamme de produits alimentaires. Les opérations de Power Packaging en font le plus grand fabricant en sous-traitance de produits alimentaires d'Amérique du Nord. Nous produisons tout, depuis les boissons aseptisées aux mélanges à gâteaux pour certaines des plus grandes marques du monde. Et nous les livrons sous des emballages très appréciés, qui vont des conteneurs rigides aux packs de boissons aromatisées faciles à servir.

Confiez-nous votre formule et les matières premières et nous mobiliserons nos installations, nos équipements, notre personnel et nos processus pour mélanger, remplir, emballer dans des cartons et des caisses dans une de nos usines spécialisées ou une usine qui produit pour plusieurs clients. Chacune de nos sept usines d'Amérique du Nord est équipée de laboratoires chargés de l'assurance qualité, et nous testons en permanence la qualité des produits pour veiller constamment à répondre à vos normes les plus élevées*.

Le cycle de fabrication est ainsi complet. Les activités d'Exel, initialement mises en place pour libérer les producteurs de leurs activités «accessoires» comme la logistique, se sont étendues au cœur de métier: la fabrication de produits exclusifs et le contrôle de la qualité!

* Voir <www.exel.com/exel/exel_manufacturing_services.jsp>.

Bector Food Specialities au Punjab. Sur ces 720 travailleurs, 625 (500 femmes et 125 hommes) sont des travailleurs occasionnels avec une relation de travail directe, 60 sont des travailleurs contractuels et il n'y a que 35 permanents. Les 625 travailleurs occasionnels n'ont pas de contrat de travail et effectuent un travail posté de douze heures minimum d'affilée (UITA, 2011c).

L'étendue et la dynamique du problème

La réalité de la croissance de l'emploi précaire ne fait aucun doute, même si les statistiques officielles ne donnent pas la mesure du phénomène. On ne peut pas prendre au sérieux le chiffre de 10 millions de personnes employées par les agences mondiales cité par le porte-parole des employeurs lors du Forum de dialogue mondial (BIT, 2012a, p. 3), même en supposant qu'il exclut la Chine et l'Inde. Toutefois, la *dynamique* de cette expansion est encore plus cruciale.

Le nombre de travailleurs temporaires au Japon, où les salariés à temps partiel et les travailleurs temporaires représentent maintenant plus de 30 pour cent de la main-d'œuvre, a plus que triplé de 1999 à 2007, passant de 1,07 à 3,8 millions de personnes, et les agences de recrutement fournissent un pourcentage toujours plus élevé de ces travailleurs. Le recours au travail contractuel dans les industries manufacturières de l'Inde est passé de 13 à 30 pour cent de 1994 à 2006. En Afrique du Sud, plus de la moitié des travailleurs des grandes entreprises manufacturières syndiquées, y compris dans les secteurs de l'UITA, sont maintenant fournis par des intermédiaires, et ils perçoivent généralement la moitié des salaires et des prestations des travailleurs permanents, voire moins, tout en faisant le même travail à leurs côtés (BIT, 2011).

D'après un article publié dans le magazine *Bloomberg Businessweek*, en Chine, le nombre de travailleurs intérimaires a doublé depuis 2008, «passant de 30 à 60 millions de travailleurs» (Roberts, 2012).

Dans les pays de l'OCDE, de 1985 à 2007, l'emploi salarié permanent a augmenté de 21 pour cent, alors que la croissance des emplois temporaires était deux fois plus rapide, atteignant 55 pour cent. La croissance de l'emploi précaire a été encore plus prononcée dans l'Union européenne, avec une augmentation de 115 pour cent à comparer à la croissance de 26 pour cent de l'ensemble de l'emploi. Les emplois «jetables», comprenant les emplois directs à durée déterminée et le travail intérimaire, ont représenté presque le tiers de tous les emplois créés durant cette période.

En Amérique latine, durant cette période, le pourcentage de travailleurs temporaires est passé de 19 à 26,5 pour cent.

Le travail intérimaire à grande échelle a été *relativement* lent à démarrer aux Etats-Unis, car l'application peu stricte de la législation du travail et la doctrine de «l'emploi à volonté» n'imposent que peu de restrictions à l'employeur pour embaucher et licencier. Cependant, d'après l'American Staffing

Association (ASA), «les entreprises américaines de recrutement ont engagé 12,9 millions de travailleurs au total en 2011, soit l'équivalent d'environ un travailleur sur dix dans les emplois non agricoles» (les italiques sont de l'auteur) (ASA, 2011). D'après cette source, au premier trimestre 2012, l'emploi temporaire et intérimaire avait augmenté de 22 pour cent (ASA, 2012). L'emploi temporaire et intérimaire s'élevait, d'après l'ASA, à 2,8 millions de travailleurs par jour en moyenne au premier trimestre 2012, et était donc en augmentation par rapport à la moyenne de l'année précédente qui était de 2,6 millions.

Même si les statistiques gouvernementales et privées tendent à considérer tous les types d'emplois précaires comme semblables – emplois à temps partiel, intérimaires, temporaires directs, etc. –, la dynamique est claire. La source chinoise citée dans l'article du magazine *Bloomberg* estime que le travail intérimaire pourrait de nouveau augmenter de 30 à 50 pour cent en 2012, car les employeurs tentent de lutter contre les augmentations de salaires obtenues par les travailleurs chinois après la récente vague de grèves massives.

La précarisation du travail (la transformation des emplois permanents en emplois précaires, l'échec à créer des emplois permanents même lorsque l'emploi augmente) peut se produire soudainement – comme en Nouvelle-Zélande ou au Bélarus qui ont aboli du jour au lendemain la négociation collective et les droits liés à l'emploi grâce à des coups de force législatifs – ou s'insinuer souterrainement avec l'érosion régulière des droits au travail. Sous toutes ses formes, le travail précaire touche de façon disproportionnée les catégories de travailleurs les plus vulnérables, comme les femmes, les minorités et les migrants. Il renforce la pauvreté et l'insécurité, sape la solidarité et enracine les inégalités. Il affaiblit le taux de syndicalisation et sape le pouvoir de négociation. Réduire le travail précaire est donc une priorité pour les syndicats.

Reconquérir des membres, reconquérir leur pouvoir

Nombreux sont les cas où des syndicats ont obtenu d'importants succès et réduit le travail précaire – ils ont découvert ce faisant qu'ils créaient une puissante dynamique, la syndicalisation des travailleurs précaires apportant de nouveaux membres et une nouvelle capacité de mobilisation, qui se traduit à son tour par plus de recrutement et de pouvoir de négociation.

Au Royaume-Uni par exemple, lorsque l'affilié de l'UITA a commencé une campagne de recrutement pour reconquérir la puissance syndicale dans l'industrie de la transformation des volailles, les travailleurs intérimaires représentaient environ 70 pour cent de l'emploi. En 2008, le syndicat a lancé une campagne largement soutenue par l'UITA et ses affiliés dans le monde pour obtenir l'égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires employés

chez le distributeur britannique Marks & Spencer. A la fin de l'année, et suite à cette campagne, des milliers de travailleurs intérimaires britanniques avaient reçu un contrat permanent – ce qui a donné pour la première fois la sécurité de l'emploi à de nombreux travailleurs migrants récemment arrivés. Le syndicat a recruté 13 000 nouveaux membres et 300 nouveaux délégués syndicaux; le pourcentage d'emplois précaires par rapport aux emplois permanents a été inversé et le taux de syndicalisation a beaucoup augmenté dans le secteur de la volaille. S'appuyant sur cette victoire, le syndicat s'est attaqué à d'autres entreprises de transformation de volailles qui approvisionnent d'autres grands distributeurs. Le nombre de travailleurs syndiqués de ce secteur continue d'augmenter, ce qui favorise le recrutement dans le secteur de la viande rouge.

En mai 2010, le syndicat des travailleurs de l'industrie laitière de l'usine Horlicks à Nabha, en Inde, détenue par GlaxoSmithKline (GSK) – le géant des produits pharmaceutiques et parapharmaceutiques –, a gagné son combat en faveur du droit des travailleurs occasionnels à obtenir des emplois permanents directs. Avec cet accord, 452 travailleurs occasionnels employés sous contrats temporaires depuis plus de dix ans ont obtenu un contrat permanent. A partir de cette victoire, et avec le soutien de l'UITA, le syndicat de l'usine de Rajahmundry de ce même groupe s'est mobilisé pour une revendication semblable dans son cahier de réclamations de janvier 2011. En juillet 2011, le syndicat a obtenu un accord créant 205 emplois permanents pour des travailleurs occasionnels, qui pouvaient enfin, après deux décennies d'emploi précaire, accéder à leurs droits syndicaux fondamentaux: adhérer au syndicat des travailleurs permanents et obtenir la protection et les prestations de la convention collective, droits qui leur avaient été refusés en raison de leur statut.

La même dynamique de recrutement/reconnaissance/recrutement a été obtenue grâce au travail de l'UITA auprès des multinationales, qui a permis la reconnaissance internationale de l'UITA (ou le renforcement des relations existant au sein des multinationales) et a stimulé de nouveau le recrutement – une cascade de synergies positives.

En 2009, l'UITA a lancé une campagne de soutien à la lutte pour l'emploi permanent des travailleurs de l'usine de thé Lipton/Brooke Bond d'Unilever à Khanewal au Pakistan. Dans cette usine, l'emploi direct avait été réduit en une décennie à 22 travailleurs seulement, sur un total d'environ 780 emplois. Les 22 travailleurs permanents étaient les seuls de l'usine à pouvoir adhérer à un syndicat et à négocier collectivement avec Unilever. Les autres travailleurs étaient employés par un certain nombre d'intermédiaires, et ne recevaient qu'une fraction des salaires et des avantages des travailleurs permanents, selon le système «pas de travail, pas de salaire». La campagne Casual-T a recueilli un soutien mondial et a obtenu la reconnaissance de l'UITA par Unilever, un groupe dont la politique déclarée avait toujours été de refuser de reconnaître l'UITA, et toute organisation syndicale

au-dessus du niveau national. Des accords complets ont été signés entre l'UITA et Unilever au niveau mondial. Ces accords ont créé des centaines d'emplois permanents pour les travailleurs intérimaires ou occasionnels dans les usines de produits parapharmaceutiques de Khanewal et Rahim Yar Khan, ce qui a fait renaître le taux de syndicalisation et le pouvoir de négociation. Le nombre de travailleurs syndiqués à Khanewal a été multiplié par dix. L'UITA et Unilever ont désormais une relation structurée avec des rencontres régulières pour passer en revue les progrès en matière de droits. Les engagements actuels prévoient un mécanisme international de résolution des différends. Ce processus a soutenu en 2011 la lutte victorieuse pour l'emploi permanent à l'usine de thé Lipton de Pune, en Inde, où des centaines de travailleurs occasionnels étaient engagés avec des contrats de trois mois renouvelables, dont certains depuis dix ans.

La réussite chez Unilever a encouragé la Fédération nationale des travailleurs de l'agroalimentaire du Pakistan (NFFBTW) dans sa lutte pour obtenir des emplois permanents, les droits syndicaux et la reconnaissance du syndicat chez Coca-Cola. La campagne «carton rouge» de l'UITA en faveur des travailleurs intérimaires chez Coca-Cola a abouti à un accord établissant un comité mixte au niveau national chargé de la question des droits syndicaux dans les six usines de l'entreprise. L'UITA, par l'intermédiaire de son bureau au Pakistan, a appuyé les campagnes réussies du NFFBTW pour recruter des membres et faire reconnaître les syndicats dans deux usines sans syndicat; toutes les usines de Coca-Cola du Pakistan ont maintenant un syndicat membre de l'UITA. La conversion des emplois temporaires en emplois permanents est un point récurrent à l'ordre du jour de la négociation collective. Ces succès ont contribué à celui des luttes pour les emplois permanents chez Coca-Cola de façon générale.

Ces luttes, et bien d'autres encore organisées par l'UITA et ses affiliés, ainsi que d'autres syndicats dans le monde, montrent qu'on peut réussir à s'opposer à l'emploi précaire et à le faire reculer en négociant des restrictions à son introduction sur le lieu de travail, en intégrant les travailleurs précaires dans les unités de négociation, en les faisant adhérer aux syndicats et en négociant la conversion d'emplois précaires en emplois permanents. Souvent, ce travail peut se faire avec les outils traditionnels du syndicalisme.

Cependant, la syndicalisation a ses limites. Aucun de ses succès, aussi importants soient-ils, n'a modifié le cadre réglementaire qui facilite et favorise l'expansion des emplois «jetables». C'est seulement en transformant les travailleurs précaires en travailleurs permanents qu'il a été possible de surmonter les restrictions aux droits des employés indirects à s'affilier à un syndicat de travailleurs permanents et de les intégrer dans une unité de négociation. Ces restrictions subsistent pour l'immense majorité des travailleurs précaires qui ne peuvent bénéficier d'un soutien international car ils luttent contre une multinationale. La réglementation est finalement nécessaire pour garantir ces droits à *tous* les travailleurs.

Le travail précaire – quels sont nos droits?

Dans les conflits avec Unilever et d'autres multinationales, l'UITA a effectivement utilisé la procédure de plainte des Principes directeurs de l'OCDE, dans le cadre de campagnes internationales soigneusement ciblées visant à imposer des pressions supplémentaires aux multinationales pour les amener à la table de négociation. En outre, les Principes directeurs ont été révisés en 2011 et offrent de nouveaux potentiels grâce à l'extension des chapitres sur l'emploi et les nouveaux droits humains. Les luttes dont nous venons de parler ont une signification plus large si on les considère comme les éléments d'un processus visant à construire une plateforme de droits pour lutter contre le travail précaire, plateforme indispensable à la syndicalisation sur le lieu de travail et à l'organisation d'une révision de la législation et des réglementations.

Comment les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, y compris les conventions et la jurisprudence de l'OIT, définissent-ils les droits des travailleurs précaires?

Le travail précaire et l'OIT

Les huit conventions fondamentales de l'OIT – la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 – ne disent rien sur le travail précaire *en tant que tel*. En réalité, à l'exception de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, les instruments de l'OIT supposent *généralement* que l'emploi direct à durée indéterminée est la norme («la relation de travail standard»).

L'inégalité de traitement vis-à-vis des travailleurs précaires et le déni systématique de leurs droits ne constituent pas une «discrimination» aux termes des définitions des conventions n°s 100 et 111 car ces conventions définissent la discrimination sous forme d'une inégalité de rémunération fondée sur le sexe (pour la convention n° 100) ou comme «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale» (pour la convention n° 111). Ces définitions permettant de déterminer si une inégalité de traitement est une discrimination qui se fonde sur ce qu'on appelle souvent «les caractéristiques inhérentes» comme le sexe, la nationalité, etc. L'inégalité de traitement résultant des *pratiques sociales* – par exemple le fait d'employer des

travailleurs selon deux types de contrats de travail pour exécuter le même travail, mais avec des salaires et des avantages différents – n’entre pas dans cette interprétation de la discrimination. La discrimination et l’inégalité de traitement restent deux concepts distincts, car avec ces définitions il peut y avoir inégalité de traitement sans discrimination, et donc sans violation des droits.

La définition de la discrimination qui figure dans la convention n° 111 semble offrir des possibilités d’élargir les motifs de discrimination, lorsqu’elle ajoute aux caractéristiques inhérentes « toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d’altérer l’égalité de chances ou de traitement en matière d’emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d’employeurs et de travailleurs, s’il en existe, et d’autres organismes appropriés ». Cela pourrait inclure, par exemple, le statut de l’emploi, mais c’est à « l’Etat Membre concerné de décider ».

Le rapport 2012 de la Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations de l’OIT (BIT, 2012b) reflète, dans sa discussion sur la République de Corée et la convention n° 111, la contradiction entre la reconnaissance d’inégalités de traitement flagrantes vis-à-vis des travailleurs « irréguliers » (travail à durée déterminée, à temps partiel et intérimaires) et la notion de discrimination. Le rapport « note que la Commission de la Conférence s’était également déclarée préoccupée par le fait que la grande majorité des travailleurs non réguliers sont des femmes. A cet égard, la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) déclare que les mesures visant à éliminer la discrimination fondée sur le sexe et la situation dans l’emploi ont été insuffisantes et que la discrimination fondée sur la situation dans l’emploi est particulièrement grave pour les femmes, puisque 70 pour cent des femmes qui travaillent sont des travailleuses non régulières; la qualité de l’emploi des femmes s’est également détériorée car, suite à la crise économique, les emplois créés ont surtout été des emplois à temps partiel ». Dans ce cas, c’est le gouvernement qui explique que « l’objet de la loi [de 2006] sur la protection des travailleurs irréguliers n’est pas tant de parvenir à une égalité entre hommes et femmes que de réduire la discrimination injuste à l’encontre des travailleurs temporaires et des travailleurs à temps partiel ». On suppose qu’il est admissible de parler de discrimination parce que, dans sa législation, le Membre a trouvé une autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d’altérer l’égalité de chances ou de traitement en matière d’emploi, même si le rapport se contente de montrer à quel point le gouvernement de la République de Corée n’a pas rempli sa mission.

La commission fait un certain nombre de recommandations excellentes mais, dans ses conclusions, elle continue de se débattre avec les contraintes de la définition de la discrimination et l’application effective d’une loi qui porte sur l’inégalité de traitement en fonction du statut de l’emploi et non pas du sexe. « La commission prie instamment le gouvernement de déployer des efforts particuliers pour s’attaquer à la discrimination directe et indirecte

fondée sur le sexe contre les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel, et d'assurer l'application de la loi de 2006 sur la protection, etc., des salariés temporaires et des salariés à temps partiel, en particulier dans les secteurs d'activité et les professions dans lesquels les femmes sont prédominantes». La commission ne peut aller au-delà de l'interprétation étroite de la convention n° 111; la pratique du gouvernement est examinée en renvoyant à sa propre législation, et non pas à la convention n° 111, car la commission ne semble pas savoir comment appliquer le sens potentiellement plus large de la convention. Dans cette décision, les notions de discrimination et d'inégalité de traitement présentent des éléments communs tout en s'excluant mutuellement. Le fait que ces deux notions se recoupent parfois est gênant.

Il est clair que les conventions de l'OIT relatives à la discrimination doivent être étendues, grâce au recours prudent au mécanisme de plaintes, pour les appliquer aux relations contractuelles qui autorisent l'inégalité de traitement. L'élargissement de la jurisprudence résultera d'un processus de lutte et de mobilisation.

Par ailleurs, les conventions n°s 87 et 98 qui établissent les droits des travailleurs à constituer des syndicats (liberté syndicale) afin de négocier les conditions de travail et d'emploi (négociation collective) sont des instruments forts, dont la portée est large et dont les implications et les applications ont commencé à être utilisées pour remettre en cause l'emploi précaire (UITA, 2010).

Les conventions de l'OIT sont censées garantir les droits non seulement sur le papier, mais aussi rendre l'exercice de ces droits possible dans la pratique. Les principales décisions du Comité de la liberté syndicale relatives aux travailleurs intérimaires en République de Corée (cas n° 2602, 2006, impliquant Hyundai Motors) et en Colombie (cas n° 2556, 2008) montrent clairement que le recours à des emplois intérimaires pour empêcher l'adhésion à un syndicat et refuser les droits de négociation collective est une infraction aux conventions n°s 87 et 98. La décision relative à la République de Corée déclare explicitement que le recours à la sous-traitance chez Hyundai était destiné à empêcher l'exercice effectif des droits fondamentaux. On retrouve le même raisonnement dans le rapport de l'OIT de 2008 sur les relations professionnelles dans les usines d'embouteillage de Coca-Cola en Colombie, qui révèle comment, en externalisant de nombreuses activités essentielles aux opérations des usines d'embouteillage, les entreprises refusent et restreignent systématiquement la capacité de ces travailleurs à exercer leurs droits d'adhérer au syndicat de leur choix (BIT, 2008).

La décision de 2008 relative à la Colombie (cas n° 2556) portait sur le refus du gouvernement d'enregistrer un syndicat de travailleurs dans une entreprise chimique au motif qu'elle comptait parmi ses membres des travailleurs intérimaires. Le gouvernement a prétendu que les travailleurs intérimaires étaient des agents de service, et non pas des travailleurs de l'industrie chimique, en raison de leur statut d'intérimaires, et qu'ils n'avaient donc

pas le droit d'adhérer à un syndicat des travailleurs de la chimie. Le comité a affirmé que «la nature juridique du lien entre les travailleurs et l'employeur ne devrait avoir aucune incidence sur le droit de s'affilier à des organisations de travailleurs et de participer aux activités de celles-ci [...] et que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, doivent avoir le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, qu'il s'agisse de travailleurs permanents ou de travailleurs recrutés pour une période temporaire, ou de travailleurs temporaires». Cette décision se fonde uniquement sur le statut contractuel; le comité n'a donc pas eu à chercher si les femmes, les migrants, etc. sont prépondérants pour condamner cette violation des droits fondamentaux.

Il découle de ce qui précède que les nombreuses lois et réglementations en vigueur dans le monde qui interdisent aux travailleurs temporaires et/ou formellement employés par des agences d'adhérer à un syndicat de travailleurs permanents sont en infraction avec les conventions n^{os} 87 et 98 et sont donc illégales d'après le droit international. Les syndicats devraient utiliser plus souvent cet argument pour lutter contre les gouvernements – et les entreprises (voir ci-dessous). En matière de droit du travail, l'OIT est la référence ultime.

L'application potentielle des conventions n^{os} 87 et 98 peut encore être élargie. La décision relative à la Colombie susmentionnée déclare que les travailleurs – indépendamment de leur statut – ont le droit de s'affilier au syndicat de leur choix, sans restriction, et de participer à leurs activités. Pour un syndicat, existe-t-il une activité plus fondamentale que la négociation collective?

Ce qui n'est pas encore explicite dans la jurisprudence de l'OIT, c'est le droit des travailleurs temporaires ou intérimaires à être représentés par un syndicat de travailleurs permanents pour la négociation collective. Beaucoup de syndicats négocient en fait les conditions de travail des travailleurs temporaires et/ou intérimaires employés sur leur lieu de travail. Mais, dans de nombreux cas et de nombreux pays, ils sont privés de ce droit. Il faut que cela devienne explicite.

Les droits établis dans les conventions n^{os} 87 et 98 se fondent sur la reconnaissance de l'inégalité de la relation employeur-travailleur pour la négociation. Pour rectifier ce déséquilibre, les travailleurs doivent avoir le droit de résister à la coercition en regroupant leurs forces pour négocier leurs conditions de travail. Comme ce droit ne peut s'exercer que collectivement, il en découle que les pratiques d'emploi qui diluent ce droit en fragmentant la portée de la négociation collective grâce à l'insertion d'un tiers – l'agence – entre le travailleur et l'employeur véritable qui organise le travail collectif de l'entreprise viole le fondement de la négociation collective qui s'appuie sur les droits de l'homme. L'employé d'une agence peut être «libre», en principe, de défendre ses droits de négociation collective vis-à-vis de l'agence qui est formellement et légalement son employeur. Mais la véritable négociation de cette relation de travail a lieu entre l'entreprise utilisatrice

et l'agence. Puisque l'on comprend la négociation collective comme l'exercice d'un droit collectif de négocier les conditions de travail, ce droit n'est réel que dans la mesure où il peut être exercé vis-à-vis du pouvoir qui fixe effectivement ces conditions. Le travail intérimaire sape ce droit fondamental.

Imposer aux entreprises un cadre se référant aux droits de l'homme: les Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE, révisés en 2011, ne contenaient auparavant que de vagues références aux droits de l'homme des travailleurs. Ils font dorénavant explicitement référence aux conventions fondamentales de l'OIT ainsi qu'à la Déclaration universelle des droits de l'homme et au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ce qui ouvre de nouvelles possibilités pour organiser la lutte contre la précarité de l'emploi.

Alors que les traités sur les droits de l'homme sont élaborés par les Etats et pour les Etats, les Principes directeurs révisés incorporent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (les «Principes de Ruggie»), qui établissent que les engagements vis-à-vis des droits de l'homme sont une norme que les entreprises doivent respecter tout autant que les Etats. Les droits établis dans ces instruments ne sont pas négociables – ils constituent la norme au regard de laquelle toutes les pratiques doivent être comparées. Alors que les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, comme les conventions nos 87 et 98 de l'OIT, ne mentionnent pas l'emploi précaire en tant que tel, ils en disent long sur les obligations en matière de droits de l'homme que doivent respecter les entreprises au niveau des droits des travailleurs et des syndicats, à la lumière de l'expansion de pratiques d'emploi qui peuvent violer ces droits fondamentaux. Ces instruments peuvent nous aider à élaborer un cadre établissant des critères stricts pour l'emploi des travailleurs précaires et des repères pour renverser cette tendance.

L'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels établit le droit de tous les travailleurs à «jouir de conditions de travail justes et favorables». L'article 7 a) i) établit le droit à un «salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail». Contrairement aux conventions de l'OIT relatives à la discrimination, il s'agit d'une définition de l'inégalité de traitement qui va au-delà de la discrimination fondée sur les «caractéristiques inhérentes» (on peut argumenter que l'expression «sans distinction» est suffisamment large pour inclure la distinction entre le personnel permanent et le personnel intérimaire, par exemple). L'article 7 c) établit le droit à «la même possibilité pour

tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes».

En se basant sur l'article 7, l'inégalité de traitement entre un employé permanent et non permanent viole les engagements en matière des droits de l'homme, et l'article 7 c) suggère que le maintien des travailleurs temporaires et intérimaires dans une situation de précarité permanente aux côtés des travailleurs permanents est aussi une violation.

Avec l'incorporation des Principes de Ruggie, les Principes directeurs comprennent maintenant l'exigence pour les entreprises de «faire preuve de

Les inégalités de traitement dès le premier jour: comment les entreprises exploitent les dérogations à la directive de l'Union européenne sur le travail intérimaire

La transposition dans le droit national de la directive de l'UE sur le travail intérimaire autorise des dérogations au principe de l'égalité de traitement qui vont à l'encontre du contenu et de l'intention de la directive. En Allemagne par exemple, une dérogation autorisant la négociation d'accords qui formalisent l'inégalité de traitement des travailleurs intérimaires par rapport aux travailleurs permanents a engendré une multitude d'accords négociés avec des «syndicats» hâtivement mis en place pratiquement dès l'entrée en vigueur de la directive, ce qui pose un défi majeur à la Confédération allemande des syndicats (DGB) et à ses affiliés.

Au Royaume-Uni, les entreprises se sont précipitées pour profiter de ce qu'on appelle la «dérogation suédoise» (en réalité un hybride britannique, danois et suédois).

Afin de contourner l'obligation selon laquelle, au bout de douze semaines de travail continu, les travailleurs intérimaires peuvent bénéficier de l'égalité de salaire et de l'accès à certaines, mais pas toutes, prestations (il n'y a pas d'égalité de traitement pour le préavis de licenciement, l'indemnité de licenciement ni les prestations de retraite), les entreprises et les agences ont rapidement mis en place une collaboration pour transformer ces travailleurs en employés permanents de l'agence.

Du jour au lendemain, la dérogation s'est généralisée dans le secteur du commerce de détail et dans d'autres secteurs. Un porte-parole du géant des supermarchés Tesco a déclaré au *Financial Times* peu après l'entrée en vigueur de la directive que «la dérogation est largement utilisée dans toute l'économie par les agences pour s'assurer que le travail intérimaire demeure compétitif et flexible. La démarche a été reconnue par le gouvernement, le British Retail Consortium (le Consortium britannique de la vente au détail) et la Confédération des industries britanniques (CBI)»⁹. Ce que cette déclaration ne dit pas, c'est que les clients des agences encouragent cette pratique et participent à sa mise en œuvre.

Deux jours plus tard, le *Financial Times* citait le cas d'une agence qui faisait passer 8000 de ses 25000 travailleurs temporaires à des contrats permanents – y compris ceux qui travaillent sur un site de DHL qui fournit des pièces détachées à une usine d'assemblage de Jaguar Land Rover, où l'on faisait pression sur les membres d'Unite pour qu'ils signent des contrats leur imposant une réduction de salaire allant jusqu'à 200 livres sterling *par semaine*¹⁰!

Et, le 31 octobre, un porte-parole de la chaîne de supermarchés Morissons a déclaré dans la publication Internet de l'industrie alimentaire *Just-food* que «les agences de recrutement avec lesquelles nous travaillons étudient depuis un certain temps comment elles vont respecter cette législation. Elles envisagent sérieusement d'utiliser ce modèle ou, de fait, emploient déjà leurs travailleurs. Grâce au réseau d'agences qui nous fournit, Morissons aura accès à des travailleurs temporaires qui pourraient être employés par les agences de recrutement avec

diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme». Ce processus s'applique aussi bien à leurs chaînes d'approvisionnement qu'à leurs propres opérations. Faire preuve de diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme dans les filières signifie que les entreprises sont responsables de l'impact sur les droits de l'homme des activités de leurs partenaires commerciaux, sous-traitants, des entreprises travaillant sous licence ou sous franchise. Il leur impose de réduire au minimum le risque de violations potentielles des droits et de prendre les mesures de correction appropriées lorsque des violations se produisent. Les fabricants sous contrat et les agences qui fournissent

les contrats d'emploi mentionnés dans la dérogation suédoise^c. Les employés de Morrisons voués à la dérogation travaillent dans la logistique et dans la transformation alimentaire.

En jargon d'entreprise, cette opération permet de créer des «synergies» pour suivre la demande de «flexibilité». La véritable synergie créée accorde à l'entreprise utilisatrice de généreuses économies et permet aux agences d'étendre leur colonisation du marché du travail.

Au Royaume-Uni, chez le brasseur transnational Carlsberg, un accord officieux avec Unite précisait que le travail d'agence dans la logistique serait limité à environ 15 pour cent des effectifs. Le syndicat a demandé une négociation lorsque ce pourcentage a été dépassé mais, lorsque la directive est entrée en vigueur, l'entreprise a demandé à toutes ses agences de recrutement de transformer tous leurs travailleurs temporaires en employés permanents. Dans le même temps, Carlsberg a pérennisé les termes de la convention collective qui accordaient aux nouveaux employés 80 pour cent du salaire des employés de longue date, puis 90 pour cent après un an, sans aller au-delà. Dans le cadre de cet accord, ces travailleurs n'atteindront jamais l'égalité de salaire à 100 pour cent. La «synergie» ici signifie des bas salaires pour une partie croissante des effectifs directement employés et le refus institutionnalisé de conditions de travail égales pour les rangs toujours plus nombreux de travailleurs intérimaires.

Avec la tendance croissante des entreprises à verrouiller des accords à deux niveaux, les personnels intérimaires qui échappent à la dérogation verront que la référence utilisée pour mesurer l'égalité de traitement est un salaire initial limité au minimum légal ou légèrement en deçà, avec peu ou aucune prestation.

Ces applications de la directive démontrent l'absurdité patente des affirmations de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT), le lobby des agences, qui prétend qu'«une réglementation appropriée» de l'emploi intérimaire favorise l'emploi décent et la «création d'emplois qui n'existeraient pas sinon»^d.

Envisagées dans le cadre des droits de l'homme que nous avons esquissé ici, ces dérogations, ainsi que d'autres similaires, au principe de l'égalité de traitement violent les engagements internationaux vis-à-vis des droits de l'homme et peuvent être contestées sur cette base. Personne n'a encore proposé une dérogation au principe de non-discrimination autorisant les employeurs à pratiquer la discrimination dans l'emploi ou la rémunération en fonction de l'origine nationale ou pour exclure ces travailleurs de l'unité de négociation des employés permanents – cependant, un contrat de travail intérimaire confère aux employeurs ce pouvoir.

^a Voir Louise Lucas et Brian Groom, «Employers are exploiting temps, claim unions», *Financial Times*, 24 octobre 2011. Disponible à l'adresse <www.ft.com/intl/cms/s/0/76f5fec4-fe4e-11e0-a1eb-00144feabdc0.html#axzz2M8tGCovK>.

^b Voir Brian Groom, «DHL to use temps get-out clause», *Financial Times*, 26 octobre 2011. Disponible à l'adresse <www.ft.com/intl/cms/s/0/1ea278fa-ffe9-11e0-ba79-00144feabdc0.html#axzz2M8tGCovK>.

^c Voir Sam Webb, «UK: Unions blast Morrisons over temporary workers», *Just-food*, 31 octobre 2011. Disponible à l'adresse <http://www.just-food.com/news/unions-blast-morrisons-over-temporary-workers_id117194.aspx>.

^d Ces affirmations reviennent constamment dans le procès-verbal du Forum de dialogue mondial de l'OIT cité auparavant, dans toutes les activités de lobbying de la CIETT et dans sa publicité.

du personnel font clairement partie de cette définition élargie de la chaîne d'approvisionnement et augmentent le risque de violations réelles ou potentielles des droits de l'homme. L'expansion du travail précaire constituerait une violation des obligations des entreprises de minimiser les risques de violation des droits de l'homme. L'incapacité à réduire le travail précaire représenterait une complicité vis-à-vis du non-respect des droits.

Cette approche se trouve renforcée par la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. Cette dernière ne comporte pas de mécanisme de mise en œuvre, mais les Principes directeurs révisés la mentionnent en disant qu'elle «peut donc être utile pour la bonne compréhension des Principes directeurs en ce qu'elle est plus approfondie».

Le paragraphe 16 de la Déclaration sur les entreprises multinationales prévoit que les entreprises multinationales «devraient [...] s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise». Le paragraphe 25 indique que «les entreprises multinationales devraient, au même titre que les entreprises nationales, s'efforcer d'assurer par une planification active de la main-d'œuvre un emploi stable à leurs travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi».

Les paragraphes 16 et 25 de la Déclaration sur les entreprises multinationales établissent donc la responsabilité des entreprises qui devraient agir de façon à assurer la réalisation progressive de conditions d'emploi sûres qui fournissent une rémunération juste et appropriée et un accès aux prestations de sécurité sociale. *Les entreprises doivent démontrer qu'elles s'écartent de l'emploi précaire pour promouvoir des emplois plus stables et plus sûrs.* Le paragraphe 25 suggère clairement qu'elles devraient négocier des accords sur la sécurité de l'emploi. La divulgation complète du recours aux contrats de travail précaires chez les fabricants sous-traitants, ainsi que dans les entreprises qu'elles détiennent et exploitent directement, est cohérente avec l'obligation de l'employeur de donner les informations nécessaires à la tenue d'une négociation collective qui ait du sens, obligation établie par la jurisprudence de l'OIT (et qui est spécifiquement mentionnée au chapitre V des Principes directeurs de l'OCDE sur l'emploi et les relations professionnelles).

En résumé, le recours à l'emploi précaire au-delà de ce qui peut être établi comme nécessaire à des fins légitimes et démontrables (et cette détermination doit faire l'objet d'une négociation collective!) est une violation des droits de l'homme et des droits syndicaux fondamentaux. L'exercice des droits fondamentaux ne peut faire l'objet de restrictions au nom de la «flexibilité» ni de la «saisonnalité», qui sont des allégations et non pas des droits fondés

sur le droit international relatif aux droits de l'homme; les droits ne peuvent pas être «modifiés en fonction des saisons», et les droits en tant que tels ne peuvent être adaptés. Le respect des obligations internationales en matière de droits de l'homme impose aux entreprises de collaborer avec les syndicats pour négocier la réduction progressive de l'emploi précaire dans le cadre de la «diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme»; l'incapacité ou le refus de le faire viole les Principes directeurs des Nations Unies, et l'entreprise peut faire l'objet d'une plainte au titre de sa responsabilité dans le cadre des Principes directeurs de l'OCDE. L'UITA a démontré que ce genre de plainte peut, dans les bonnes circonstances, être un levier important pour obtenir le droit d'organiser et de négocier au nom des travailleurs précaires.

Au-delà des possibilités de contestation juridique du travail précaire en utilisant les Principes directeurs de l'OCDE, dont le champ d'application est limité, le cadre des droits de l'homme esquissé ici peut être utile pour organiser une campagne de recrutement, pour obtenir de nouveaux droits de négociation et une nouvelle réglementation visant à restreindre et finalement éliminer le travail précaire. Etant donné que les instruments fondamentaux des droits de l'homme que nous avons évoqués ont été ratifiés de façon presque universelle, leur importance pour s'attaquer aux obstacles juridiques à une véritable égalité de traitement et pour éliminer les restrictions aux droits syndicaux dérivées du statut de l'emploi est potentiellement énorme. Le cadre fournit une plateforme pour l'organisation et la négociation et une base fondée sur des droits pour une série de revendications politiques afin de défendre les droits des travailleurs dans le système d'emplois «jetables». Il faudra le développer et l'affiner continuellement grâce à un processus continu d'organisation.

Références

- ASA – American Staffing Association. 2011. «Quarterly employment and sales survey: Staffing employment grew 8 per cent in 2011», 6 mars. Disponible à l'adresse <http://www.americanstaffing.net/newsroom/newsreleases/march_06_12.cfm>.
- . 2012. «April staffing up 6.9 per cent from a year ago». Disponible à l'adresse <http://www.americanstaffing.net/statistics/staffing_index.cfm>.
- BIT. 2008. *349^e rapport du Comité de la liberté syndicale*, Conseil d'administration, 301^e session, Huitième question à l'ordre du jour, Genève. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091470.pdf>.
- . 2011. «Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire», document élaboré pour le symposium «Politiques et réglementation visant à lutter contre le travail précaire» (du 4 au 7 octobre 2011), Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), Genève. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164287.pdf>.

- 2012a. *Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs de services privés (Genève, 18-19 octobre 2011)*, Genève, Département des activités sectorielles, BIT. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--sector/documents/meetingdocument/wcms_175196.pdf>.
- 2012b. *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), Rapport général et observations concernant certains pays, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_174828.pdf>
- Gordon, J. 2011. «America's sweatshop diplomacy», *The New York Times*, 24 août. Disponible à l'adresse <http://www.nytimes.com/2011/08/25/opinion/americas-sweatshop-diplomacy.html?_r=1&scp=4&sq=hershey&st=cse>.
- Roberts, D. 2012. «Why China's factories are turning to temp workers», *Bloomberg Businessweek*, 8 mars. Disponible à l'adresse <<http://www.businessweek.com/printer/articles/12340-why-chinas-factories-are-turning-to-temp-workersChina>>.
- UE – Union européenne. 2008. «Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire», *Journal officiel de l'Union européenne*, 5.12.2008, L 327/9. Disponible à l'adresse <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:fr:PDF>>.
- UITA – Union internationale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie. 2010. *Precarious work: Undermining human rights*, mémoire présenté au représentant spécial des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Disponible à l'adresse <<http://www.reports-and-materials.org/IUF-submission-to-Ruggie-re-precarious-employment-Mar-2010.pdf>>.
- 2011a. «Strike against brutal, precarious conditions at Australia's largest poultry producer, supplier to one of Australia's biggest supermarket chains», 17 novembre. Disponible à l'adresse <<http://cms.iuf.org/?q=node/1237>>.
- 2011b. «Strike by student exchange workers at US chocolate maker Hershey exposes sordid trail of outsourcing and exploitation», 4 septembre. Disponible à l'adresse <<http://cms.iuf.org/?q=node/1096>>.
- 2011c. «Précarité au cube: les couches d'emploi précaire sous les biscuits et gaufrettes Oreo de Kraft», 15 juillet. Disponible à l'adresse <<http://cms.iuf.org/?q=fr/node/1048>>.