

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme



**LE PROGRÈS DES FEMMES
À TRAVERS LE MONDE**

2005



LES FEMMES | LE TRAVAIL | ET | LA PAUVRETÉ

Martha Chen • Joann Vanek • Francie Lund • James Heintz
avec Renana Jhabvala • Christine Bonner

UNIFEM est le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme. Il apporte une assistance financière et technique à des stratégies et des programmes novateurs pour faciliter l'émancipation des femmes et l'égalité entre les sexes. Faisant d'un meilleur exercice, par les femmes, de leurs droits fondamentaux le principe de tous ses efforts, UNIFEM cherche à faire reculer la pauvreté parmi les femmes, à mettre un terme à la violence contre elles et à enrayer la propagation du sida et du VIH parmi les femmes et les filles. Son objectif ultime est, dans un régime démocratique, de réaliser l'égalité entre les sexes, en temps de paix comme en temps de guerre.

Les opinions exprimées dans la présente publication sont celles de leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles d'UNIFEM, de l'Organisation des Nations Unies ou de l'une quelconque des organisations qui lui sont affiliées.

Le progrès des femmes à travers le monde 2005 : les femmes, le travail et la pauvreté

Copyright © 2005 Fonds de développement des Nations Unies pour la femme

ISBN : 1-932827-26-9

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
304 East 45th Street, 15th floor
New York, NY 10017 (États-Unis)

Tél. : +1 212-906-6400

Fax : +1 212-906-6705

E-mail : unifem@undp.org

Site web : www.unifem.org

Sur la couverture :

Couturière autochtone employée à domicile, province de Roraima (Brésil).

Photo : Gerd Ludwig/Panos

**LE PROGRÈS DES FEMMES
À TRAVERS LE MONDE**

2005

LES FEMMES | LE TRAVAIL | ET LA | LA PAUVRETÉ

**Martha Chen • Joann Vanek • Francie Lund • James Heintz
avec Renana Jhabvala • Christine Bonner**

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme



Équipe consultative

Debbie Budlender
Community Agency for Social Enquiry
Le Cap, Afrique du Sud

Diane Elson
Université de l'Essex
Colchester, Essex
Royaume-Uni

Guadalupe Espinosa
Institut de développement social de Mexico
Mexique

Noeleen Heyzer
Directrice exécutive
UNIFEM
New York, États-Unis

Selim Jahan
Bureau des politiques de développement – PNUD
New York, États-Unis

Francesca Perucci
Division de statistique du Secrétariat de l'ONU
New York, États-Unis

Anne Trebilcock
OIT
Genève, Suisse

Équipe d'analyse des données

Canada :
Leah Vosko et Sylvia Fuller
York University
Toronto

Costa Rica :
Jesper Venema
Bureau régional de l'OIT
Panama City

Égypte :
Mona Amer et Alia El Mahdi
Université du Caire
Le Caire

El Salvador :
Edgar Lara López, Reinaldo Chanchán,
Sara Gammage
Fondation nationale pour le développement
San Salvador

Ghana :
James Heintz
Institut de recherche en économie politique
Université du Massachusetts
Amherst (États-Unis)

Inde :
Jeemol Unni
*National Commission for Enterprises in the
Unorganized Sector* (Commission nationale
pour les entreprises du secteur non organisé)
New Delhi

Afrique du Sud :
Daniela Casale, Colette Muller, Dorrit Posel
Université de KwaZulu Natal
Durban

Chargée de la rédaction : Karen Judd, UNIFEM

Consultante pour la rédaction : Gloria Jacobs

Production : Barbara Adams, Nanette Braun, Jennifer Cooper, Heather Tilbury, UNIFEM

Présentation et conception : VanGennep Design

Couverture : Cynthia Rhett

Impression : Prographics, Inc.

Traduction : Multi-Language Services, Inc.

Table des matières

5	Remerciements
6	Préface
8	Aperçu : Les femmes, le travail et la pauvreté
14	Chapitre 1 : L'emploi et la réduction de la pauvreté La pauvreté et l'inégalité entre les sexes au XXI ^e siècle L'emploi au XXI ^e siècle L'emploi dans l'optique des OMD et des DSRP Structure du présent rapport
22	Chapitre 2 : Le travail des femmes dans sa totalité Comprendre et mesurer le travail des femmes Délimitation du travail rémunéré et non rémunéré des femmes La dynamique de travail rémunéré et non rémunéré des femmes Les disparités entre les sexes et les autres sources de disparités : incidences pour la réduction de la pauvreté
36	Chapitre 3 : L'emploi, les femmes et la pauvreté Emploi non structuré : définition et données récentes Objectifs du Millénaire pour le développement – Objectif 3 : indicateurs recommandés concernant l'emploi Segmentation de la main-d'œuvre, revenus et pauvreté : données relatives aux pays développés Segmentation de la main-d'œuvre, revenus et pauvreté : nouvelles données provenant des pays en développement Marchés du travail et statistiques de la main-d'oeuvre Notes relatives aux tableaux
58	Chapitre 4 : La réalité du travail précaire des femmes Nature du travail dans le secteur non structuré Avantages du travail dans le secteur non structuré Coûts du travail non structuré Études de cas : types d'emploi Un modèle causal de l'économie non structurée Pauvreté, sexospécificité et emploi dans le secteur non structuré
74	Chapitre 5 : L'organisation collective des femmes dans l'économie non structurée Les avantages de l'organisation collective Le rôle central du travail Stratégies et formes d'organisation Influence sur les politiques suivies : alliances et réseaux nationaux, régionaux et internationaux La phase suivante
86	Chapitre 6 : Ébauche de politiques et plan d'action Le débat sur les politiques à l'égard du secteur non structuré Ébauche des politiques et plan d'action L'action future Études de cas : pratiques optimales
105	Références
111	Au sujet des auteurs
112	Index

Tableaux et figures

28	Tableau 2.1 : Risques et causes de vulnérabilité associés à l'emploi au cours d'une vie
40	Tableau 3.1 : Travail salarié indépendant dans l'emploi non structuré hors agriculture, par sexe (1994-2000)
45	Tableau 3.2 : Répartition en pourcentage des femmes et des hommes dans l'emploi non structuré, par catégorie d'emploi
46	Tableau 3.3 : Répartition en pourcentage de l'emploi structuré par sexe, par type d'emploi
47	Tableau 3.4 : Rémunération horaire, en pourcentage de la rémunération moyenne des salariés du secteur structuré privé non agricole, par catégorie d'emploi
48	Tableau 3.5 : Salaire moyen par travailleur et part des femmes dans la main-d'œuvre totale des petites et microentreprises, selon la taille de l'entreprise, Égypte, 2003 (en livres égyptiennes de 2002)
48	Tableau 3.6 : Rémunération horaire féminine en pourcentage de la rémunération horaire masculine
49	Tableau 3.7 : Rémunération horaire dans certaines catégories d'emploi, Ghana (en cedis et en dollars É.-U. ajustés en parité de pouvoir d'achat)
50	Tableau 3.8 : Moyenne d'heures de travail par semaine, par sexe et catégorie d'emploi
50	Tableau 3.9 : Nombre total d'heures de travail par semaine, emploi et prestation de soins non rémunérés, population active (plus de 15 ans), Ghana, 1998-1999
51	Tableau 3.10 : Travailleurs pauvres, en pourcentage de la population active (plus de 15 ans) dans certaines catégories d'emploi, par sexe, 2003, El Salvador
52	Tableau 3.11 : Taux relatifs de pauvreté : travailleurs pauvres, par sexe et par catégorie d'emploi, structuré et non structuré, en pourcentage du taux de pauvreté des salariés du secteur privé structuré non agricole
53	Tableau 3.12 : Taux de pauvreté, par type de ménage, Afrique du Sud, 2003
53	Tableau 3.13 : Taux de pauvreté des ménages vivant d'un revenu du secteur non structuré, zones urbaines, Inde, 1999-2000
54	Figure 3.1 : Segmentation de l'emploi non structuré par revenu moyen et par sexe
54	Figure 3.2 : Risque de pauvreté des ménages, par source de revenu
54	Figure 3.3 : Risque de pauvreté des ménages selon la principale source de revenu

Remerciements

Les auteurs sont reconnaissants à UNIFEM d'avoir bien voulu commander le présent rapport sur l'emploi non structuré et sur les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, et leur importance dans la lutte contre la pauvreté. En particulier, nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à Noeleen Heyzer, Directrice exécutive, pour l'impulsion qu'elle a apportée à ce projet, l'intérêt qu'elle lui a porté et sa grande connaissance des questions relatives aux femmes, au travail et à la pauvreté, ainsi que pour son appui organique et financier, sans lequel le rapport n'aurait pas pu paraître.

Nous tenons également à remercier Joanne Sandler, Directrice adjointe d'UNIFEM pour les programmes, pour sa contribution et son aide, et Meagan Bovell, Nisreen Alami, Leyla Sharafe et Ellen Houston de la Section d'UNIFEM de la sécurité économique et des droits pour leur aide aux recherches. Nous tenons spécialement à remercier Karen Judd, chargée de la rédaction à UNIFEM et Gloria Jacobs, consultante pour la rédaction, qui ont veillé au bon achèvement de la publication.

D'autres membres du personnel d'UNIFEM ont également été consultés : Meenakshi Ahluwalia, Aileen Allen, Letty Chiwara, Nazneen Damji, Sandra Edwards, Eva Fodor, Chandī Joshi, Yelena Kudryavtseva, Lucita Lazo, Osnat Lubrani, Firoza Mehrotra, Zina Mounla, Natasha Morales, Sunita Narain, Grace Okonji, Teresa Rodriguez, Amelia Kinahoi Siamoumua, Damira Sartbaeva, Alice Shackelford, Stephanie Urdang, Marijke Velzeboer-Salcedo. Nous remercions également les traducteurs, ainsi que Marie-Michèle Arthur et Tracy Carvalho qui se sont occupés des contrats et des paiements.

Nous tenons également à remercier le PNUD et l'OIT qui ont l'un et l'autre apporté des avis utiles et un concours financier complémentaire. En outre, Selim Jahan du PNUD, et Anne Trebilcock de l'OIT, ont contribué aux travaux des équipes consultatives et fait de précieuses observations. Debbie Budlender, de l'organisation CASE en Afrique du Sud, Diane

Elson, coordonnatrice de la première publication d'UNIFEM sur le progrès des femmes à travers le monde, parue en 2000, et Guadalupe Espinoza, ancienne Directrice du programme régional d'UNIFEM au Mexique, ont apporté de précieux commentaires. Ralf Hussmanns, de l'OIT, a facilité le travail statistique et Francesca Perucci de la Division de statistique du Secrétariat de l'ONU a apporté des statistiques complémentaires. D'autres membres du personnel de l'OIT ont été consultés : Amy King-DeJardin, Marie-Thérèse DuPré, Rakawin Lee, Katarina Tsotroudi, Maria Elena Valenzuela, Linda Wirth et Sylvester Young.

Nous tenons également beaucoup à remercier les membres des équipes d'analyse des données qui ont analysé les données relatives à sept pays pour la rédaction du chapitre 3. Nous remercions aussi plusieurs membres de l'équipe WIEGO : Marais Canali, qui a établi la bibliographie, écrit certaines des études de cas sur les pratiques optimales et aidé les auteurs; Shalini Sinha, qui a travaillé étroitement avec les auteurs du chapitre 5; Anna Marriott, Cally Ardington et Kudzai Makomva, qui ont contribué aux recherches utilisées dans différents chapitres, et Suzanne Van Hook, qui s'est occupée des contrats pour l'équipe de l'analyse des données. Les autres membres du réseau WIEGO qui ont été consultés pour les études de cas relatives aux chapitres 5 et 6 sont les suivants : Kofi Asamoah, Stephanie Barrientos, Ela Bhatt, Mirai Chatterjee, Nicole Constable, Dan Gallin, Pat Horn, Elaine Jones, Paula Kantor, Martin Medina, Winnie Mitullah, Pun Ngai, Fred Pieterse, Jennefer Sebstad, and Lynda Yanz.

Enfin, nous souhaitons remercier les femmes et les hommes pauvres qui travaillent dans le monde et qui ont été pour nous une source d'inspiration.

Martha Chen, Joann Vanek, Francie Lund,
James Heintz, Renana Jhabvala,
et Christine Bonner

Préface

L'économie moderne est maintenant mondialisée. Pourtant, partout dans le monde, des hommes et des femmes travaillent dans des conditions qui ne devraient plus exister au XXI^e siècle, pour un revenu qui leur permet à peine de survivre. Les travailleuses à domicile, en particulier, passent de longues heures, chaque jour, à gagner des sommes qui ne correspondent pas à leur travail réel. Dans les zones rurales, les femmes consacrent de nombreuses heures de travail pénibles à cultiver des parcelles familiales, souvent sans aucune rémunération. Celles des zones urbaines travaillent dans des usines qui ne sont pas réglementées, gagnent des sommes très réduites pour fabriquer des produits qui sont ensuite envoyés, par des entreprises sous-traitantes, vers des marchés très éloignés, ou s'emploient à chercher dans des tas d'ordures des articles qu'elles espèrent vendre. Ces travailleurs pauvres sont aussi bien des hommes que des femmes, mais plus on descend dans l'échelle de la qualité et de la sécurité, plus on trouve de femmes. C'est pourtant leur travail – en particulier leur travail non rémunéré au sein du ménage, ou leur travail très mal rémunéré dans des emplois précaires ou dans les toutes petites entreprises – qui permet aux familles et aux communautés de survivre ensemble.

Ces travailleurs du secteur non structuré sont partout, dans chaque pays, dans chaque région. La mondialisation a ouvert de nouvelles possibilités pour de nombreux travailleurs, en particulier ceux qui sont instruits, qui ont les compétences qu'exige l'économie mondiale hautement technique. Mais elle a aggravé l'insécurité et la pauvreté de nombreux autres, en particulier des femmes, qui n'ont ni les compétences nécessaires pour subir cette concurrence, ni les moyens de les acquérir. L'existence quotidienne de ces travailleurs pauvres est bien le message du présent rapport : trop nombreux sont les femmes et les hommes qui ont des emplois précaires, échappant à toute réglementation, exercés dans des conditions souvent insalubres et dangereuses.

De plus en plus, loin de se structurer, à mesure que l'économie croît, le travail se déstructure, les emplois structurés faisant place aux emplois non structurés, les emplois réglementés aux emplois non réglementés, les travailleurs perdant alors leur sécurité d'emploi ainsi que leur assurance maladie et d'autres prestations. On constate ainsi que la croissance n'entraîne pas automatiquement une amélioration progressive du sort des pauvres (pas de "percolation"). La croissance peut en fait accroître le fossé entre les riches et les pauvres. À mesure que la mondialisation s'accélère, la possibilité de trouver un emploi dans un secteur structuré diminue souvent, car des grandes sociétés sans port d'attache déplacent leur production d'une zone où le travail est peu réglementé vers une zone où il l'est encore moins,

employant les travailleurs dans des contrats non officiels, ou à des "petits boulots", où les salaires sont faibles et assortis de peu d'avantages, ou même d'aucun.

Dans beaucoup de pays en développement, avec la baisse des cours des produits primaires et la persistance des subventions agricoles versées dans les pays riches, les collectivités rurales se désintègrent souvent, contraignant les femmes et les hommes à entrer dans l'économie non structurée. C'est en partie pourquoi dans les pays en développement l'emploi non structuré concerne entre 50 et 80 % de la main-d'œuvre non agricole. Si l'on y ajoute les travailleurs agricoles, par exemple ceux qui cultivent le café ou le cacao, et qui ne peuvent supporter la concurrence du marché mondial, le pourcentage de travailleurs employés dans le secteur non structuré augmente considérablement. Dans presque tous les pays en développement (à l'exception de l'Afrique du Nord), ce sont surtout les femmes qui travaillent dans ce secteur, en plus grande proportion que les hommes : plus de 60 % des femmes employées en dehors de l'agriculture ont des emplois non structurés.

Les femmes sont non seulement en plus grande proportion dans l'économie non structurée, elles ont également des emplois encore plus précaires, et leurs gains sont souvent instables, presque toujours très faibles. Dans certains cas, le revenu peut être un moyen important d'aider leur famille à sortir de la pauvreté, mais cela n'est vrai que s'il y a un autre salaire dans le ménage. Cela est une situation grave, au moment où on redouble d'efforts pour réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement, et en particulier où l'on cherche à éliminer la pauvreté et à réaliser l'égalité entre les sexes. Ne pas atteindre ces objectifs serait impensable. L'élargissement du fossé entre les riches et les pauvres et entre les femmes et les hommes ne pourra que contribuer à une aggravation de l'instabilité et de l'insécurité dans le monde.

Et c'est pourquoi l'autre message de ce rapport : un emploi convenable est un droit fondamental, un droit que les gouvernements, les grandes sociétés, les organisations internationales peuvent transformer en réalité pour tous les travailleurs. Le changement est possible, les solutions novatrices sont déjà appliquées. Le présent rapport montre comment et où des changements ont eu lieu, et montre comment les gouvernements, les organismes des Nations Unies et les ONG, de même que plusieurs entreprises socialement responsables peuvent travailler ensemble pour faire en sorte que les travailleurs du secteur non structuré, en particulier les femmes, soient traités, dans l'emploi, de façon équitable.

Pour cela, quatre choses sont prioritaires :

D'abord, les femmes ayant un emploi précaire doivent s'organiser pour obtenir une protection juridi-

que et sociale. Tant qu'elles n'auront pas assez de pouvoir pour exiger des services, une protection et l'exercice de leurs droits, les structures fondamentales qui régissent leur existence quotidienne ne changeront pas. Si elles agissent seules, elles ne pourront obtenir que des changements limités. Il faut donc aider les femmes à s'organiser, aux côtés des syndicats et des organisations de travailleurs défendant leurs membres, pour s'assurer qu'un plus grand nombre de travailleurs bénéficient d'un droit du travail qui leur soit favorable.

Deuxièmement, pour les personnes qui sont à leur compte, il faut faire un effort plus grand pour que les services leur soient assurés, améliorer l'accès au crédit et aux marchés financiers et mobiliser la demande des produits et services qu'elles fournissent. Les compétences et les atouts des femmes doivent être améliorés pour qu'elles puissent avec succès supporter la concurrence extérieure sur ces marchés. On a vu, au Burkina Faso, les effets favorables d'une amélioration des qualifications. UNIFEM a aidé des femmes qui produisaient du beurre de karité à améliorer la qualité de leur produit. Cela, à son tour, les a aidées à améliorer leur position sur la filière productive, et en particulier leur a permis de valoriser le créneau de leur produit très spécialisé, qui est désormais acheté par des sociétés, à un meilleur prix, que ce qu'elles recevaient auparavant.

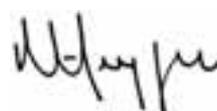
Troisièmement, des politiques judicieuses doivent être appliquées pour les travailleurs du secteur non structuré. Cela suppose qu'ils soient visibles, et que la totalité de leur travail, en particulier dans le cas des femmes, soit valorisée. Le point de départ d'une décision bien conçue serait de rendre plus visible le travail des femmes, en ventilant systématiquement, par sexe, les statistiques de la population active du pays. Ces statistiques, ventilées par sexe, doivent être mises au point, analysées et utilisées dans la conception de politiques qui privilégient la sécurité et les droits économiques.

Enfin, il faut renforcer des stratégies qui puissent transformer les structures fondamentales qui sont à l'origine de l'inégalité entre les sexes. Il faut se demander quels types de règles mondiales sont nécessaires pour réglementer les marchés et guider les priorités des institutions économiques internationales vers la mondialisation, de façon à améliorer l'existence quotidienne et les conditions de travail. Il faut commencer par réduire puis éliminer l'écart de revenu entre les sexes, veiller à ce que les conditions de travail soient sûres et salubres pour tous et fixer des règles et normes à cet effet. Des sociétés sou-

cieuses de leurs responsabilités sociales peuvent prendre des initiatives dans cette voie. En même temps, toutes les grandes sociétés doivent être tenues comptables de leur action dans ce sens, par la fixation de normes et par l'indispensable vérification indépendante de leur respect.

Ce rapport est un appel à l'action, un appel à réaliser les objectifs qui viennent d'être énoncés. Les travailleurs pauvres et ceux qui les défendent ont déjà beaucoup fait pour améliorer les conditions de travail et pour s'assurer que les pauvres qui sont employés dans l'économie non structurée restent bien en vue dans l'agenda international. Des campagnes de responsabilité sociale et des initiatives de commerce équitable ont aidé à faire prendre conscience de l'importance d'une amélioration des conditions de travail. Ainsi la campagne "Vêtements propres" et les Principes d'action des femmes, ensemble d'objectifs auxquels souscrivent des grandes entreprises qui utilisent des sous-traitants ou exploitent des usines dans les pays en développement, qui a été créée par le *Calvert Investment Group* en coopération avec UNIFEM, s'inscrivent dans un effort que mènent actuellement les consommateurs des pays développés pour veiller à ce que les biens qu'ils achètent soient produits dans des conditions humaines. Certains gouvernements reconnaissent aussi qu'il est important de protéger la vie et le bien-être de leur population, qui est leur capital humain, et exigent que certaines normes soient observées, et que certains salaires minimums soient versés.

Mais de tels efforts ne doivent pas être l'apanage de quelques sociétés soucieuses de leurs responsabilités sociales, ou de consommateurs conscients, ou encore d'organisations de travailleurs du secteur non structuré. Les sociétés et les entités actives sur le marché mondial doivent modifier leurs pratiques pour venir enfin à bout de la pauvreté. Les défenseurs des travailleurs peuvent utiliser les instruments présentés dans ce rapport pour diffuser leur message à des groupes toujours plus vastes. Ils peuvent mesurer l'impact des politiques économiques sur les femmes et sur les hommes et exiger que soient adoptées celles qui offrent des solutions concrètes au problème des conditions déplorables qui règnent dans l'économie non structurée.



Noeleen Heyzer
Directrice exécutive d'UNIFEM

Aperçu : Les femmes, le travail et la pauvreté

L'année 2005 marque le cinquième anniversaire de la Déclaration du Millénaire adoptée par les Nations Unies en 2000, et le dixième anniversaire du Programme d'action de Beijing, adopté en 1995. Durant les 10 années écoulées depuis l'adoption de ce texte, le nombre de personnes vivant, dans le monde, avec moins de 1 dollar par jour a diminué; le fossé entre garçons et filles dans l'enseignement primaire a également diminué de même que, dans une moindre mesure, dans l'enseignement secondaire; et les femmes sont plus nombreuses à participer aux assemblées élues et aux institutions publiques. En outre, elles sont plus nombreuses sur le marché du travail – leur participation étant l'indicateur utilisé pour représenter approximativement la condition économique des femmes dans le monde (Nations Unies, 2005).

Cependant, ce recul de la pauvreté en général masque des différences importantes, non seulement entre régions mais dans les régions. C'est en Asie que l'extrême pauvreté a le plus reculé, l'Amérique latine venant ensuite; elle a cependant augmenté en Afrique subsaharienne. Même si le nombre des très pauvres a diminué, notamment en Chine et en Inde, la pauvreté persiste dans différentes régions et dans plusieurs groupes sociaux, ce qui entraîne une augmentation des inégalités (Nations Unies, 2005).

Pour les femmes, les progrès ont été réguliers mais beaucoup trop lents. Malgré les progrès de la parité dans l'enseignement primaire, les disparités demeurent importantes dans l'enseignement secondaire et supérieur – qui sont de plus en plus, l'un et l'autre, la clef de nouvelles possibilités d'emploi. Et si la proportion de femmes dans les parlements a un peu augmenté dans toutes les régions, la moyenne mondiale ne dépasse pas 16 %. Enfin, si les femmes sont entrées en grand nombre sur le marché du travail, le résultat en termes de sécurité économique n'est pas évident. Selon le Rapport 2005 *Investir dans le développement : Plan pratique pour réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement*, publié par les Nations Unies : "Les femmes ont moins accès que les hommes à l'emploi rémunéré dans la plupart des pays en développement ... elles sont moins susceptibles que les hommes de détenir un emploi régulier et rémunéré et travaillent plus souvent dans l'économie spontanée, qui ne leur assure pratiquement aucune sécurité financière" (Nations Unies, 2005).

On voit actuellement se produire, dans le monde, une aggravation des inégalités de revenu, et pour beaucoup, une augmentation de l'insécurité économique. L'emploi dans le secteur non structuré, loin de disparaître, persiste et s'étend. Dans beaucoup de pays, la croissance économique dépend d'une production à forte intensité de capital dans quelques secteurs seulement, plutôt que d'une augmentation générale de l'emploi, ce qui refoule de plus en plus de gens vers l'économie non structurée. Dans d'autres pays, la croissance économique a engendré de nom-

breux emplois, mais ceux-ci ne sont pas couverts par une protection juridique ou sociale, car la réglementation du marché du travail est abandonnée, les normes ne sont plus respectées et les employeurs réduisent les coûts (voir chapitre 4). De ce fait, une part grandissante de la population active des pays développés comme des pays en développement n'est plus couverte par une protection sociale et légale basée sur l'emploi.

De plus, la croissance économique et la libéralisation des échanges font que certains travailleurs du secteur non structuré sont tout simplement laissés pour compte. Il s'agit de travailleurs salariés qui perdent leur emploi quand une entreprise accroît son degré d'automatisation, diminue ses effectifs ou se délocalise. Il s'agit aussi de tout petits producteurs et commerçants qui n'ont pratiquement aucun accès aux subventions, aux réductions d'impôt ou aux mesures de protection qui les aideraient à être plus compétitifs à l'exportation ou contre les articles importés. Ces 'perdants', dans l'économie mondiale, doivent donc trouver les moyens de survivre dans l'économie locale, et nombreux sont ceux qui doivent accepter des occupations telles que le ramassage de matières au rebut ou se faire petits marchands ambulants.

Le *progrès des femmes à travers le monde 2005* démontre que si l'on veut réduire la pauvreté et encourager l'égalité entre les sexes, il faut améliorer la sécurité économique des femmes et que la condition de cette sécurité économique est l'obtention d'un emploi convenable. Ce rapport donne des statistiques qui montrent que :

- La proportion de femmes ayant un emploi dans le secteur non structuré est généralement plus grande que la proportion d'hommes;
- Les femmes ont surtout des emplois non structurés les plus précaires; et
- Les revenus moyens, pour ces types d'emploi non structuré, sont trop faibles en l'absence d'autres sources de revenu pour sortir les ménages concernés de la pauvreté.

Le rapport conclut qu'à moins que des efforts soient faits pour créer des emplois adéquats dans le secteur non structuré, il ne sera pas possible d'éliminer la pauvreté ou de réaliser l'égalité entre les sexes.

Constataions statistiques

Les statistiques provenant de pays en développement très divers montrent qu'en dépit des différences de superficie, d'emplacement géographique et de niveau de revenu, ces pays, en général, comptent 50 à 80 % d'emplois non structurés en dehors de l'agriculture. Entre 60 et 70 % des travailleurs, dans le secteur non structuré de l'économie des pays en développement, sont employés à leur compte, qu'il s'agisse d'employeurs ou d'entrepreneurs individuels, ou sont des travailleurs familiaux non rémuné-

rés dans l'entreprise familiale (OIT, 2002b). Le reste, 30 à 40 %, sont des travailleurs salariés ayant un emploi dans le secteur non structuré, parmi lesquels les employés d'entreprises non structurées, des journaliers, des employés de maisons et des travailleurs à domicile dans l'industrie.

La rémunération moyenne est plus élevée dans le secteur structuré que dans le secteur non structuré et dans les activités non agricoles que dans les activités agricoles. Les gains moyens varient également entre les différents segments de la population active du secteur non structuré. L'emploi salarié du secteur non structuré est généralement supérieur à l'emploi indépendant dans le secteur non structuré. Cependant il existe une hiérarchie : les employeurs du secteur non structuré ont en moyenne des gains plus élevés que leurs employés, puis viennent les travailleurs à leur compte, puis les journaliers et les employés de maison. Des analyses statistiques faites sur les travailleurs à domicile dans le secteur industriel montrent que ce sont eux qui ont les gains moyens les plus faibles (Charmes et Lakehal, à paraître; Chen et Snodgrass, 2001).

Le risque de pauvreté est plus faible dans le secteur structuré que dans le secteur non structuré, et dans l'emploi non agricole que dans l'emploi agricole. Le risque de pauvreté varie également entre les différents segments de la population active dans le secteur non structuré. De façon générale, les travailleurs salariés non structurés – à l'exception des employés de maison, des journaliers et des travailleurs à domicile dans l'industrie – sont moins exposés au risque de pauvreté que les travailleurs à leur compte.

L'inégalité entre les sexes dans l'emploi a des aspects multiples. D'abord, les femmes sont concentrées dans les emplois les plus précaires où les gains sont faibles. Dans les pays développés, les femmes sont également en majorité dans les emplois à temps partiel et parmi les travailleurs temporaires.

Dans les pays en développement, à l'exception de ceux où il existe un important secteur à bas salaires, travaillant pour l'exportation, les femmes, habituellement, représentent une part plus faible de l'emploi salarié du secteur non structuré. Cependant, l'emploi dans le secteur non structuré représente généralement une source plus importante d'emplois pour les femmes que l'emploi dans le secteur structuré, et une plus grande proportion de l'emploi féminin que de l'emploi masculin. Dans les pays en développement, plus de 60 % des travailleuses ont un emploi non structuré en dehors de l'agriculture – et beaucoup plus encore si on inclut l'agriculture. L'exception est l'Afrique du Nord où 43 % des travailleuses, et un pourcentage un peu plus important de travailleurs, sont employés dans le secteur non structuré.

Dans l'économie non structurée, les femmes sont plus nombreuses dans les emplois où les gains sont faibles et instables et où le risque de pauvreté est grand. En dehors de l'agriculture, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être à leur compte, d'être des

employées de maison, des travailleuses non rémunérées dans l'entreprise familiale, ou des travailleuses à domicile. Une proportion importante de femmes dans l'agriculture sont également non rémunérées, travaillant sur l'exploitation familiale.

Deuxièmement, entre les différentes catégories d'emplois, les gains horaires et mensuels des femmes sont généralement plus faibles que ceux des hommes. Il existe également des disparités de rémunération entre presque toutes les catégories d'emploi – y compris dans l'emploi salarié non structuré et parmi les entrepreneurs indépendants. Quelques exceptions existent parmi les employés du secteur public dans certains pays comme El Salvador, et dans des cas comme l'Égypte, où la plupart des femmes travaillent sans rémunération dans l'entreprise familiale, et où les rares femmes qui ont un emploi salarié ont généralement un bon niveau d'instruction. Dans ces cas exceptionnels, les salaires horaires moyens des femmes peuvent être plus élevés que ceux des hommes.

Troisièmement, dans les pays où on dispose de données, les femmes ont généralement moins d'heures de travail rémunéré que les hommes. Cela est dû en partie aux longues heures qu'elles consacrent à des tâches ménagères non rémunérées. Les responsabilités du travail ménager non rémunéré renforcent également la segmentation de la main-d'œuvre – les femmes sont parfois cantonnées à un emploi à leur compte ou à un emploi à domicile, même si elles doivent travailler plus longtemps et gagner moins qu'elles ne le pourraient dans d'autres emplois.

Enfin, malgré la faiblesse des rémunérations et la nature précaire de l'essentiel du travail rémunéré des femmes, dans les pays développés comme en développement, leur participation à l'activité peut aider à sortir une famille de la pauvreté – à condition qu'il y ait dans le ménage d'autres sources de revenu.

Résultats des recherches

Les liens entre travail et pauvreté reflètent non seulement ce que gagnent les femmes et les hommes, mais également comment ils le gagnent et pendant combien de temps. Chaque *lieu de travail* est assorti de coûts spécifiques, de risques et d'avantages propres, qui dépendent diversement de la sécurité d'occupation du lieu de travail, des coûts de l'obtention de celui-ci, de l'accès aux équipements indispensables tels que l'éclairage, l'eau, les toilettes, l'espace d'entreposage, l'évacuation des ordures, etc., l'accès aux clients et aux fournisseurs, l'aptitude des travailleurs du secteur non structuré à s'organiser et les différents risques et dangers associés au lieu de travail considéré.

Plusieurs grandes catégories de travailleurs du secteur non structuré peuvent être distinguées en fonction des *relations professionnelles* : les employeurs, leurs employés, les travailleurs à leur compte qui n'emploient personne d'autre, les travailleurs familiaux non rémunérés, les jour-

naliers et les travailleurs à domicile dans l'industrie. Ces derniers, dont la majorité sont des femmes, n'ont pas de contrat ferme, ont des gains moyens plus faibles ou, souvent, ne sont pas payés en fin de mois. Ces femmes, qui travaillent à domicile, ont non seulement un revenu faible et instable mais doivent encore supporter des coûts de production non salariaux, l'aménagement du lieu de travail, l'équipement ainsi que l'eau et l'électricité (OIT, 2002b; Carr *et al.*, 2000).

Le secteur industriel moderne ne s'est pas développé aussi complètement dans les pays en développement qu'il ne l'a fait autrefois dans les pays développés. Dans beaucoup de pays en développement en effet, la production industrielle a lieu dans des unités petites ou minuscules, dans des entreprises familiales, chez des entrepreneurs individuels, tandis que dans l'agriculture et la production artisanale des *systèmes de production et d'échange* traditionnels personnalisés subsistent. Mais dans l'économie mondialisée actuelle, les relations traditionnelles et semi-industrielles de production et d'échange s'insèrent progressivement dans le système mondial de production ou sont refoulées par lui. L'autorité et le pouvoir tendent à être concentrés dans les échelons supérieurs de la chaîne de valeur ajoutée, ou à se diffuser parmi des entreprises au sein de réseaux complexes, ce qui fait que les microentrepreneurs ont du mal à avoir accès aux marchés, être compétitifs, pouvoir négocier, et que les travailleurs salariés ont du mal à négocier des salaires et des conditions de travail équitables. Une concurrence féroce entre petits fournisseurs et le pouvoir important que s'arrogent les sociétés transnationales sur les marchés signifie que les acteurs les plus puissants captent la part du lion de la valeur ajoutée constituée progressivement aux différentes étapes de la production.

Pour le reste – ceux qui ne peuvent être compétitifs – certains deviennent des fournisseurs dans ces filières ou réseaux, d'autres cherchent à survivre comme sous-traitants tandis que d'autres encore sont forcés de louer leur force de travail à des sous-traitants. Dans l'économie mondiale actuelle, il est difficile d'imaginer une distance physique et psychologique plus grande, un déséquilibre plus grand – sur le plan du pouvoir, du profit, du mode de vie – que celui qui existe entre la femme qui coud des habits ou confectionne des ballons de football à son domicile au Pakistan pour le détaillant d'une grande marque, en Europe ou en Amérique du Nord, et le président directeur général de l'entreprise qui possède cette marque.

Les conséquences de l'emploi non structuré vont bien au-delà de l'aspect "revenu" de la pauvreté, et concernent aussi les violations des droits de l'homme et l'exclusion sociale. Par comparaison avec ceux qui travaillent dans l'économie structurée, ceux qui sont employés dans l'économie non structurée ont toutes chances de :

- Manquer des équipements et des services sociaux élémentaires;
- Être exposés à des risques classiques comme la maladie, la perte de leurs biens, l'invalidité et la mort;

- Avoir moins accès aux moyens de contrecarrer ces risques (assurance maladie, assurance des biens, contre l'invalidité ou sur la vie);
- Avoir pour cette raison un état de santé, un degré d'instruction et une longévité plus réduites;
- Avoir moins accès aux actifs financiers, physiques et autres actifs productifs;
- Avoir moins de droits et de prestations liés à l'emploi;
- Avoir des titres de propriété moins certains sur le terrain, le logement ou d'autres actifs productifs;
- Être plus gravement exclus des institutions publiques, marchandes et politiques qui déterminent les 'règles du jeu' dans ces différents domaines.

Pris ensemble, ces différents coûts prélèvent un énorme tribut sur le bien-être financier, physique et psychologique des travailleurs du secteur non structuré et de leurs familles en général.

De nouveaux instruments d'analyse et quelques exemples prometteurs

Dans le présent rapport, on trouvera un exposé de nouveaux concepts et de nouvelles méthodes, qui permettront de dégager des vues nouvelles sur les liens existant entre l'emploi dans le secteur non structuré, la pauvreté et l'inégalité entre les sexes, et qui pourront donc servir de base à de futures recherches. On trouvera ainsi :

- Une analyse des corrélations entre la division du travail entre les sexes, le travail non rémunéré et le travail rémunéré non structuré des femmes, dans leurs différents aspects (chapitre 2);
- Un schéma d'analyses reposant sur le nouvel indicateur proposé pour l'emploi au titre de l'Objectif 3 du Millénaire pour le développement, grâce auquel on peut analyser les disparités entre les sexes par type d'emploi et de rémunération (chapitre 3);
- Une méthode statistique pour déterminer le 'risque de pauvreté' des différents régimes d'emploi, par sexe, reliant les données sur la population active nationale et sur le revenu des ménages, afin de montrer les corrélations existant entre le sexe, l'emploi et le risque de pauvreté (chapitre 3);
- Une définition élargie et un modèle de segmentation des marchés du travail, tenant compte des différentes structures du marché du travail dans les pays en développement et de l'évolution des relations professionnelles dans les pays développés (chapitre 3);
- Une typologie des coûts directs et indirects de l'emploi dans le secteur non structuré, qui pourra être utilisée pour dresser une comptabilité plus complète des résultats sociaux et en matière de répartition des différents types de travail non structuré (chapitre 4);
- Un modèle causal de l'économie non structurée, qui part de l'hypothèse que certains travailleurs choisissent l'emploi dans le secteur non structuré, d'autres y sont contraints; et d'autres encore le font par tradition (métiers héréditaires) (chapitre 4);

- Un nouvel instrument d'analyse des politiques, découlant d'une analyse budgétaire ventilée par sexe, désignée sous le nom d'*analyse budgétaire de l'économie du secteur non structuré* (chapitre 6).

Pour assurer que des politiques, des institutions et des services appropriés soient bien mis en place, la main-d'œuvre du secteur non structuré doit être rendue plus visible aux responsables des politiques conçues et suivies. À ce jour, assez peu nombreux sont les pays qui disposent de données statistiques détaillées sur l'économie du secteur non structuré et la collecte de ces données doit être améliorée en priorité. Un plus grand nombre de pays doivent collecter des statistiques sur l'emploi du secteur non structuré dans le cadre de leurs enquêtes sur la population active, et les pays qui collectent déjà ce genre de données doivent en améliorer la qualité. De plus, les données collectées doivent être analysées pour bien montrer les corrélations existant entre l'emploi non structuré, la pauvreté et l'égalité entre les sexes, comme le fait le présent rapport, pour la première fois, dans le cas de sept pays.

Il ne manque pas d'exemples prometteurs de ce qui pourrait et devrait être fait pour aider les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, à réduire au minimum les coûts de leur travail et à en maximiser les avantages. Ce rapport présente une sélection de ces exemples. Ils concernent toutes les régions du monde et sont le fait aussi bien des pouvoirs publics que de la société civile et du secteur privé, d'organisations de femmes ou d'organisations syndicales, et démontrent l'intérêt de travailler ensemble.

Orientations futures

L'objectif futur d'ensemble des politiques à mettre en œuvre est de mettre un terme à la production d'emplois non structurés, précaires et mal rémunérés, et au rétrécissement des perspectives d'emploi dans le secteur structuré. Il faut pour cela développer les possibilités d'emploi dans le secteur moderne, et faire en sorte que les entreprises et les emplois du secteur non structuré deviennent des entreprises et des emplois modernes, et il faut accroître les avantages que ceux qui travaillent dans l'économie non structurée retirent de leur travail. Pour les défenseurs de la main-d'œuvre et des droits des femmes, cela signifie qu'il faut exiger la mise en place de politiques favorables et des interventions spécifiques visant à accroître les possibilités économiques, la protection sociale et la possibilité de s'exprimer de ceux qui représentent les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, dans l'économie non structurée.

Une politique favorable

La réduction de la pauvreté et l'égalité entre les sexes supposent une politique économique qui soit favorable aux travailleurs pauvres, et non indifférente à ceux-ci. La plupart des politiques économiques et sociales (sinon leur totalité) tant au niveau macro qu'au niveau micro retentissent sur les conditions d'existence et de travail des travailleurs pauvres selon diverses filières directes :

- En tant que travailleurs
- En tant que consommateurs
- En tant qu'usagers des équipements, des moyens financiers et des biens, y compris l'espace urbain et les ressources naturelles
- En tant que bénéficiaires potentiels de services ou de transferts financés par l'impôt (Banque mondiale, 2005a).

Les politiques économiques qui méconnaissent la structure et le comportement du marché du travail dans la vie réelle ne sauraient être considérées comme neutres à l'égard du travail. De même, les politiques économiques qui ignorent le fait que le plus souvent les soins dispensés, non rémunérés, le sont par des femmes, ne sauraient être considérées comme neutres à l'égard du travail des femmes en particulier. Les responsables de la politique économique doivent tenir compte de la taille, de la composition et de la contribution tant de la main-d'œuvre du secteur structuré que du secteur non structuré, dans différents pays, et admettre que ces politiques ont un impact différent sur les entreprises et les travailleurs des secteurs structuré et non structuré, et sur les femmes et les hommes appartenant à ces catégories. Pour déterminer dans quelle mesure la politique économique affecte les travailleurs pauvres, il importe d'analyser selon quelles modalités la classe, le sexe et d'autres facteurs interagissent sur le marché du travail. Plus précisément, il importe de déterminer les facteurs qui faussent systématiquement le jeu en faveur du capital (au détriment du travail), des entreprises modernes (au détriment des entreprises traditionnelles), des emplois du secteur structuré (au détriment des emplois du secteur non structuré) et des hommes (plutôt que des femmes) dans chacune de ces catégories.

Un nouvel instrument, *l'analyse budgétaire de l'économie non structurée*, modélisée sur une analyse budgétaire ventilée par sexe, est conçue pour permettre de déterminer si et comment la répartition des ressources, par les pouvoirs publics, à différents niveaux – local, provincial, des États, national, fédéral – et entre les différents ministères – du commerce, du travail, du logement, de la santé – servent à a) diminuer ou augmenter les coûts des travailleurs du secteur non structuré et b) fournir ou refuser des prestations qui pourraient les aider à développer leur entreprise et à prendre d'autres mesures leur permettant d'accéder à un revenu régulier et sûr. Utilisée parallèlement à l'analyse budgétaire ventilée par sexe, l'analyse budgétaire de l'économie non structurée peut également mettre en évidence les corrélations entre le sexe et d'autres sources de discrimination (classe, ethnicité, emplacement géographique) dans le domaine du travail.

Interventions ciblées

En dehors de politiques bien choisies, des interventions doivent être ciblées pour réduire les coûts du travail dans le secteur non structuré. Ces interventions devraient viser à :

- Augmenter les avoirs, l'accès et la compétitivité des travailleurs pauvres, employés pour leur compte ou salariés, dans l'économie non structurée

Pour que les travailleurs pauvres puissent mettre à profit les possibilités que leur offre un ensemble de politiques plus favorables, ils doivent avoir plus largement accès aux marchés ainsi qu'aux ressources et aux compétences leur permettant d'être plus compétitifs. Au cours des 30 dernières années, on a vu se multiplier les projets conçus pour organiser la microfinance et les services de développement de l'entreprise, au profit des microentreprises. Alors que la grande majorité des clients des institutions de microfinance sont des travailleuses pauvres, les services de développement de l'entreprise ne sont pas, habituellement, orientés vers les plus petites entreprises, en particulier celles dirigées par des femmes. À l'avenir, les services de microfinance et de développement de l'entreprise devraient viser les travailleuses pauvres de façon plus systématique, à l'aide de services d'utilisation commodes et adaptés aux circonstances.

- Améliorer les termes de l'échange pour les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, dans l'économie non structurée

Pour être compétitifs, les travailleurs pauvres doivent non seulement disposer des ressources et des compétences indispensables, mais aussi pouvoir négocier des termes de l'échange qui leur soient favorables. Cela suppose une modification des politiques suivies, des prix fixés par les autorités ou des dispositions institutionnelles ainsi que de l'équilibre des forces sur les marchés et dans les filières productives. Pour cela il faut que les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, aient un pouvoir de négociation et puissent participer aux négociations qui déterminent les termes de l'échange dans le secteur où ils travaillent. L'action commune menée par les organisations de travailleurs pauvres et leurs sympathisants pour élargir l'accès aux responsables des choix des politiques et des institutions qui fixent les normes à appliquer est souvent un moyen efficace à cet effet.

- Veiller à ce qu'il existe une législation appropriée de défense des travailleurs pauvres, employés à leur compte ou salariés, dans l'économie non structurée

Les travailleurs du secteur non structuré, en particulier les pauvres, doivent être reconnus comme des travailleurs légitimes et exercer les droits qui vont avec cette reconnaissance, notamment le droit au travail (par exemple le droit de vendre leurs marchandises dans les lieux publics), les droits sur le lieu du travail et le droit à la propriété. Il existe divers moyens d'assurer ces droits des travailleuses du secteur non structuré : respect des normes et conventions internationales concernant le travail, législation nationale du travail, code de conduite des entreprises, accords issus de négociations collectives et mécanismes de règlement des différends du travail.

- Atténuer les risques et l'incertitude avec lesquels les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, sont aux prises dans l'emploi non structuré

Tous les travailleurs, mais les travailleurs du secteur non structuré en particulier, doivent être protégés contre les risques et incertitudes associés à leur travail, ainsi que contre les risques courants – maladie, perte des biens, maternité et soins aux enfants, incapacité ou mort. Fournir les protections nécessaires suppose les interventions les plus diverses, parmi lesquelles des protections spécifiques (paiements de secours, transferts monétaires, travaux publics), divers types d'assurance (assurance maladie, assurance des biens, contre l'invalidité, sur la vie), et les caisses de retraite ou d'épargne à long terme. Les pouvoirs publics, le secteur privé, les syndicats, les organisations non gouvernementales et les associations peuvent tous jouer un rôle actif dans cette protection sociale des travailleurs du secteur non structuré.

Appui à l'organisation des travailleuses du secteur non structuré

Pour que tous les acteurs soient comptables de ces actions à entreprendre en priorité, les travailleurs pauvres doivent pouvoir s'organiser et s'exprimer, par la voix de leurs représentants, dans le choix des politiques et des institutions publiques. Les travailleurs du secteur non structuré, en particulier les femmes, ne doivent pas s'en remettre à d'autres acteurs pour représenter leurs intérêts dans le choix des politiques et des mesures à prendre, en particulier des processus de planification des programmes tels que les rapports nationaux sur les objectifs du Millénaire pour le développement et les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP). Il faut donc aider et renforcer les organisations des travailleurs du secteur non structuré, notamment les associations de femmes et leur direction, pour qu'elles puissent participer aux décisions. Ces organisations doivent également établir des liens féconds, en vue d'un soutien mutuel, avec des organisations défendant les femmes et autres organisations de justice sociale, notamment les syndicats, les pouvoirs publics, les partenaires du système des Nations Unies tels qu'UNIFEM, le PNUD et l'OIT.

La plupart des ces priorités sont déjà inscrites depuis quelque temps à l'agenda du développement international, et le présent rapport met en avant deux problèmes stratégiques qui ne retiennent pas assez l'attention.

D'abord, si l'on veut réduire la pauvreté et l'inégalité, on ne peut pas s'en remettre seulement à des politiques économiques visant à créer des emplois et à des politiques sociales visant à indemniser ceux qui n'ont pas d'emploi ou qui sont mal employés. La croissance économique est souvent incapable d'entraîner la création d'assez d'emplois ou de créer des emplois assez rémunérateurs pour sortir les intéressés de la pauvreté, tandis que l'indemnisation par les mesures de politique sociale est généralement insuffisante ou complètement oubliée.

Deuxièmement, la réduction de la pauvreté suppose une réorientation majeure des priorités économiques, qui doivent viser l'emploi et pas seulement la croissance et la

lutte contre l'inflation. Pour être efficaces, les stratégies de réduction de la pauvreté et de promotion de l'égalité doivent être *orientées vers l'emploi et centrées sur le travailleur*.

Ces dernières années, de nombreux observateurs ont préconisé une méthode de réduction de la pauvreté centrée sur l'individu et sexospécifique. La marche à suivre, ici, est de réfléchir aux besoins et aux contraintes des travailleurs pauvres, en particulier les femmes, en tant que *travailleurs*, et non pas seulement comme citoyens, membres d'un groupe vulnérable ou d'un ménage pauvre. En remettant le travailleur au centre du débat, on assurera une plus grande cohérence et une plus grande pertinence des stratégies de réduction de la pauvreté, car la plupart des pauvres travaillent effectivement, car leurs gains représentent pour eux la principale source de revenu et parce que les conditions de travail affectent tous les aspects de la pauvreté (le revenu, le développement humain, les droits de l'homme et la participation à la vie sociale).

L'avenir

La lutte contre la pauvreté et la réalisation de l'égalité entre les sexes supposent une réorientation majeure de la planification économique et du développement. Les gouvernements et leurs partenaires dans le développement international doivent reconnaître que, dans cette longue marche, il n'y a pas de raccourci : la croissance économique, même si elle est complétée par des politiques sociales, ne parvient que trop rarement à stimuler la création d'emplois sûrs et protégés, indispensables pour permettre aux travailleurs pauvres de gagner un revenu suffisant pour sortir de la pauvreté. L'entrée des femmes dans la population active rémunérée, dans les conditions qui ont été recensées dans ce rapport, n'a pas entraîné la sécurité économique nécessaire pour réaliser l'égalité entre les sexes.

Toutes les politiques économiques doivent d'urgence chercher, en priorité, à créer de nouveaux emplois, de meilleure qualité, en particulier pour les travailleurs pauvres. La leçon des 20 dernières années, en particulier dans les pays en développement, montre que les politiques qui visent, étroitement, à maîtriser l'inflation et à assurer la stabilité des prix, telles que celles qui sont fréquemment préconisées par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, créent souvent des conditions économiques hostiles à la création d'emplois de meilleure qualité. Pour venir à bout de la pauvreté, il faut changer radicalement les politiques économiques que préconisent ces institutions et qu'adoptent de nombreux gouvernements.

À court terme, cependant, certaines mesures peuvent être prises sans aller jusqu'à repenser complètement le concept et la planification du développement. Il est nécessaire de constituer une masse critique d'institutions et d'individus, à tous les niveaux, qui soient susceptibles de travailler ensemble à la réalisation de priorités essentielles, qui sont les suivantes :

Priorité essentielle N° 1 – Promouvoir un emploi convenable pour les hommes et les femmes, condition de

la réduction de la pauvreté et de l'inégalité entre les sexes. Un effort concerté est nécessaire pour faire en sorte que la création d'emplois convenables soit un objectif plutôt qu'une retombée des politiques économiques, en particulier des stratégies nationales de réalisation des OMD et des stratégies de réduction de la pauvreté.

Priorité essentielle N° 2 – Rendre plus visible le travail des femmes du secteur non structuré dans les statistiques nationales de l'activité et dans les études nationales portant sur la situation des femmes et sur la pauvreté, en utilisant les indicateurs de l'emploi classés par type et par niveau de rémunération, recommandés à propos de l'Objectif 3 du Millénaire pour le développement.

Priorité essentielle N° 3 – Promouvoir un ensemble de politiques plus favorables aux travailleurs pauvres, en particulier les femmes, dans l'économie non structurée, par une meilleure analyse, une meilleure prise de conscience et un débat sans exclusive sur le choix des politiques.

Priorité essentielle N° 4 – Soutenir et renforcer les organisations de femmes qui travaillent dans le secteur non structuré et les aider à s'exprimer, par leurs représentants, dans les processus et institutions qui définissent les politiques suivies.

Le présent rapport montre que les travailleurs de l'économie non structurée, en particulier les femmes, ont des rémunérations en moyenne plus faibles et sont exposés à des risques de pauvreté plus grands que les travailleurs du secteur structuré. Les maigres avantages retirés de l'emploi et le coût élevé de l'emploi non structuré signifient que la plupart des travailleurs du secteur non structuré ne sont pas en mesure de sortir de la pauvreté par leur seul travail. À court terme, ils sont souvent contraints de travailler plus qu'il ne faudrait pour couvrir ces coûts, sans toutefois parvenir à joindre les deux bouts. À long terme, le poids cumulé de cette surcharge de travail, de cette rémunération insuffisante et de cette sous-protection des travailleurs du secteur non structuré, de leur famille et de leur groupe social, compromet le capital humain et épuise le capital physique d'une société.

Pour conclure, les travailleurs pauvres dans l'économie non structurée sont cantonnés dans des formes d'emploi mal rémunéré et précaire qui les empêchent d'avoir un revenu suffisant pour sortir de la pauvreté. Tant que la majorité des travailleuses seront employées dans le secteur non structuré, l'égalité des sexes restera un but illusoire. Les progrès accomplis vers ces deux objectifs exigent donc que tous ceux qui sont désireux de réaliser les OMD, en particulier les organismes des Nations Unies, les gouvernements et les institutions commerciales et financières internationales, fassent de la création d'emplois convenables une priorité – et que les entreprises exercent mieux leur responsabilité sociale. Les femmes et les hommes employés dans le secteur non structuré, organisés en syndicats, coopératives ou associations de base sont prêts à participer avec eux à cette entreprise vitale.

L'emploi et la réduction de la pauvreté



Marchande ambulante à
Kingston (Jamaïque).
Photo : Christopher P.
Baker/Lonely Planet

“La pauvreté signifie travailler plus de 18 heures par jour sans pour autant gagner assez pour nourrir mon mari, mes deux enfants et moi-même.”

Une travailleuse cambodgienne pauvre (citée dans Narayan, 2000)

ors du Sommet du Millénaire, en septembre 2000, l'Assemblée, jamais aussi nombreuse, des dirigeants nationaux, a réaffirmé que la pauvreté et l'inégalité entre les sexes figuraient parmi les problèmes mondiaux les plus tenaces et les plus étendus. Après une décennie, au moins, de relatifs oublis, la pauvreté est revenue en première ligne à l'agenda mondial. Après une trentaine d'années d'action en faveur des femmes, l'inégalité entre les sexes n'est plus en marge, mais au centre, de cet agenda (UNIFEM, 2002b). De plus, la Déclaration du Millénaire, adoptée par les dirigeants du monde entier, reconnaissait que les deux problèmes étaient liés, constatant que l'égalité entre les sexes était une condition centrale de la lutte contre la pauvreté et contre la faim et pour un développement authentiquement durable (Nations Unies, 2000). Ce faisant, la Déclaration reprenait la perspective ouverte par le Programme d'action adopté en 1995 à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing.

Le présent ouvrage, en 2005, marque le cinquième anniversaire de cette déclaration du Millénaire et le dixième du Programme d'action de Beijing. Il traite d'un aspect essentiel figurant à la fois dans la Déclaration du Millénaire et dans le Programme d'action de Beijing : les moyens de renforcer la sécurité et les droits économiques des femmes. Dans ce cadre, l'ouvrage examine la question de l'emploi, en particulier de l'emploi non structuré et de l'ambiguïté de son potentiel, puisque cette forme d'emploi peut ou bien perpétuer la pauvreté et l'inégalité entre les sexes, ou au contraire les réduire. On trouvera dans cet ouvrage les données les plus récentes sur la taille et la composition de l'économie non structurée dans les différentes régions, ainsi qu'une comparaison des données nationales officielles relatives à la rémunération moyenne et au risque de pauvreté dans les différents segments de la main-d'œuvre employée, dans plusieurs pays, dans le secteur structuré et non structuré. L'ouvrage examine les coûts et les avantages du travail dans ce dernier secteur et dégage les grandes lignes d'une action qui viserait à donner, aux travailleuses du secteur non structuré, des emplois convenables.

La pauvreté et l'inégalité entre les sexes au XXI^e siècle

La persistance de la pauvreté, dans le monde, est l'un des problèmes les plus difficiles qu'il faudra résoudre au XXI^e siècle. Cinq ans après le Sommet du Millénaire, en effet, plus d'un milliard de personnes cherchent à survivre avec

moins de 1 dollar par jour (Nations Unies, 2005). La moitié environ – soit 550 millions – travaillent (OIT, 2003a). Par définition, ces 550 millions de personnes ne parviennent pas à sortir de l'extrême pauvreté par le travail. En effet, elles ne gagnent pas assez pour se nourrir et nourrir leurs familles, moins encore pour écarter les risques économiques et l'incertitude.

Le rapport de 2005 sur les objectifs du Millénaire pour le développement montre que des progrès sont possibles. Le nombre de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour a en effet diminué de près de 250 millions entre 1990 et 2001. Mais ce recul général de la pauvreté masque des disparités sensibles entre régions : l'extrême pauvreté a le plus diminué en Asie, le recul étant beaucoup plus lent en Amérique latine, tandis que l'extrême pauvreté a augmenté en Afrique subsaharienne. Une grande partie de ce recul de la pauvreté concerne la Chine et l'Inde (Nations Unies, 2005). Mais même en Inde, il subsiste de profondes poches de pauvreté et les disparités régionales ont augmenté (Deaton et Drèze, 2002). Et en Chine les disparités de revenu entre les villes et les campagnes et entre les différentes régions du pays demeurent importantes, comme en témoigne le grand nombre de migrants qui quittent les campagnes pour la ville entre la fin des années 1980 et la fin des années 1990¹.

Pour les pauvres qui travaillent, savoir comment ils vont s'en sortir, leurs sources de revenu et leurs moyens d'existence, sont une préoccupation constante. Mais la pauvreté est multidimensionnelle. Aujourd'hui, on distingue plusieurs façons d'aborder l'analyse et la mesure de la pauvreté et du bien-être :

- **Le revenu et les besoins primaires** : cette approche porte sur le revenu, la dépense et les besoins primaires des ménages pauvres;
- **Développement humain** : cette démarche met l'accent sur la santé, l'éducation, la longévité et d'autres éléments du potentiel humain, ainsi que sur les choix que peuvent ou non exercer les pauvres sur leur liberté;
- **Droits de l'homme** : démarche qui met l'accent sur les droits civils, politiques, économiques et sociaux des pauvres;
- **Inclusion sociale** : approche qui privilégie l'accès des pauvres à ce à quoi ils ont droit en tant que citoyens et sur la nécessité de leur donner une voix représentative dans les institutions et dans les processus qui affectent leur vie et leur travail.

¹ Le nombre de migrants quittant la campagne pour la ville semble être passé par un maximum d'environ 75 millions entre la fin des années 1980 et le milieu des années 1990, pour diminuer un peu, à 70 millions, à la fin de 2000 (Chen et Ravallion, 2004; Weiping, 2001). La baisse de la proportion de pauvres en Chine semble s'être ralentie après 1996 en dépit du fait que les taux de croissance du PIB par habitant demeurent de l'ordre de 7 % jusqu'en 2001 (Chen et Ravallion, 2004).



Marchandes ambulantes dans une rue de Hanoï (Viet Nam). Photo : Martha Chen

La vie des travailleurs pauvres dans l'économie non structurée est généralement déficiente quant à tous ces aspects de la pauvreté et du bien-être.

Qu'en est-il de l'égalité entre les sexes? Ce concept, qui est sujet à diverses interprétations selon l'expérience vécue des différents groupes, dans différents pays, a néanmoins réuni un consensus, dans la Déclaration du Millénaire, qui y voit "l'égalité, à tous les niveaux de l'éducation, et dans tous les domaines du travail, le contrôle égal sur les ressources et la représentation égale dans la vie publique et politique" (Nations Unies, 2005)². En 2005, dans la plupart des régions, l'écart entre les sexes dans l'enseignement primaire et, dans une moindre mesure, l'enseignement secondaire s'est rétréci; la représentation des femmes dans les parlements nationaux a augmenté; et les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. Mais l'enseignement supérieur reste généralement hors de portée des filles dans beaucoup de pays. Les femmes ne représentent toujours que 16 % des parlementaires dans le monde; dans les emplois salariés de beaucoup de régions du monde elles restent très nettement en minorité, et elles sont surreprésentées dans l'économie non structurée (ibid.).

En outre, certaines des mesures du progrès auront peut-être des effets contradictoires sur les femmes. Par exemple, la part des femmes dans l'emploi salarié non agricole, l'un des quatre indicateurs utilisés pour l'objectif 3 des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), montre simplement l'augmentation ou la diminution de la part des femmes dans cette forme d'emploi; l'indicateur ne montre pas les conditions dans lesquelles les femmes travaillent, dans ce secteur, non plus que leur rémunération. Si les femmes sont surreprésentées dans les emplois salariés non agricoles mal payés et précaires, une augmentation de leur part dans cette forme d'emploi ne représente pas un progrès vers l'égalité entre les sexes (voir chapitre 3).

L'emploi au XXI^e siècle

Pendant une grande partie du XX^e siècle le développement économique, au moins en Europe et en Amérique du Nord, reposait sur le modèle de la sécurité sociale et économique assurée par l'État, et incarnée dans l'État providence, le but étant le plein emploi assorti de règlements et d'institutions protégeant les travailleurs (OIT, 2004a). Cependant, au cours des années 80, un nouveau modèle économique a commencé à prendre forme : un modèle centré sur l'austérité budgétaire, le libre fonctionnement des marchés et le recul de l'État. Dans ce modèle, la mise en œuvre de trois politiques principales assure le développement et la croissance économique : la libéralisation des marchés, la déréglementation et la privatisation. L'inflation a certes été maîtrisée dans beaucoup de pays, mais les crises financières et l'instabilité économique se sont exacerbées et les inégalités de revenu se sont creusées (Institut de recherche des Nations Unies sur le développement social, 2005; OIT, 2004a). Et surtout, ce qui est plus grave, l'objectif central de ce nouveau modèle, à savoir une croissance prolongée comme solution du problème du développement inégal, n'a pas été atteint dans un grand nombre des pays qui l'ont adopté.

Les conséquences de ces politiques sur la pauvreté et l'inégalité entre les sexes sont rarement discutées dans les débats économiques habituels, pas plus que les réductions opérées dans les dépenses sociales intérieures et le recul de la protection légale, qui font souvent partie de cet ensemble de politiques orthodoxes. Au mieux, on demande que ces politiques soient complétées par des investissements dans des biens publics tels que l'éducation, la santé publique, l'équipement, et dans des politiques sociales cherchant à indemniser les "perdants" du processus de libéralisation, déréglementation et privatisation. Mais les hypothèses fondamentales des réformes visant la libéralisation des marchés, en particulier l'idée que l'emploi et le

2 Comme UNIFEM et d'autres organismes l'ont montré, l'égalité entre les sexes implique aussi la transformation des hiérarchies entre les sexes et des structures sociales et économiques qui perpétuent l'inégalité; elle implique aussi la sécurité personnelle des femmes et le droit de vivre à l'abri de la pauvreté et de la violence (voir Heyzer, 2001 a et b; PNUD, 2005).

niveau de vie augmenteront avec la croissance économique et que les interventions sur les marchés créent des distorsions qui risquent de compromettre cette relation, sont rarement remises en question.

En fait, ces réformes économiques, si elles ne sont pas correctement gérées, peuvent avoir sur la pauvreté et l'inégalité entre les sexes des conséquences contradictoires. Elles peuvent certes offrir de nombreuses possibilités de réduction de la pauvreté à condition que des mesures soient prises pour permettre à ceux qui sont pauvres de profiter des changements introduits plutôt que d'être lésés par eux. D'autre part, ces réformes peuvent aussi appauvrir encore les pays pauvres et, dans ces pays, les classes démunies. Les conséquences de ces réformes sur les pauvres, en particulier les femmes, dépendent de la question de savoir qui sont ces pauvres, où ils vivent, si on les laisse gagner leur vie et ce qu'ils font pour cela.

Si l'on ne cherche pas expressément à accroître la demande de main-d'œuvre, la croissance économique n'entraînera pas la création d'autant d'emplois que nécessaire, ce qui se traduit par une croissance sans création d'emplois. De plus, si l'on ne cherche pas expressément à améliorer la qualité de l'emploi, les emplois créés risquent de n'être ni réglementés ni protégés. Récemment, la croissance économique a été associée à une libéralisation des marchés du travail, à une délocalisation de la production et à la multiplication d'emplois temporaires ou à temps partiel.

Beaucoup de pays, dans le monde, ont adopté un code du travail qui tolère, voire qui encourage cette flexibilité du marché du travail, sans se préoccuper vraiment des conséquences sociales de ces politiques, notamment sur la pauvreté et l'inégalité entre les sexes et, de ce fait, sans véritable protection sociale ou assurance contre le chômage (Benería et Floro, 2004). Ainsi, durant les années 1990, en Équateur, dans le cadre des réformes préconisées par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, des mesures de libéralisation du marché du travail ont été intégrées dans le code du travail : a) le remplacement des contrats à durée indéterminée par des contrats à durée déterminée et le recours à des contrats temporaires, à temps partiel, saisonniers ou même horaires; et b) une restriction du droit de grève, de négociations collectives et d'organisation des travailleurs (CELA-PUCE 2002, cité dans : Floro et Hoppe, 2005). Autre exemple : le Gouvernement hondurien envisage actuellement de faire adopter une nouvelle "loi sur le travail temporaire" qui permettrait aux usines de confection de recruter jusqu'à 30 % de leur main-d'œuvre sur des contrats temporaires, au lieu de contrats permanents. Si cette loi est adoptée, ceux qui seront soumis au régime de l'emploi temporaire perdront l'avantage des congés payés, de la sécurité sociale et une prime annuelle, et verront leur salaire diminuer (Oxfam International, 2004; Kidder et Raworth, 2004)³.

Dans l'économie mondiale actuelle, à mesure que l'insécurité et l'instabilité économiques progressent, les risques associés sont de plus en plus à la charge des travailleurs ordinaires et des classes laborieuses plutôt qu'à celles des grandes sociétés et de leurs propriétaires (OIT, 2004a)⁴. Cela est dû non seulement à la déréglementation du marché du travail mais aussi au système mondial de production, dans lequel celle-ci est dispersée et coordonnée par des réseaux ou par des ensembles d'entreprises. Au nom de la concurrence mondiale, les sociétés privées

recrutent des travailleurs dans des emplois précaires sur des contrats de types divers, ou répercutent le risque économique sur d'autres entreprises moins bien placées dans les filières mondiales de production. L'autorité et le pouvoir ont tendance à être concentrés au sommet des filières de valeur ajoutée ou diffusés parmi les entreprises dans des réseaux complexes, ce qui rend très difficile la tâche des microentrepreneurs qui cherchent à se faire une place et à résister à la concurrence, et la tâche des travailleurs salariés qui ont beaucoup de mal à négocier avec succès de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail (voir chapitre 4). Bien souvent, les grandes sociétés chefs de file ignorent complètement comment leurs filiales ou leurs fournisseurs recrutent des travailleurs. Cela signifie qu'un grand nombre des nouveaux salariés, dans les pays en développement, et une part grandissante de la main-d'œuvre, dans les pays développés, ne sont pas couverts par les protections sociales et juridiques qu'offre normalement l'emploi, ce qui les fait rejoindre les rangs de ceux qui, dans les pays en développement, ont toujours été soumis à des formes d'emploi non structuré.

À partir des années 1960 jusqu'au début des années 1980, on supposait généralement que dans les pays en développement, à la faveur de la croissance économique, les travailleurs du secteur non structuré seraient progressivement intégrés à l'économie industrielle moderne, ce qui s'était effectivement produit dans l'histoire des pays industrialisés. Cependant, au cours des 20 dernières années environ, l'économie non structurée a subsisté et prospéré, aussi bien dans les pays en développement que dans les pays développés, apparaissant sous des formes et dans des endroits nouveaux.

Cela a donné lieu à un regain d'intérêt pour la problématique de l'économie non structurée, et à une réflexion considérable sur ses dimensions, sa composition et sa signification. Un certain nombre de chercheurs et de militants, par exemple ceux qui sont membres de SEWA, de HomeNet et du réseau WIEGO (*Women in Informal Employment : Globalizing and Organizing*), ont travaillé avec l'OIT pour élargir le concept et la définition de l'économie non structurée, pour y faire figurer toutes les formes d'emploi salarié précaire et d'emploi individuel informel (voir chapitre 3). Ces chercheurs et militants ont également concouru à l'effort plus général mené avec l'OIT, UNIFEM et le PNUD pour travailler avec les gouvernements et la société civile, afin de faire plus largement reconnaître tous ceux qui travaillent dans l'économie non structurée, et mieux les protéger.

Dans les pays en développement, l'emploi non structuré, tel qu'il est défini ici, concerne entre la moitié et les trois quarts de l'emploi non agricole (OIT, 2002b). La proportion d'emplois du secteur non structuré dans l'emploi total est plus élevée encore, étant donné que dans l'agriculture, la main-d'œuvre est soumise à ce régime : en particulier les petits agriculteurs et les travailleurs saisonniers ou employés à la journée. Même sur les plantations et les grandes exploitations agricoles à vocation commerciale, une faible partie seulement de la main-d'œuvre est recrutée sur des contrats officiels, permanents. Dans les pays développés, trois catégories d'emploi précaires – le travailleur indépendant, le travailleur à temps partiel (où les femmes sont les plus nombreuses) et les travailleurs intérimaires – représentent 30 % de l'emploi total dans 15 pays

3 En avril 2005, au Honduras, cette loi n'avait pas encore été adoptée (Lynda Yanz, Maquila Solidarity Network, communication personnelle).

4 On trouvera dans OIT, 2004a un exposé des conclusions résumées découlant d'enquêtes sur la sécurité de la population dans 15 pays, ainsi que d'enquêtes sur la flexibilité et la sécurité du travail dans l'entreprise dans 11 pays.

L'impact de l'ALENA sur la main-d'œuvre féminine au Mexique

Plusieurs études de l'impact qu'a eu l'Accord de libre échange nord-américain (ALENA) de 1994 sur le Mexique ont examiné l'effet de la libéralisation et de la réforme structurelle sur la main-d'œuvre, en particulier la main-d'œuvre féminine. Ces études ont montré que du fait de l'évolution de la situation économique et sociale entre les années qui ont précédé et celles qui ont suivi la signature de l'ALENA, les femmes sont entrées dans la population active à un rythme plus rapide que les hommes. Cependant, les emplois des femmes étaient généralement mal payés et précaires. La croissance de l'emploi féminin n'a pas nécessairement entraîné une amélioration de leur niveau de vie. Les femmes trouvaient en effet un grand nombre d'emplois dans le secteur de l'exportation de légumes et de fruits, dans l'agriculture, mais du fait de l'augmentation des heures de travail et de la progression du travail à la pièce, leurs conditions générales de participation à l'activité se sont souvent dégradées.

En outre, alors que l'emploi des femmes dans les usines de montage et de transformation travaillant pour l'exportation (*maquiladoras*) a augmenté en termes absolus, il a diminué en termes relatifs. Les hommes ont en effet pris un grand nombre des nouveaux emplois créés dans l'industrie manufacturière par les *maquiladoras*, du fait à la fois de facteurs qui les ont poussés à quitter des emplois dont les possibilités étaient limitées dans d'autres secteurs, et de facteurs qui les ont attirés vers ce secteur, à mesure que l'industrie et les sociétés ont commencé à préférer des travailleurs plus qualifiés. Entre 1998 et 2004, la proportion de femmes dans les emplois des *maquiladoras* est tombée de 63 % à un peu moins de 54 %*.

Depuis 2000, les usines *maquiladoras* ont supprimé près de 200 000 emplois. Les femmes ont, systématiquement, perdu leur emploi plus rapidement que les hommes, le secteur étant passé vers l'électronique et le matériel de transport qui emploient une plus grande proportion d'hommes que les industries textiles (Fleck, 2001).

À mesure que l'emploi de type *maquiladora* diminuait et que l'économie mexicaine connaissait des difficultés, les femmes ont été contraintes de chercher d'autres types d'emploi, et souvent d'accepter des salaires moins élevés, des conditions de travail plus rigoureuses. Les emplois dans le secteur non structuré ont considérablement augmenté, absorbant une part plus grande de la main-d'œuvre féminine (41 %) que de la main-d'œuvre masculine (37 %). White *et al.*, (2003) calculent qu'entre 1995 et 2000 le secteur non structuré a vu ses effectifs augmenter de près de 930 000 travailleurs, dont plus de la moitié sont des femmes (56 %).

Les salaires réels au Mexique sont inférieurs, aujourd'hui, à ce qu'ils étaient avant la mise en vigueur de l'ALENA. En 1997, il fallait trois salaires mensuels minimum pour acheter le "panier" alimentaire de base pour le mois. En 2000, le ménage moyen avait besoin de quatre fois le salaire minimum mensuel pour nourrir la famille pendant un mois. Le nombre de ménages comptant trois personnes recevant un salaire, ou plus, a plus que doublé entre 1992 et 2000 – ce qui reflète la nécessité de gagner plus d'argent pour maintenir la même consommation. Cette baisse du salaire réel s'est produite sur un marché du travail où la ségrégation entre les deux sexes est très prononcée. Le pourcentage des femmes employées gagnant moins de deux fois le salaire minimum est plus grand que le pourcentage d'hommes. Les femmes ayant terminé l'école primaire sont cantonnées dans des emplois moins rémunérateurs que ceux des hommes ayant le même niveau d'instruction. En outre, trois femmes rurales sur quatre, en 2002, travaillaient sans aucune rémunération. White *et al.*, (2003) calculent que la différence de salaire, entre les sexes, en 2000, représente deux semaines de salaire pour une femme ayant terminé l'école primaire, ce qui signifie qu'une femme doit travailler deux semaines de plus qu'un homme pour compenser cette différence de salaire.

Source : UNIFEM, 2000; White, Salas et Gammage, 2003; Polaski, 2004; CEPALC, 2004a.

* Données relatives à 2000-2004 empruntées à INEGI, statistiques de l'industrie de montage à l'exportation (*maquiladoras*).

européens, et 25 % de l'emploi total aux États-Unis (OIT, 2002b)⁵.

Depuis 20 ans environ, à mesure que l'emploi dans le secteur non structuré de l'économie augmentait, les femmes sont entrées en grand nombre dans la population active. Le lien entre ces deux tendances n'est pas clair. Les femmes prennent-elles les emplois des hommes qui, à cette occasion, deviendraient plus précaires? Ou bien les femmes entrent-elles dans des emplois précaires que les hommes cherchent maintenant à éviter? Ou bien encore les femmes sont-elles activement recrutées pour de nouvelles formes d'emploi qui sont conçus pour être précaires? Quels que soient les processus en jeu, les femmes tendent à être surreprésentées dans l'emploi non structuré, et plus particulièrement dans des emplois mal payés, subalternes, plus précaires encore que les autres (voir chapitre 3).

La libéralisation du commerce a créé de nombreuses possibilités d'emploi pour les femmes, en particulier dans l'industrie légère, qui travaille pour l'exportation. En fait, chaque fois que des industries manufacturières orientées vers l'exportation ont connu une forte croissance, les femmes ont été attirées vers ces industries (Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, 2005). Mais cette croissance n'a eu lieu que dans quelques pays seulement, comme le Bangladesh, la Chine, la Malaisie, le Mexique et la Thaïlande (*ibid.*). Dans un secteur donné et un pays donné, les femmes peuvent voir leurs effectifs employés augmenter (l'habillement en Chine) tan-

dis que dans un autre les voir diminuer (l'habillement en Afrique du Sud). Les possibilités d'emploi peuvent évoluer rapidement d'un pays à l'autre, de façon que les gains acquis dans un pays donné risquent d'être éphémères.

En outre, les emplois créés dans l'industrie manufacturière travaillant à l'exportation – qu'il s'agisse d'un travail industriel à domicile ou en usine, ne sont pas nécessairement de "bons" emplois, car ils sont généralement privés de protection juridique ou sociale (voir chapitre 4). De plus, avec le temps, comme ces industries se modernisent ou mûrissent et doivent faire appel à une main-d'œuvre plus qualifiée, les hommes prennent souvent les emplois que les femmes ont d'abord occupés au moment où le pays ouvrait son économie. L'encadré 1.1 décrit ainsi l'impact de la signature de l'Accord de libre échange nord-américain (ALENA) sur la main-d'œuvre féminine au Mexique. Il montre que l'emploi des femmes a d'abord augmenté en chiffres absolus, mais a diminué par rapport à l'emploi des hommes, forçant les femmes à accepter des formes encore plus précaires d'emploi. Les salaires réels versés aux femmes sont inférieurs, le pourcentage de ménages ayant une femme à leur tête a doublé et on constate une disparité marquée des rémunérations entre les sexes.

Ces travailleurs, et d'autres, qui perdent leur emploi quand les entreprises se mécanisent, diminuent leurs effectifs ou se délocalisent, sont les laissés-pour-compte de la croissance économique et de la libéralisation des échanges. Il en va de même des tout petits producteurs et com-

5 On ne peut pas considérer comme équivalents la totalité des formes d'emploi non traditionnel, dans les pays développés, et le travail dans le secteur non structuré dans les pays en développement, car le premier est souvent couvert par des dispositions contractuelles officielles et par une certaine protection juridique (OIT, 2002b).

merçants qui n'ont pratiquement pas accès aux subventions publiques, aux dégrèvements ou aux mesures de promotion qui pourraient les aider à faire concurrence aux marchandises importées ou à entrer sur les marchés d'exportation. Ces "perdants" de l'économie mondiale doivent trouver des moyens de survivre dans l'économie locale, souvent en se tournant vers des occupations telles que le recyclage des déchets ou la vente ambulante dans les rues.

Certains observateurs donnent une image nettement idéalisée de l'économie non structurée : les gens "seraient volontaires" ou "choisiraient" de travailler dans ce secteur pour éviter les coûts qui s'attachent à l'emploi structuré (Maloney, 2004); les opérateurs dans le secteur non structuré seraient de "courageux entrepreneurs" (de Soto, 1989); l'économie non structurée offrirait un "moyen d'amortir" les crises économiques (Banque mondiale, 1998), et les liens de solidarité et de réciprocité existant dans l'économie non structurée offriraient "une sorte d'assurance et de moyen de partager les risques" (Banque mondiale, 1995). D'autres font valoir que les groupes sociaux désavantagés, en particulier les femmes dans ces groupes, n'ont pas accès aux qualifications utiles, aux capitaux et aux ressources publiques qui leur permettraient d'être mieux payés et d'avoir des emplois moins précaires dans le secteur non structuré de l'économie (beaucoup moins dans le secteur structuré). D'autres encore font valoir que les entreprises choisissent de recruter des travailleurs au moyen de contrats pour des emplois mal payés non protégés et que, dans certains secteurs de l'économie, les grandes entreprises dominantes érigent des obstacles afin d'exclure les travailleurs indépendants de possibilités meilleures et plus sûres (Bremner, 1996). Comme on le verra dans le présent rapport, le secteur non structuré de l'économie est très fragmenté, de sorte qu'il y a un grain de vérité dans chacune de ces explications, selon le groupe de travailleurs du secteur non structuré auquel s'intéressent les observateurs. Le présent rapport traite surtout de la place des travailleurs pauvres, notamment les femmes, dans le secteur non structuré de l'économie.

Une idée voisine est que le travail ne conduit pas nécessairement à une réduction de la pauvreté. Un grand nombre de ceux qui travaillent ne peuvent pas sortir de la pauvreté par le travail. En fait, le marché du travail, dans son arrangement actuel, peut servir à perpétuer la pauvreté et les disparités. En dehors d'une multiplication des possibilités d'emploi, les pauvres ont besoin que le travail soit *plus rémunérateur* : cela dépend à son tour de l'ensemble de leurs avoirs (leur capital physique, humain et social), leur aptitude à être compétitifs sur les marchés et les conditions de cette concurrence (Osmani, 2005). Ce qu'il faut pour réduire la pauvreté est donc un ensemble de politiques qui mettent en place un climat favorable et accroissent les atouts et la compétitivité des pauvres avec des stratégies d'organisation et des changements institutionnels qui permettraient d'améliorer leurs atouts dans les négociations.

L'emploi dans l'optique des OMD et des DSRP

Le travail et l'emploi sont des préoccupations essentielles de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui a récemment préconisé l'adoption de la notion de "travail décent", comme moyen de sortir de la pauvreté, et comme moyen d'exercer un droit fondamental (OIT, 1999). Selon la définition de l'OIT, on entend par "travail décent" un emploi

donnant un revenu suffisant et présentant des possibilités suffisantes, les droits sur le lieu de travail, la protection sociale, ainsi que les possibilités de dialogue social (par la négociation et la consultation entre représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs sur les questions d'intérêt commun relevant des politiques économiques et sociales). En tant que tel, l'emploi fait également partie de l'agenda pour le développement au sens large, au sein du système des Nations Unies, notamment au PNUD, à UNIFEM et dans d'autres organisations de développement.

L'emploi figure aussi en assez bonne place dans l'agenda de développement de l'Union européenne, ce qui s'explique par l'intérêt que les dirigeants européens ont toujours porté à l'emploi et au marché du travail, conditions essentielles de la prospérité économique. L'emploi figure souvent en bonne place dans les débats régionaux et nationaux sur la réduction de la pauvreté. Par exemple, le Sommet extraordinaire des chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine, tenu en 2004 au Burkina Faso, a adopté une déclaration et un plan d'action demandant que l'emploi soit au centre des stratégies de réduction de la pauvreté.

Il n'est donc guère surprenant que l'emploi soit également mentionné dans les déclarations de mission des institutions financières internationales. Pourtant, quand il s'agit de passer à la pratique et à des recommandations sur les politiques à suivre, ces institutions se préoccupent ordinairement plus de taux de croissance économique élevés que d'un taux élevé d'emploi. Cela s'explique en grande partie par le fait que les économistes et les dirigeants politiques de type classique, de même que les institutions de Bretton Woods, considèrent l'emploi comme la conséquence plutôt que comme la visée des politiques macroéconomiques, de même qu'ils considèrent les interventions sur le marché du travail comme sources de distorsion dans le fonctionnement des marchés, qui risquent de compromettre les perspectives de croissance économique (Säave-Soderbergh, 2005).

Adoptée par le Sommet tenu en 2000, la Déclaration du Millénaire présentait une vision du monde où l'humanité serait à l'abri du besoin et de la peur. Cette vaste perspective a été exprimée en une liste de huit objectifs du Millénaire pour le développement, assortis d'un calendrier, de cibles quantifiables et d'indicateurs précis (voir encadré 1.2). Pour la plupart de ces objectifs, ces cibles précises devraient être atteintes en 2015.

La création d'emplois ne figure pas parmi les huit OMD et l'emploi n'est ni une cible ni un indicateur au titre du premier objectif, celui de l'élimination de l'extrême pauvreté et de la faim⁶. L'emploi figure cependant comme indicateur au titre de l'objectif 3, qui porte sur l'égalité entre les sexes mais, tel qu'il est actuellement précisé, cet indicateur n'est qu'une façon assez grossière de mesurer l'égalité entre les sexes (voir chapitre 3). Il y a aussi un indicateur de l'emploi des jeunes au titre de l'objectif 8, qui reflète la préoccupation de la communauté internationale face au nombre important et grandissant de jeunes chômeurs dans le monde. L'OIT (2003a) estime en effet que le chômage parmi les jeunes est au moins deux fois plus élevé que le chômage dans l'ensemble de la population active dans toutes les régions du monde en 2003, et qu'il y aura entre 2003 et 2015 une augmentation de plus de 500 millions de personnes dans la population active mondiale.

6 L'expression "emploi productif et travail décent" a été ajoutée parmi les objectifs prioritaires dans le projet de document final présenté en septembre 2005 par le Président de l'Assemblée générale au Sommet sur les OMD.

Les objectifs du Millénaire pour le développement

- Objectif 1 : Réduction de l'extrême pauvreté et de la faim**
- Objectif 2 : Assurer l'éducation primaire pour tous**
- Objectif 3 : Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes**
- Objectif 4 : Réduire la mortalité des enfants de moins de 5 ans**
- Objectif 5 : Améliorer la santé maternelle**
- Objectif 6 : Combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies**
- Objectif 7 : Assurer un environnement viable**
- Objectif 8 : Mettre en place un partenariat mondial pour le développement**

En 1999, alors que la société civile exigeait que l'on réduise la dette insoutenable des pays en développement pauvres, les institutions de Bretton Woods ont décidé de faire des documents (nationaux) de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) la base de leurs opérations de prêts concessionnels accordés par la Banque mondiale et le FMI, et de l'allègement de la dette des pays pauvres très endettés (PPTÉ). Les DSRP nationaux sont censés être pilotés par le pays, ne pas exprimer uniquement la perspective des autorités mais aussi les besoins et les intérêts de la population, en particulier des pauvres; les données sont recueillies et établies grâce à un processus participatif (Zuckerman et Garrett, 2003). Les DSRP sont également conçus pour représenter les stratégies de développement visant la réduction de la pauvreté, ayant l'agrément du gouvernement et privilégiant la participation.

La mention des politiques de l'emploi dans les DSRP diffère d'un pays à l'autre. Cependant, si on examine la teneur de ces documents, on peut procéder à quelques généralisations raisonnables. La plupart des DSRP constatent bien que l'absence d'emplois convenables (ou décents) contribue aux niveaux élevés de pauvreté. Et un grand nombre de ces documents voient bien dans la faible qualité et la précarité des emplois non structurés et des emplois agricoles un problème qu'il faut appréhender. Si l'on recherche une croissance durable favorable aux pauvres, le rôle de l'emploi ne peut être oublié.

S'agissant de reconnaître l'importance du travail des femmes – rémunéré et non rémunéré – les DSRP sont beaucoup moins nets. Certains sont entièrement muets sur la question; d'autres la mentionnent en passant. D'autres encore reconnaissent expressément les liens entre l'emploi rémunéré des femmes, la précarisation de l'emploi et la féminisation de la pauvreté : par exemple, le DSRP du Tchad (2003) reconnaît que les femmes sont plus fréquemment exposées au risque de pauvreté du fait de la faible qualité et de l'instabilité de l'emploi dans le secteur non structuré.

Si l'emploi figure en bonne place dans le diagnostic du problème de la pauvreté que posent les DSRP, les recommandations sur les politiques à suivre sont beau-

coup plus imprécises. Comme on l'a vu, ces documents prêtent beaucoup plus attention, dans l'examen du problème de l'emploi, à l'aspect "offre" – c'est-à-dire le capital humain, l'éducation et la formation professionnelle – qu'à l'aspect "demande", à savoir la création d'emplois adéquats. Bien souvent, la demande de main-d'œuvre est considérée comme un sous-produit des activités productives. Un grand nombre de DSRP partent de l'hypothèse que la croissance engendrera automatiquement des emplois qui réduiront la pauvreté. Certaines des stratégies proposées mettent bien l'accent sur la nécessité d'investir dans les pratiques productives à forte intensité de main-d'œuvre et dans les petites et moyennes entreprises (PME). Cependant, on ne prête guère attention à la quantité et à la qualité des emplois créés. L'accent est mis au contraire sur la forme de l'entreprise (par exemple PME), le secteur particulier (par exemple le tourisme ou l'agroalimentaire) ou les quantités produites, non pas sur la situation de l'emploi en soi.

UNIFEM a examiné 41 DSRP, dont 23 mentionnaient sous une forme ou sous un autre un indicateur de l'emploi comme devant faire partie du suivi et de l'évaluation⁷. Le taux de chômage, l'emploi total ou le nombre de petites ou microentreprises sont les indicateurs les plus couramment utilisés. Cependant, ces indicateurs ne sont pas le meilleur moyen de suivre le bien-être des travailleurs dans l'économie non structurée, où le sous-emploi, la faible rémunération et l'instabilité du revenu sont particulièrement importants⁸. En outre, bien souvent on ne dispose pas de données récentes pour suivre, dans chaque pays, les indicateurs de l'emploi qui ont été choisis.

Seuls cinq DSRP parmi ceux qui ont été examinés mentionnent expressément un objectif pour l'emploi. Par exemple, le DSRP du Kenya vise la création de 500 000 emplois par an. Seule la stratégie établie pour le Viet Nam comprend une cible précise pour l'emploi des femmes : en 2010, la moitié des emplois nouvellement créés au Viet Nam devront être occupés par des femmes.

Une étude récente d'UNIFEM a constaté que les DSRP traitent de façon aussi inadéquate la question de la condition féminine que celle de l'emploi : les recommandations sont beaucoup plus fragiles que les diagnostics; les recommandations qui concernent expressément les femmes se bornent fréquemment à un petit nombre de problèmes ou d'interventions possibles (par exemple, santé de la procréation, éducation des filles), et les cibles et indicateurs ventilés par sexe sont insuffisants ou complètement absents. En outre, les DSRP ne comportent qu'une analyse très sommaire du travail non rémunéré des femmes ou n'en parlent pas du tout (UNIFEM, 2005b). Cela comporte de vastes implications quant à l'aptitude de ces stratégies à remédier à la féminisation de la pauvreté; cela compromet beaucoup l'aptitude des DSRP à résoudre vraiment le problème de l'accès des femmes à l'emploi et à des sources de revenu indépendantes.

Enfin, les DSRP traitent en général la question de l'emploi de façon très fragmentaire, en particulier celle du travail rémunéré des femmes. Aucun de ces documents ne présente de stratégie cohérente pour résoudre les problè-

7 Ces DSRP concernent les pays suivants : Albanie 2001, Arménie 2003, Azerbaïdjan 2003, Bénin 2003, Bhoutan 2004, Bolivie 2001, Burkina Faso 2004, Cambodge 2003, Cameroun 2002, Djibouti 2004, Éthiopie 2002, Gambie 2002, Géorgie 2003, Ghana 2003, Guinée 2002, Guyana 2002, Honduras 2001, Kenya 2004, Kirghizistan 2003, Malawi 2002, Mali 2003, Mauritanie 2000, Moldova 2004, Mongolie 2003, Mozambique 2001, Népal 2003, Nicaragua 2001, Niger 2002, Ouganda 2000, Pakistan 2004, République démocratique populaire lao 2004, République-Unie de Tanzanie 2000, Rwanda 2002, Sénégal 2002, Serbie et Monténégro 2004, Sri Lanka 2003a, Tadjikistan 2002, Tchad 2003, Viet Nam 2003, Yémen 2002, Zambie 2002.

8 Le chômage préoccupe plus particulièrement les dirigeants des pays développés; dans les pays en développement; plutôt que le chômage intégral ce sont le sous-emploi et la faible qualité de l'emploi qui sont les plus répandus. L'OIT (2003 a) estime que dans le monde, en 2003, il y avait trois fois plus de travailleurs pauvres gagnant moins de 1 dollar par jour (550 millions) que de personnes en chômage (186 millions).

mes de l'emploi qui ont été recensés. Par exemple, tous les DSRP soulignent l'importance de la stabilité économique du pays. Cependant, ils ne franchissent pas le pas supplémentaire qui consisterait à étudier le type de politique macroéconomique qui faciliterait l'amélioration de l'emploi, les arbitrages qui pourraient exister entre les politiques macroéconomiques et la situation de l'emploi, et l'impact de la stabilisation économique sur les différents segments de la population active.

Une version préliminaire de l'examen, effectué en 2004 par le PNUD, de 78 rapports nationaux sur les objectifs du Millénaire pour le développement, a permis de constater que pour chacun de ces objectifs les questions de la condition des femmes dans l'emploi sont traitées de façon minime et peu cohérente. Parmi les rapports examinés, huit (10 %) évoquaient l'élargissement de l'accès à l'emploi pour les femmes, en tant que stratégie de réduction de la pauvreté au titre de l'objectif 1; 25 (32 %) mentionnaient les disparités de salaire et de revenu et 15 (19 %) évoquaient le travail non rémunéré et les tâches ménagères au titre de l'objectif 3. En outre, cinq rapports mentionnaient le chômage et ses conséquences pour les jeunes femmes à propos de l'objectif 8. Cet examen des rapports nationaux n'indique pas que l'un quelconque d'entre eux ait mentionné la participation des femmes au secteur non structuré de l'économie, à propos de l'un quelconque des objectifs. Le PNUD relève cependant que la façon dont est traité le problème de l'inégalité entre les sexes s'est amélioré, par comparaison avec un examen d'un ensemble moins nombreux de rapports (13) entrepris en 2003 : 54 % des rapports établis en 2004 mentionnaient expressément la vulnérabilité des femmes à la pauvreté au titre de l'objectif 1, contre moins de la moitié en 2003 (PNUD, 2005b).

Structure du présent rapport

Le présent rapport présente des arguments en faveur d'une analyse plus poussée de l'emploi dans le secteur non structuré, en particulier des travailleuses pauvres, dans l'optique de la réduction de la pauvreté et d'une plus grande égalité entre les sexes. Le chapitre 2 cherche à montrer que pour comprendre pourquoi les femmes sont pratiquement cantonnées dans les types d'emploi les plus précaires il faut comprendre la totalité du travail des femmes et les corrélations entre les différents types de travail qu'elles accomplissent : rémunéré et non rémunéré, structuré et non structuré. Le chapitre commence par un bref examen d'ensemble de ce que font les défenseurs de la cause des femmes et les économistes féministes pour mieux comprendre et mesurer les différents types de travail des femmes. On examine ensuite le contexte actuel du travail rémunéré et non rémunéré des femmes qui dispensent des soins, par une étude des tendances démographiques, des structures des dépenses sociales publiques et des préoccupations relatives au cycle de vie des femmes. Une troisième section examine les corrélations – la segmentation et l'évaluation temporelles et spatiales du travail – entre le travail rémunéré et non rémunéré des femmes, à l'aide d'études de cas qui servent d'exemple. La dernière section utilise à nouveau les études de cas pour analyser les correspondances entre les sexes et les autres sources de disparité (classe, race, appartenance ethnique, religion, géographie) dans le domaine du travail, afin de dégager les liens entre la mobilité professionnelle et les tendances récentes des migrations de femmes entre pays en développement et pays développés.

Le chapitre 3 présente des statistiques récentes sur les effectifs et la composition de l'emploi structuré et non structuré dans les pays développés et en développement et examine certains efforts faits récemment pour intégrer, à propos de l'OMD 3, des indicateurs plus pertinents relatifs aux disparités entre les sexes dans l'emploi, notamment par type et par niveau de rémunération. L'essentiel du chapitre présente une analyse de données arrangées en tableaux spécialement conçues relatives à un pays développé (le Canada) et à six pays en développement (l'Afrique du Sud, le Costa Rica, l'Égypte, El Salvador, le Ghana et l'Inde) sur les effectifs et la répartition par segments de la main-d'œuvre totale (emploi structuré et non structuré, agricole et non agricole, masculin et féminin), sur les rémunérations moyennes dans ces différents segments, par secteur et par sexe, et sur le risque de pauvreté (c'est-à-dire la probabilité de venir d'un ménage pauvre) du fait du travail dans ces divers segments de la population active, par secteur et par sexe. Le chapitre se termine par un appel à la production de meilleures statistiques de la population active et à une meilleure compréhension des marchés du travail.

Le chapitre 4 porte sur les coûts et les avantages de l'emploi non structuré pour les femmes et les hommes. Il commence par une analyse des modalités de travail des travailleurs du secteur non structuré, en fonction du lieu de travail, des relations professionnelles et du système de production, tous éléments déterminants du coût et des avantages de l'emploi non structuré. Le chapitre présente ensuite une perspective nouvelle sur les coûts et avantages supposés du travail non structuré; il offre un modèle causal permettant de savoir qui finit par prendre un emploi dans le secteur non structuré, et pourquoi; il offre également des exemples empruntés à des études menées sur le terrain en Afrique du Sud et en Inde et des études de cas relatives aux différents métiers que pratiquent les travailleuses du secteur non structuré, pour montrer les coûts et les avantages des différentes modalités de travail. Il s'achève par la présentation d'une réflexion nouvelle sur la pauvreté de revenu et sur les autres dimensions de la pauvreté dans la perspective du travailleur pauvre, ainsi que sur la condition féminine et les autres causes de disparités dont souffrent les travailleuses pauvres, et enfin il examine le fonctionnement des marchés du travail non structuré.

Si les travailleurs précaires ne s'organisent pas, sous la forme la plus indiquée pour eux, ils ne pourront pas négocier avec succès la mise en œuvre des politiques qui les aideraient. Le chapitre 5 présente un aperçu d'ensemble de la façon dont les travailleuses du secteur non structuré de l'économie s'organisent progressivement, en mettant en évidence la nécessité critique, pour les femmes, de s'organiser autour de leur identité dans le travail, et de créer leurs propres organisations ou de remplir des rôles de direction dans des organisations de travailleurs des deux sexes. L'aide qui pourrait être apportée à l'organisation des femmes en tant que travailleuses du secteur non structuré de l'économie est un élément essentiel des actions à entreprendre à l'avenir, pour tous ceux qui sont soucieux de réduire la pauvreté et l'inégalité entre les sexes.

Le chapitre 6 présente les grandes lignes d'une action à entreprendre pour aider les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, dans le secteur non structuré de l'économie. Il présente des exemples de bonnes pratiques, empruntés à divers pays. Il s'achève par un appel à une action concertée dans quatre domaines prioritaires.

Le travail des femmes dans sa totalité



“Devant aller au travail, j’étais inquiète pour mon enfant. Je l’emmenais dans les champs de tabac. Mais mon employeur n’était pas d’accord. Alors je le laissais à la maison mais j’étais toujours inquiète. Que pouvais-je faire? Je devais gagner ma vie, je n’avais pas le choix.”

Une travailleuse agricole en Inde (cité dans Dasgupta, 2002)

Pour bien comprendre le rôle de l’emploi dans la perpétuation ou la réduction de la pauvreté, notamment celle des femmes, il faut voir où sont situés, dans la main-d’œuvre mondiale, les femmes et les hommes au travail, et examiner la nature du travail dans l’économie mondiale contemporaine. Mais d’abord il faut examiner le travail des femmes dans sa totalité. L’aptitude des femmes à participer au marché du travail dépend en effet d’autres demandes qui s’exercent sur leur temps, en particulier le temps qu’elles consacrent au travail non rémunéré accompli dans le ménage et dans le groupe local. Pour bien comprendre la relation entre le travail des femmes et la pauvreté, il faut appréhender globalement le travail rémunéré structuré et non structuré, la production de subsistance, le travail non rémunéré dans l’entreprise familiale, les soins non rémunérés dispensés à d’autres membres du ménage et le travail bénévole dans la communauté locale.

Les études du travail des femmes portent généralement sur ses différents aspects, plutôt que sur sa totalité. L’analyse de l’emploi rémunéré des femmes va ainsi d’un examen du problème du “plafond de verre”, qui empêche les femmes très qualifiées de monter aussi haut que les hommes, ou encore des problèmes tels que la ségrégation dans l’emploi et le cantonnement des femmes des classes laborieuses dans les emplois de “col rose”, n’ayant pas et de loin le même niveau de rémunération ou de sécurité que celui des hommes en “col bleu” qui travaillent dans l’industrie. Un autre aspect étudié est celui de “l’économie des soins” et le rôle que jouent les femmes dans le travail de soins non rémunérés, dans le ménage ou dans la communauté locale. À quelques exceptions près pourtant, les travaux existants sous-estiment l’importance du travail non structuré des femmes, en particulier dans les pays en développement¹.

En même temps, l’attention accrue portée aux conséquences sexospécifiques du sida a bien montré que dans beaucoup de pays, les femmes doivent quitter un travail productif, en particulier dans l’agriculture, pour prendre soin des malades et des mourants (Heyzer, 2004; ONUSIDA et al., 2004; Bullender, 2003). Cela a amené à porter un regard nouveau sur la façon dont le travail de soins non rémunérés accompli par les femmes dans le ménage et dans la communauté locale les empêche souvent d’accéder à un emploi rémunéré, ou de continuer à l’occuper, et montre bien les coûts cachés qu’entraîne le déplacement de la tâche de fournir des soins de santé et des services

de protection sociale au détriment des femmes, dont le travail de soins n’est pas rémunéré.

Dans le présent chapitre on examine la façon dont le travail de soins non rémunérés des femmes les empêche d’accéder à un emploi rémunéré ou de le conserver, en mettant l’accent sur le travail faiblement rémunéré des femmes dans le secteur non structuré. Le chapitre analyse les formes mondiales de stratification entre femmes et hommes, et entre les femmes riches et les femmes pauvres. Quatre cas illustrent les liens entre les différents types de travail, par une analyse de quatre dimensions liées entre elles : la dimension temporelle, la dimension spatiale, la segmentation du travail, et son évaluation chiffrée. Une autre sélection de cas illustre les corrélations entre le sexe et la classe sociale, l’appartenance ethnique, la caste et la géographie, et montre comment tous ces facteurs se conjuguent pour cantonner les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, dans des formes précaires d’emploi dans le secteur non structuré, et pour perpétuer ainsi la pauvreté.

Comprendre et mesurer le travail des femmes

Depuis les années 1970, un certain nombre d’organisations féminines et de recherches féministes ont mis l’accent sur les moyens d’améliorer la façon dont est conceptualisé et mesuré le travail des femmes, en distinguant cinq types de travail : le *travail marchand structuré*, le *travail marchand non structuré*, la *production de subsistance*, le *travail de soins non rémunérés* et le *travail bénévole* (Benería, 1993; UNIFEM, 2000). Seul le travail marchand structuré est correctement mesuré par les méthodes classiques de collecte des données; pour connaître les autres formes de travail, il faudrait mettre au point des méthodes mieux conçues de collecte des données ou, à un niveau encore plus général, dégager un nouveau cadre conceptuel et formuler de nouvelles définitions.

Dans les statistiques officielles, la mesure du travail et de la production repose sur la notion de frontière de production, définie dans le Système de comptabilité nationale (SCN) (Nations Unies, 1995 et 2000). Le travail qui a lieu à l’intérieur de cette frontière est considéré comme “économique”, celui qui est en dehors de cette frontière comme “non économique”. Ceux et celles qui accomplissent des activités “non économiques” sont considérés comme “économiquement inactifs”. Le *travail marchand structuré* entre manifestement dans les limites de la frontière de production. Le *travail marchand non structuré* et

1 Parmi les exceptions figurent de premiers travaux portant sur des régions précises (par exemple Heyzer, 1986; Benería et Roldán, 1987) ainsi que des travaux plus récents sur la main-d’œuvre mondiale (voir par exemple : Pearson, 2004).

Travail de soins non rémunérés

Par cette expression on entend la fourniture de services au sein des ménages, pour d'autres membres du ménage ou de la communauté locale. On évite ainsi les ambiguïtés qui s'attachent à d'autres désignations, comme "tâches ménagères", qui peuvent renvoyer aussi bien à des soins non rémunérés qu'au travail de travailleurs domestiques rémunérés, ou encore "travail non rémunéré", qui peut aussi bien renvoyer aux soins non rémunérés qu'au travail non rémunéré dans l'entreprise familiale, ou encore l'expression "travail de reproduction", qui peut renvoyer au travail de soins non rémunérés mais aussi à l'accouchement et à l'allaitement; ou encore l'expression "travail à domicile", qui peut aussi désigner le travail rémunéré accompli au domicile, en sous-traitance, pour le compte d'un employeur.

Chacun des termes de l'expression "travail de soins non rémunérés" est important :

- "Non rémunéré" signifie que la personne travaille sans recevoir de salaire.
- "Soins" signifie que l'activité consiste à servir d'autres personnes ou contribuer à leur bien-être.
- "Travail" signifie que l'activité a un coût en temps et en énergie et découle d'une obligation sociale ou contractuelle, comme le mariage ou une relation sociale moins officielle.

Source : UNIFEM, 2000.

une grande partie de la *production de subsistance* (par exemple, la production de cultures vivrières et la transformation des aliments) ont toujours été considérés comme à l'intérieur de la frontière de production, par principe, mais des difficultés conceptuelles et méthodologiques ont empêché la mesure intégrale de cette forme de travail et un classement correct des activités non structurées des femmes reste encore à accomplir. D'autres formes de *production de subsistance et de tâches ménagères non rémunérées et services familiaux* ont été exclues, jusqu'en 1993, de la frontière de production.

Dans le cadre de la révision de 1993 du Système de comptabilité nationale, la frontière de production a été repoussée pour inclure la production de *tous les biens* destinés à la consommation du ménage, y compris la transformation et le stockage de tous les produits agricoles, la production d'autres produits primaires comme l'extraction du sel, le transport de l'eau et la collecte de bois de feu, et toutes autres activités de transformation comme le tissage, la confection de vêtements, de poterie, d'ustensiles, de meubles et d'ameublement (Nations Unies, 2000). La reconnaissance de la production de subsistance de biens, en tant qu'activités "économiques", est due en grande partie aux efforts accomplis par les défenseurs des droits des femmes travaillant aux niveaux national et international. Malgré leurs efforts, la fourniture de services ménagers et personnels par des membres du ménage, pour la consommation du ménage, comme la cuisine et la lessive, les soins dispensés aux enfants et aux personnes âgées, demeure toujours en dehors de la frontière de production. Là encore, dans un effort pour améliorer les données sur la contribution intégrale des femmes à l'économie, le SCN de 1993 recommandait de donner une évaluation chiffrée des activités ayant lieu en dehors de la frontière de production

définie par le SCN, dans des "comptes satellites", rattachés aux comptes nationaux (Nations Unies, 1995 et 2000).

De longue date, le mouvement des femmes en général et les économistes féministes en particulier recommandent en choisissant des politiques sociales et économiques qu'on tienne compte de leur effet sur le travail non rémunéré des femmes, consistant à dispenser des soins. L'étude de 2000 (*Le progrès des femmes à travers le monde 2000*) utilisait la notion de "travail de soins non rémunérés" pour désigner la "fourniture, par des femmes, de services au sein du ménage et de la communauté locale" (voir encadré 2.1). Comme l'indiquait cette étude, tous les soins ne sont pas non rémunérés et tout le travail non rémunéré ne consiste pas à dispenser des soins. Une grande partie du travail de soins est accomplie par des travailleurs salariés (par exemple les domestiques, les aides soignantes, les assistantes sociales), tandis que le travail non rémunéré que beaucoup de femmes accomplissent pour assurer une production de subsistance ou pour des entreprises familiales, ne consiste pas à dispenser des soins.

L'un des moyens de mesurer le travail de soins non rémunérés consiste à mener des enquêtes sur l'utilisation du temps (budget-temps). Ces enquêtes réunissent des données sur la façon dont les femmes, les hommes et les enfants emploient leur temps dans la journée et donnent des informations sur tous les types de travail. Ces études forment également la base des comptes satellites. En réponse à la recommandation consignée dans le Programme d'action de Beijing, la Division de statistique du Secrétariat de l'ONU a mis au point une classification internationale des activités pour l'établissement de statistiques de l'utilisation du temps qui tient compte des différences entre les femmes et les hommes et entre les filles et les garçons dans le travail rémunéré et non rémunéré².

En 1993, en raison surtout d'un souci de mieux mesurer l'activité économique des femmes, la Conférence internationale des statisticiens du travail a arrêté une définition du secteur non structuré (ONU, 1995). Par la suite, l'OIT, le Groupe international d'experts des statistiques du secteur non structuré (groupe de Delhi) et le réseau WIEGO ont travaillé ensemble pour élargir le concept, afin qu'il englobe certains types d'emploi non structuré qui ne l'étaient pas jusqu'à présent. La définition ainsi élargie inclut l'emploi indépendant dans une entreprise non structurée (c'est-à-dire une petite entreprise non enregistrée) et l'emploi salarié dans des emplois précaires (non réglementés et non protégés) dans une entreprise du secteur non structuré ou du secteur structuré, dans un ménage ou sans employeur fixe (voir chapitre 3). La Conférence internationale des statisticiens du travail, en 2003, a entériné les directives d'application de cette définition.

Tout en demandant avec insistance que l'on modifie les concepts et les définitions statistiques, les défenseurs des femmes ont également demandé de nouvelles méthodes de collecte des données qui puissent saisir plus complètement la production de subsistance et non structurée assurée par les femmes, généralement sous-évaluée dans les enquêtes et recensements nationaux. Par exemple, dès le début des années 1990, UNIFEM a apporté son concours à un travail mené dans des pays d'Asie pour améliorer les données collectées sur le travail des femmes dans les recensements nationaux. Et en 1995, la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, recommandant

d'améliorer et de diffuser des données ventilées par sexe, a proposé plusieurs moyens de mettre au point une connaissance plus complète de toutes les formes de travail et d'emploi.

En dépit de ces progrès, il reste encore beaucoup à faire avant de pouvoir mesurer avec précision les différents types de travail qu'accomplissent les femmes. Il faut avant tout que les systèmes statistiques nationaux incorporent, dans leurs enquêtes ordinaires sur la population active et dans les enquêtes périodiques sur les modes d'utilisation du temps, les nouveaux concepts et nouvelles méthodes de mesure, notamment en élargissant la définition de l'emploi non structuré et en incluant les nouveaux indicateurs de l'emploi proposés pour l'objectif 3 du Millénaire pour le développement, comme on le verra en détail au chapitre 3.

Délimitation du travail rémunéré et non rémunéré des femmes

Depuis 30 ans, le taux d'activité des femmes augmente dans la plupart des régions du monde. Cela n'est pas vrai des pays en transition d'Europe de l'Est et d'Europe centrale, où les taux d'emploi des hommes et des femmes diminuent depuis 1990 (Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, 2005). Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, en outre, l'activité des femmes reste très faible. Cependant, la tendance générale est à l'augmentation du nombre de femmes qui travaillent. Qu'en résulte-t-il pour la sécurité et les droits économiques des femmes? Qu'en résulte-t-il pour ce qui est de l'inégalité entre les sexes et de la pauvreté? Pour répondre à ces questions, il faut d'abord examiner l'effet de forces plus vastes sur le travail des femmes dans son ensemble, rémunéré ou non. Ces forces sont à la fois macroéconomiques, par exemple les tendances économiques générales mentionnées au chapitre 1 ou les tendances générales de la démographie et des dépenses sociales publiques, et microéconomiques, par exemple les différentes relations que les individus ont avec le marché du travail à des moments différents de leur vie et le problème quotidien du choix entre plusieurs emplois possibles de leur temps.

Les dépenses sociales de l'état, le marché du travail et les soins non rémunérés

Comme on l'a vu au chapitre 1, les institutions financières internationales, dans le cadre de leur politique de libéralisation des marchés, ont encouragé les gouvernements à adopter un ensemble de politiques économiques conçues pour contrôler l'inflation et stimuler la croissance. Parmi ces politiques figurent la libéralisation des échanges, la déréglementation des marchés, la réduction de l'emploi public et la privatisation des services (santé publique, éducation, prestations sociales, logement) qui auparavant étaient financées par l'État. Toutes ces politiques ont un retentissement sur les relations entre les sexes, le travail des femmes et la fourniture de soins.

En dehors de la taille et de la composition des ménages, ainsi que de la division du travail dans les ménages, la capacité des femmes de prendre un emploi salarié dépend des conséquences des politiques menées par l'État pour encourager ou au contraire limiter leur participation à la population active (par exemple en organisant des crèches d'un prix abordable). L'État est également créateur d'emplois dans les secteurs de la santé publique, de l'éducation et des services sociaux et, en tant que tel, aide à déterminer le marché du travail; dans beaucoup de pays, les femmes représentent la majorité des enseignants, des infirmiers et des travailleurs sociaux employés par l'État. Ces

secteurs de service se trouvent précisément au croisement du secteur public et du secteur privé, des soins dispensés dans un cadre structuré et non structuré, des soins faiblement payés ou non payés, et sont donc d'une importance critique si l'on veut comprendre le travail rémunéré et non rémunéré des femmes. Les changements intervenus dans la fourniture par l'État de services sociaux, allant de pair avec l'évolution de la participation des femmes au marché du travail, ont déplacé les limites entre fourniture de soins rémunérés dans un cadre structuré ou non structuré, et entre ce travail et les soins non rémunérés. Cela est vrai aussi bien dans les pays développés qu'en développement; mais dans beaucoup de pays en développement, l'État ne fournit que très peu de services sociaux, de sorte que les femmes ont souvent un lourd fardeau à supporter du fait des soins qu'elles doivent dispenser sans rémunération, ce qui les empêche souvent de gagner leur vie.

En ce qui concerne la fourniture de soins de santé, les pays du Nord ont progressivement réduit l'importance des services de soins universellement dispensés pour adopter divers types de soins tarifés, ou de partenariats public-privé, impliquant parfois dans le secteur public le paiement d'une participation résiduelle aux honoraires (les soins étant alors habituellement de moins bonne qualité), pour ceux qui ne peuvent payer le plein tarif. Il est largement reconnu que ce sont les femmes qui doivent payer le coût de cette individualisation de la fourniture des soins, étant donné que le temps accru qu'elles doivent passer à dispenser des soins à des membres de leur famille limite à la fois leur participation à l'emploi rémunéré et leur temps de loisir (Pascall et Lewis, 2004). Les familles plus riches peuvent payer des soins de santé, ou payer quelqu'un qui dispensera les soins. Après avoir eu des enfants, les femmes qui ont fait des études peuvent payer quelqu'un qui prendra soin de leurs enfants et poursuivre ainsi leur carrière. Les femmes moins instruites reprendront sans doute un emploi mal rémunéré, à temps partiel, afin de trouver un équilibre entre les soins non rémunérés qu'elles dispensent et la possibilité de gagner leur vie.

En Europe, beaucoup de pays ont modifié les modalités de financement du travail de soins rémunérés. Naguère, il était courant que l'État ou une municipalité paient des soignants ou financent des organismes dispensant des soins. Actuellement, la tendance est de payer directement une allocation à ceux qui ont besoin de soins, et qui les achètent alors auprès d'autrui. En France, cette évolution fait partie d'une politique plus générale visant à stimuler l'emploi faiblement rémunéré au profit des femmes (Ungerson, 2003, p. 394). Aux Pays-Bas, l'intention était de transformer les soins non rémunérés en un emploi rémunéré et structuré, le but étant expressément d'attirer l'activité économique non structurée vers le marché du travail structuré, pour que les travailleurs s'intègrent au système de sécurité sociale (ibid., p. 384).

Indépendamment de cet effet de création d'emplois et de réglementation de l'emploi, cette évolution de modalités de financement pourrait aussi entraîner une plus grande autonomie des personnes qui reçoivent les soins, leur donnant une plus grande latitude dans le choix de la personne à employer et des conditions à stipuler. Cependant, les personnes ainsi soignées risquent d'avoir du mal à trouver l'information nécessaire sur les soignants dont elles ont besoin, pour faire un choix éclairé. Et, ce qui est important dans la perspective du présent rapport, la personne qui dispense les soins qui, auparavant, était employée à plein temps par les services sociaux locaux, risque de se trouver dans une situation où elle est

employée directement par la personne ayant besoin de soins, ce qui rend son emploi plus précaire, moins sûr, et moins assorti de prestations sociales.

Plus généralement, l'État providence avancé reposait sur le modèle de familles nucléaires stables comprenant un gagne-pain de sexe masculin employé à plein temps. Le revenu de l'homme devait permettre de faire vivre la famille; s'il recevait ce qui était appelé alors un "salaire social", incluant l'assurance maladie pour lui-même et les personnes à sa charge, des prestations de retraite et une assurance contre le chômage et l'invalidité, c'était pour assurer la sécurité de toute sa famille. Ce "modèle de l'homme gagne-pain" a été remplacé par le "modèle du travailleur adulte", qui suppose que les femmes aussi bien que les hommes sont employés. Mais ce qui n'est pas reconnu dans ce modèle, c'est que les décisions des femmes de travailler ou non dépendent encore largement du non-dit qui s'attache au modèle de l'homme gagne-pain : la question du travail de soins non rémunérés. En l'absence d'aide de l'État pour ce travail, les femmes doivent supporter à peu près à elles seules le fardeau de la restructuration de l'État providence (Lewis, 2002, p. 333).

Dans les pays communistes d'autrefois, les autorités encourageaient les femmes à travailler autant que les hommes, à égalité. Cela impliquait des taux extrêmement élevés de dépenses sociales publiques, en particulier en soins dispensés aux enfants, sans prêter vraiment attention aux moyens de modifier la répartition entre les sexes des soins dispensés (Pascall et Lewis, 2004). Par contraste, certains pays européens ont progressivement incité les hommes employés à assumer leur part dans l'éducation des enfants, par exemple en leur accordant des dispositions assez généreuses en matière de congé de paternité. Cependant, le congé de paternité n'est pas pris aussi souvent qu'il devrait l'être (Orloff, 2000) et il est remarquable que des initiatives des pouvoirs publics pour obtenir une plus grande participation des hommes portent surtout sur le rôle des hommes en tant que pères, plutôt qu'en tant que fournisseurs de soins en général.

Dans la plupart des pays en développement, par contraste, la réalité pour la plupart des gens est que l'État ne fournit que très peu de services d'éducation, de santé publique, de prestations sociales et de soins aux enfants. Après l'ajustement structurel, même ces services bien limités ont été encore réduits. Dans l'éducation et la santé, le paiement par l'utilisateur est une pratique assez générale et les soins de santé sont conçus à l'intention de ceux qui peuvent payer plutôt que pour l'ensemble de la population. Les réductions qui interviennent dans la fourniture par l'État de services sociaux avait pour but d'encourager le marché à les fournir plus largement, mais le marché n'est pas toujours prêt à répondre aux besoins des pauvres et en particulier à satisfaire leurs besoins de services sociaux. Dans certains pays, l'aide internationale compense ces réductions de la fourniture de services par l'État, mais les services sociaux restent très vulnérables aux fluctuations de la conception que les donateurs se font des services qu'ils doivent soutenir. Et si des organisations confessionnelles ou communautaires, ainsi que des organisations locales officielles de services sociaux, peuvent apporter une contribution importante à la fourniture de services de santé publique, d'éducation et de prestations sociales, ces organisations sont encore assez peu présentes dans les campagnes, où la pauvreté est souvent la plus grande et où il est plus difficile d'obtenir d'autres secours.

Au moment où l'État réduisait les crédits de fonctionnement des crèches publiques et privatisait les services de

santé publique et de protection sociale, les femmes entraient en grand nombre dans la population active des pays développés comme des pays en développement, en raison souvent de l'impossibilité de faire vivre tout un ménage avec un seul salaire. Pourtant, à de rares exceptions près, il n'est pas évident que les hommes assument une part plus grande des tâches ménagères et des soins à dispenser, et on prête une attention insuffisante aux politiques qui pourraient encourager les hommes à évoluer dans ce sens. Ainsi, les femmes doivent supporter les coûts des prescriptions de politique économique favorisant le marché. Et les changements qui interviennent dans le travail rémunéré des femmes semblent avoir un impact bien mince sur la conception presque universelle, durablement ancrée, selon laquelle la femme, dans presque tous les pays et traditions, dans le monde, est celle qui dispense les soins : ménagère, mère, femme, soignante attentive aux besoins des vieillards – en général, celle qui pourvoit aux besoins des autres (Nussbaum, 2005, p. 3).

Tendances démographiques et travail payé et non payé

Plusieurs tendances démographiques retentissent sur le travail des femmes. La plus connue est la fécondité, et sa relation au taux de participation des femmes à la population active; mais il faut citer aussi le vieillissement et les migrations. L'impact de ces tendances démographiques sur les possibilités d'emploi et sur la fourniture de soins non rémunérés, pour différents groupes de femmes, est particulièrement pertinent.

La population mondiale vieillit. Les pays développés sont à cet égard en avance, car la fécondité reste élevée dans les pays moins développés. Cependant, même dans les pays en développement on s'attend à un vieillissement plus rapide de la population. Or, les tendances de la proportion de personnes en âge de travailler (15 à 59 ans) dans la population totale, revêtent une importance particulière. Dans les pays développés, où cette proportion a légèrement augmenté entre 1950 et 2005, de 61 à 63 %, on s'attend en 2050 à voir cette proportion ramenée à 52 % (Nations Unies, 2005). Dans les pays en développement, la proportion de la population en âge de travailler dans la population totale devrait légèrement baisser, de 61 % en 2005 à 59 % en 2050. Au contraire, dans les pays les moins avancés (PMA), elle passerait de 53 % en 2005 à 61 % en 2050. Ces tendances ont des conséquences pour l'emploi, pour la fourniture de services médicaux et sociaux rémunérés et non rémunérés, et pour la fourniture de soins non rémunérés. Les pays en développement doivent d'une façon ou d'une autre créer des emplois pour la population en âge de travailler, qui augmente, tandis que les pays développés doivent trouver un moyen de pourvoir aux soins d'un nombre grandissant de personnes âgées. Mais les pays en développement, dans un avenir qui n'est pas trop éloigné, auront aussi à résoudre ce problème.

Si l'on examine la relation entre les changements démographiques et l'augmentation du travail domestique rémunéré en Amérique latine, on constate avec Barrientos (2004) qu'il existe certaines explications de l'offre et de la demande, qui sont peut-être aussi valables pour d'autres régions. Cet auteur note que le vieillissement de la population créait peut-être une demande de soins de longue durée des personnes âgées, à moins que l'entrée en plus grand nombre de femmes sur le marché du travail crée un marché pour les services ménagers. Une autre explication serait que l'offre féminine de travail domestique serait une réponse à leurs propres besoins d'un complément de



Népalaises portant du foin, utilisé comme fourrage et combustible. Photo : Martha Chen

revenu dans leur ménage, liés à la baisse des revenus des hommes, qui s'expliquerait par la précarisation du travail et la montée du chômage.

La Chine, qui compte un milliard d'habitants (le sixième de la population mondiale) subit actuellement un changement démographique rapide (Cook, 2003) marqué par un vieillissement rapide de sa population et un taux de fécondité exceptionnellement bas. Le passage à une économie de marché a entraîné à la fois une forte croissance économique et la montée du chômage. La politique de l'"enfant unique" signifie que des générations de personnes âgées en chômage ont un nombre limité d'enfants pour les aider. Il existe aussi un déséquilibre marqué entre les sexes, parmi les enfants qui naissent actuellement, en raison de la préférence pour les fils : il naît sensiblement plus de garçons que de filles. Entre autres problèmes, cela fera peser sur un nombre en diminution de femmes des responsabilités de plus en plus lourdes en matière de soins à dispenser – à moins que les hommes se mettent de leur côté à devenir des prestataires de soins plus actifs.

Certains pays en développement connaissent une inversion de la transition démographique, qui s'explique avant tout par la pandémie de sida. Depuis 20 ans, l'espérance de vie a dramatiquement diminué dans certains pays d'Afrique subsaharienne : en Afrique du Sud, par exemple, alors que l'espérance de vie était à la naissance de plus de 60 ans au milieu des années 1990, elle dépassera à peine 40 ans en 2010 (Dorrington et Johnson, 2002). Cela alourdit les tâches de soins non rémunérés et le travail bénévole communautaire, qui incombent souvent aux femmes, étant donné que les systèmes officiels de soins de santé dans beaucoup de pays sont en train de s'effondrer. En même temps, en Afrique subsaharienne, le sida frappe en plus grand nombre et à un âge plus tendre les femmes que les hommes (ONUSIDA *et al.*, 2004).

Dans le monde, l'augmentation du nombre de jeunes a d'importantes conséquences sur la création d'emplois. L'OIT estime que le chômage des jeunes, dans toutes les régions du monde, en 2003, était deux fois plus élevé, ou plus encore, que le chômage dans l'ensemble de la population. Cet organisme estime aussi qu'il y aura plus de 500 millions de jeunes arrivant sur le marché du travail entre 2003 et 2015 – années cibles pour l'OMD qui consiste à réduire de moitié la faim et l'extrême pauvreté (OIT, 2003 a). Environ 50 % de ces nouveaux arrivants sur le marché du travail seront des jeunes femmes. C'est pour tenir compte de ce fait que l'OMD 8 comprend un indicateur du chômage des jeunes.

La recherche d'un emploi est l'un des principaux facteurs expliquant les mouvements migratoires, c'est-à-dire les mouvements de personnes entre régions, pays et entre les zones rurales et urbaines d'un pays. Les femmes sont de plus en plus présentes dans les flux migratoires, aussi bien dans leur pays qu'entre pays (ONU, 2000). Alors que naguère encore les femmes migraient surtout pour rejoindre des membres masculins de leur famille, de plus en plus elles migrent de façon autonome. Cela a des effets sur le marché du travail dans les pays d'accueil, ainsi que sur le marché du travail et sur l'accomplissement des soins à dispenser dans les pays, les collectivités et les ménages qu'elles quittent (OIT, 2004b).

Changements dans le cours d'une vie

Le travail et l'emploi sont à la fois une cause de risque et de vulnérabilité, et une façon d'y répondre, que les individus vivent de façon différente au cours de leur existence. L'analyse du cours d'une vie aide à peser les risques auxquels s'expose une personne du fait de sa relation au marché du travail, même quand cette relation est indirecte, comme c'est le cas des besoins d'un enfant en bas âge.

Risques et causes de vulnérabilité associés à l'emploi au cours d'une vie

Tableau 2.1

Phases de la vie	Types de risque et de vulnérabilité associés à l'emploi
Très jeune enfants, 0-4 ans	Risques nutritionnels que subissent les enfants dont la mère travaille ou non; déficits de développement pendant toute l'existence Si les soins donnés sont insuffisants, retard dans le développement cognitif de la prime enfance Vulnérabilité aiguë à la maladie et à l'infection, quand l'accès aux soins est réduit du fait du faible revenu des parents Exposition à des fumées toxiques, à la poussière, à la chaleur ou au froid extrêmes, aux produits chimiques et pesticides (quand la mère travaille à domicile ou quand l'enfant l'accompagne dans des travaux ambulants, l'agriculture, la petite exploitation minière)
Enfants, 5-12 ans	Risque de ne pas aller à l'école du fait, pour les filles plutôt que pour les garçons, d'avoir à s'occuper des tâches du ménage ou à gagner un salaire Invisibilité du travail des jeunes enfants, soit du fait de responsabilités "normales" dans le ménage, soit dans une entreprise non familiale, quand ce travail est lié à l'emploi des parents Pour les enfants qui travaillent, triple fardeau du travail, des soins non rémunérés et de la scolarité, et son impact à long terme sur les chances et la productivité futures, avec des effets différents sur les filles et les garçons Moindre scolarisation du fait de la faiblesse du revenu des parents et impact différent sur les filles et les garçons
Adolescents, 13-19 ans	Vulnérabilité des enfants (en particulier des filles) à un abandon précoce des études Triple fardeau du travail, des soins non rémunérés et de la scolarité, et impact à long terme sur les chances et la productivité futures; effets différents sur les filles et les garçons Entrée dans des emplois dangereux, dans des industries dangereuses, dans la prostitution, etc.
Jeunes adultes, 20-30 ans	Absence d'accès aux institutions financières et aux possibilités d'accumuler des avoirs Perte de l'emploi ou insécurité de l'emploi chez les femmes pendant la grossesse et du fait des soins à dispenser aux enfants Passage, pendant la grossesse, du revenu double au revenu simple; les hommes ont alors à travailler plus ou à prendre du travail supplémentaire
Adultes	Perte de l'emploi ou insécurité de l'emploi du fait des soins à dispenser aux jeunes enfants et à d'autres membres de la famille Coûts de la maladie et de la mort, en particulier du fait du sida Attente que les femmes de ce groupe d'âge dispensent des soins bénévoles non rémunérés
Personnes âgées	Perte du revenu avec la perte de l'emploi, en l'absence de retraite liée à l'emploi ou d'aide de l'État Poursuite du travail du fait de l'insécurité du revenu ou pour aider des personnes à charge Pour les veuves, perte de l'accès aux ressources de la famille du mari décédé Lourde responsabilité dans le soin aux enfants dans les pays où le sida ou la déstabilisation militaire ont entraîné un amoindrissement du nombre d'adultes, un plus grand nombre d'enfants se trouvant en détresse.

Source : D'après Lund et Srinivas, 2000, p. 37 et 38.

Le tableau 2.1 donne un aperçu d'ensemble des risques et des formes de vulnérabilité liés au travail aux différentes phases d'une vie.

Le découpage de la vie en périodes successives est déterminé par des facteurs démographiques, physiques et culturels et évolue avec le temps. Certaines de ces phases se recoupent, et certains individus ne passent pas nécessairement par toutes les phases. Ainsi, les hommes et les femmes ne se marient pas tous et n'ont pas tous des enfants. Des pressions s'exercent pour ou contre le recours au travail des enfants dans les différents pays; et ce qu'on attend des filles, par rapport à ce qu'on attend des garçons, dans les tâches ménagères et d'autres

tâches, diffère d'un pays à l'autre. Les sociétés dans lesquelles les filles se marient très tôt et ont leurs premiers enfants vers 13 ou 14 ans se distinguent nettement des sociétés où les femmes ont des enfants généralement beaucoup plus tard, et où la décision d'avoir des enfants est, à un âge plus tardif, liée à des décisions relatives à l'emploi. La vieillesse est une notion toute différente dans un pays comme le Japon où l'espérance de vie dépasse désormais 80 ans, et au Botswana, où elle était récemment de 70 ans et n'atteint pas actuellement 40 ans.

Compte tenu de ces différences, le tableau 2.1 montre les risques et les causes de vulnérabilité qui s'attachent à la relation entre l'emploi des femmes et les responsabi-

tés qu'elles ont dans les soins à dispenser, aux diverses étapes du cours d'une vie, ce qui pose les conditions de la transmission, chez un sexe et chez l'autre, de la pauvreté d'une génération à la suivante. Les réductions introduites dans les services de soins aux enfants fournis par l'État, par exemple, peuvent amener des filles à quitter l'école pour remplir la lacune ainsi ouverte; cela a des effets pendant toute leur vie, sur leur aptitude à entrer dans le marché du travail et à gagner correctement leur vie.

Cette sexospécificité des risques et des causes de vulnérabilité, au cours d'une vie, peut être clairement mise en évidence dans le veuvage et le remariage. Les hommes relativement âgés qui deviennent veufs ont beaucoup plus de chances de se remarier que les femmes relativement âgées. En Inde, par exemple, 38 % des femmes de plus de 50 ans sont veuves; par comparaison, 10 % seulement des hommes de plus de 50 ans sont veufs (Gouvernement indien, 2001). Les veuves âgées ne peuvent compter sur les enfants de leur mari défunt, ou sur les membres de leur propre famille pour vivre, de sorte qu'en grand nombre elles doivent travailler jusqu'à plus de 70 ans, en faisant le travail qu'elles peuvent trouver et peuvent faire (Chen, 2000).

De façon générale, la plus grande longévité des femmes et des hommes signifie qu'ils sont, pendant des années plus nombreuses, à la charge de leurs fils et filles. Là où la longévité accrue coïncide avec une forte fécondité, une femme de la génération intermédiaire peut avoir à sa charge les soins à dispenser à ses parents et ceux à ses propres enfants et petits enfants.

La dynamique du travail rémunéré et non rémunéré des femmes

Bien comprendre la relation entre les différents types de travail rémunéré et non rémunéré des femmes aide à éclairer la question de la dynamique de la pauvreté et de l'inégalité entre les sexes. Les programmes de création d'emplois ne pourront vraiment profiter aux femmes, par exemple, que si ils tiennent compte de l'impact de ce que l'on attend des femmes dans le travail de soins non rémunérés, qui détermine leur aptitude à trouver un emploi rémunéré sur le marché et à le conserver. Quatre dimensions de ces relations sont à examiner.

La première est la dimension *temporelle*. Les études de l'utilisation du temps ont montré que les femmes consacrent plus de temps au travail en général, et consacrent moins de temps au travail rémunéré; en général elles ont moins de temps libre que les hommes (Nations Unies, 1995 et 2000). Les femmes consacrent plus de temps que les hommes à dispenser des soins non rémunérés et à accomplir des tâches ménagères, et cela s'ajoute à des tâches multiples, qu'elles accomplissent parfois en même temps, comme les soins aux enfants, la cuisine et la lessive. En même temps, elles peuvent avoir des activités rémunérées et non rémunérées, par exemple du travail à la pièce tout en faisant la cuisine et en surveillant les enfants. Dans les pays développés, les travailleurs à temps partiel sont dans une grande proportion des femmes, qui conjuguent le travail marchand rémunéré et les soins non rémunérés. Dans les pays en développement, les femmes consacrent une grande partie de leur temps à la production et la transformation non rémunérées de produits alimentaires, au ramassage de combustible et à la corvée d'eau, ce qui limite le temps qu'elles peuvent consacrer à un travail marchand rémunéré ou à des soins non rémunérés.

Une deuxième dimension est *spatiale*. Le lieu de travail d'une personne peut être son propre domicile, le domi-

cile d'autrui, une exploitation agricole, une forêt, la rue, ou encore un bureau. Les femmes sont souvent obligées de dispenser des soins, ce qui les oblige à travailler à domicile, et leur décision de chercher un travail dans une autre région comporte des conséquences pour leur propre travail non rémunéré dans leur famille. Les migrations peuvent être internes, habituellement d'une zone rurale à une zone urbaine, à travers une frontière, ou loin de leur pays; la migration peut être temporaire, permanente ou en alternance. Dans tous les cas, les femmes qui émigrent à l'étranger et qui ont des personnes à charge doivent trouver quelqu'un pour leur dispenser des soins. Dans le pays d'accueil, le fait de ne pas avoir de personne à charge peut leur permettre de faire plusieurs tâches rémunérées (en occupant peut-être un emploi à temps plein non précaire, et comportant des prestations sociales). La dimension temporelle peut également entrer en jeu, puisqu'il y a interruption du revenu entre le moment où la femme quitte son travail dans son pays d'origine et celui où elle trouve un nouveau travail dans le pays d'accueil.

Une troisième dimension est celle de la *segmentation de l'emploi*. Le rôle des femmes dans le travail consistant à dispenser des soins non rémunérés tend à les orienter vers des occupations similaires et des secteurs semblables, dans l'économie rémunérée : notamment, l'industrie de l'habillement et du textile, l'enseignement, les soins aux enfants, les soins de santé, les services domestiques. Ce rôle peut également les orienter vers certains types d'emploi qui sont plus précaires tant par le revenu que par les prestations, et c'est le cas par exemple du travail à temps partiel ou du travail salarié non structuré.

Cette segmentation de l'emploi est étroitement liée à la quatrième dimension à évoquer, celle de *l'évaluation chiffrée* des différents types de travail. Le fait que les soins non rémunérés dispensés par des femmes sont peu valorisés signifie que même quand ces activités s'inscrivent dans l'économie monétaire ou l'économie de la marchandise, le travail reste tout autant sous-évalué :

Le fait que ces types de travail – couture, soins aux enfants, travail ménager – sont accomplis "gratuitement" par tant de femmes dans leur propre ménage, donne à penser a) que ces tâches nécessitent peu de qualifications : c'est quelque chose que les femmes, au moins, peuvent faire "naturellement" et b) que ce travail a une valeur faible, car il est obtenu gratuitement dans d'autres circonstances. Le résultat est un faible niveau de salaire et un faible statut social (Budlender, 2002).

Dans les transactions sur le marché ou pour l'emploi, cette sous-évaluation du travail est implicite, non délibérée, et se traduit par des salaires faibles et un statut social médiocre. En outre, quand la tentative d'estimer la valeur du travail de soins non rémunérés repose sur une comparaison avec les salaires des travailleurs sous-rémunérés dans le secteur des soins, l'évaluation chiffrée résultante est toujours faible.

Ces quatre dimensions sont étroitement liées entre elles, en particulier les dimensions temporelles et spatiales, de même que la segmentation de l'emploi et l'évaluation chiffrée des différents types de travail. Ces dimensions sont utilisées ici, isolément et en combinaison, pour montrer les corrélations existant entre les différents types de travail, et les effets néfastes qu'elles ont sur les femmes sur le marché du travail. Ces dimensions sont également

un moyen de repérer les arbitrages qui doivent être faits entre différents types de travail, et les coûts qui en résultent pour celles qui les font, en termes de sécurité de l'emploi et du revenu.

Les coûts cachés de la conjugaison d'un emploi, d'un travail de soins rémunérés et non rémunérés

L'emploi à temps partiel peut être un emploi officiel, comme dans l'étude de cas qui va être exposée, et peut permettre aux femmes de prendre soin de membres de leurs familles tout en gagnant un salaire. Les coûts, pour les femmes, de la conciliation de ce travail salarié et d'un travail de soins non rémunérés, sont habituellement occultes. Le cas de Lucy et de Jack montre les arbitrages entre l'emploi à temps complet et l'emploi à temps partiel et entre le travail rémunéré et les soins non rémunérés – et les coûts qu'entraînent ces arbitrages pour la sécurité présente et future des hommes et des femmes.

Les soins dispensés à une parente âgée en Afrique du Sud : L'histoire de Lucy et Jack

Lucy a 38 ans, et dirige, à plein temps, l'équipe de caissières d'un supermarché. Son emploi lui donne une assurance maladie et comporte une caisse de retraite. Elle espère être promue à un emploi de cadre moyen. Son mari, Jack, travaille dans une officine de sécurité; son emploi est relativement sûr, mais le salaire est faible (plus faible que celui de Lucy), les horaires longs et il n'y a pas d'assurance vieillesse. Leur situation financière est stable, mais loin d'être facile, et ils doivent surveiller leurs dépenses. Ils emploient une domestique deux jours par semaine.

Leurs trois enfants, de 8, 14 et 16 ans, vont à l'école. Lucy préférerait travailler à temps partiel, car elle souhaiterait être à la maison quand les enfants rentrent de l'école. Cependant, elle et Jack veulent que leurs enfants poursuivent leurs études après le secondaire car, pour eux, c'est la clef d'un emploi plus sûr et mieux rémunéré à l'avenir. Cela est possible grâce aux économies que Lucy fait sur son salaire à plein temps. Ils déposent ce qu'ils jugent être la différence entre ce salaire et ce qu'elle gagnerait si elle travaillait à temps partiel dans un "compte éducation", qui est un moyen de gérer les économies.

À ce moment-là, la mère veuve de Jack a un accident cérébral vasculaire, est hospitalisée et ne peut vivre seule. Lucy et Jack sont les seuls parents qui peuvent l'aider, il n'y a pas de place à un prix raisonnable dans les centres d'accueil pour personnes âgées; en outre, ils estiment qu'ils doivent prendre soin d'elle. Elle vient donc vivre avec eux. Elle n'a pas besoin de soins toute la journée mais cependant à certaines heures du jour – quand elle s'habille, pour la toilette et pour manger. Lucy passe alors à un poste à temps partiel et les heures de travail de la domestique sont allongées, de sorte qu'elle est toujours à la maison quand Lucy n'y est pas. La mère de Jack vit encore pendant 10 ans.

Quels enseignements tirons-nous de cette étude de cas? D'abord, on constate que les soins dispensés sont fortement sexospécifiques. Il n'est pas question en effet que Jack quitte son emploi à plein temps pour un emploi à temps partiel, même s'il s'agit de dispenser des soins à sa propre mère. Deuxièmement, on relève la perte de revenu qui accompagne le passage, pour Lucy, à un emploi à temps partiel, pour lui permettre de dispenser des soins à sa belle-mère. On a calculé les coûts résultant de la perte directe de salaire, pour elle, ou ce qu'aurait été l'économie placée dans le "compte éducation" si elle avait gardé son emploi à plein temps et continué de déposer dans ce compte la différence.

Les économies, sur 10 ans, auraient confortablement permis d'offrir aux trois enfants les moyens de suivre des études supérieures coûteuses.

Troisièmement, il faut mentionner les coûts de l'interruption "temporaire" (10 ans) de la carrière de Lucy du point de vue de la satisfaction qu'elle retire de son emploi et de la perte d'une retraite, pour elle-même et Jack. Il y a également le fait que les enfants risquent de ne pas faire d'études supérieures, et que leur avenir les laisse moins à même de s'occuper de leurs parents vieillissant.

Enfin, on constate la relation entre le changement de statut d'emploi à la fois d'une femme cadre et d'une femme moins qualifiée, la domestique. Celle-ci a dû augmenter ses heures de travail pour prendre soin de la mère de Jack, durant les heures de travail salarié réduites de Lucy. Elle a également dû changer son rôle, et apprendre, outre les tâches ménagères, la façon de dispenser des soins. Cela s'est fait uniquement de façon informelle et son salaire de domestique n'a pas changé malgré les compétences de soignante qu'elle a acquises et mises en pratique. Elle a "ajouté de la valeur", mais cette valeur ajoutée n'est pas reconnue.

Faible revenu, mauvaises conditions de travail et qualité des soins non rémunérés

La plupart des femmes, à un moment donné de leur vie, doivent trouver un équilibre entre le travail rémunéré et les soins apportés aux enfants ou aux personnes âgées. Les femmes qui sont plus à l'aise peuvent se faire aider dans les soins dispensés aux enfants ou aux personnes âgées. Les femmes pauvres, par contre, s'il n'y a pas de moyen d'obtenir des soins rémunérés, ou s'ils sont trop chers, ne pourront continuer à travailler que s'il existe dans le ménage une autre personne (habituellement une femme) susceptible de dispenser des soins.

Si elle travaille à domicile, comme membre de la famille non rémunéré ou comme travailleuse à façon ou indépendante, une femme peut prendre soin des enfants et des personnes âgées tout en continuant ce travail. Si elle travaille en dehors de son domicile et qu'elle doit s'en remettre à une personne dispensant des soins, rémunérés ou non, la simple présence de cette personne ne garantit pas nécessairement que les soins seront de qualité comme le montre l'exemple suivant.

L'emploi mal payé et les soins aux enfants : les mères de famille dans le secteur de l'habillement au Lesotho

La libéralisation du commerce a entraîné une croissance rapide du secteur de la confection au Lesotho, ouvrant ainsi de nouvelles possibilités d'emploi aux jeunes femmes dans ce pays très pauvre. Une étude des travailleuses dans ces usines fait apparaître la relation entre les conditions de travail et leur capacité de prendre soin de leurs enfants (Sekhamane, 2004). L'auteur a interrogé plusieurs mères de famille qui travaillent, ainsi que les femmes qui prennent soin de leurs jeunes enfants, et a observé comment ces soins étaient dispensés. Son échantillon était composé de femmes ayant un enfant malnutri de moins de 3 ans qui avaient demandé à participer à un programme de distribution de compléments alimentaires. Les constatations, bien que limitées à cet échantillon, permettent de comprendre comment l'emploi mal rémunéré de ces femmes retentit sur leur capacité d'obtenir pour leurs jeunes enfants des soins de qualité, rémunérés ou non.

Le principal obstacle auquel se heurtent ces mères de famille est la longueur de la fixité des heures de travail,

entre 10 et 12 heures par jour pendant la semaine et parfois jusqu'à 10 heures par jour en fin de semaine. Pendant les périodes où les heures de travail étaient plus longues encore, les femmes indiquaient qu'elles ne voyaient jamais leurs enfants éveillés. Elles n'étaient pas autorisées à prendre un peu de temps sur leur temps de travail pour prendre soin de leurs enfants ou les soigner en cas de maladie. Les travailleuses qui avaient besoin de soins médicaux pour elles-mêmes devaient produire un certificat médical, simplement pour ne pas perdre leur emploi, leur salaire étant pourtant réduit d'autant. Ainsi, certaines femmes s'abstenaient de se rendre dans les cliniques de soins prénatals et postnatals, mettant ainsi en péril à la fois leur santé et celle de leur enfant.

La nécessité économique et la faiblesse des salaires avaient pour effet que le plus souvent la jeune mère devait retourner travailler une semaine seulement après l'accouchement, limitant ainsi ou supprimant complètement l'allaitement. Les aliments pour nourrissons sont très coûteux, de sorte que souvent leurs enfants en bas âge n'absorbent que du lait gravement dilué ou de l'eau sucrée seulement. Pourtant, certaines de ces femmes consacraient une partie de leur argent à la vie sociale ou à la boisson après le travail, mettant ainsi en péril l'état nutritionnel et la santé de leurs enfants en bas âge. La faiblesse de leur salaire limitait également le choix des personnes pouvant dispenser des soins rémunérés, et elles devaient s'en remettre à des parentes non rémunérées qui étaient soit très jeunes soit beaucoup plus âgées. Les soignantes très jeunes se comportaient souvent comme il était à craindre : négligeant leur devoir, elles étaient facilement distraites, ou à l'occasion mangeaient même les aliments de l'enfant.

Cette étude, assez réduite, montre l'impact du travail peu rémunéré sur la pauvreté et l'éducation des enfants, et la transmission de la pauvreté d'une génération à la suivante. Les nouvelles possibilités d'emploi s'accompagnent souvent de salaires faibles et de conditions de travail qui compromettent la santé des travailleurs et les empêchent de chercher des soins, limitent leur choix de soignants et expliquent la mauvaise alimentation des enfants en bas âge. Ce cycle transmet la pauvreté et la médiocrité de l'emploi à la génération suivante. Pourtant, en dépit des mauvaises conditions de travail, l'emploi dans une usine appartenant à une société étrangère représente un pas en avant pour la majorité des mères de famille qui travaillent, soit parce qu'elles n'avaient pas de travail auparavant, soit en comparaison avec leur emploi précédent.

Les coûts du travail bénévole des femmes dans la communauté

Partout dans le monde, on présente le travail bénévole comme un bien social et public, comme le signe d'une solidarité sociale qui a des avantages aussi bien pour celui qui donne que pour celui qui reçoit. Dans les pays développés, le travail bénévole est habituellement considéré comme complémentaire par rapport à d'autres formes de services sociaux ou d'aide sociale. Mais dans beaucoup de pays pauvres, où les services de soins de santé et de protection sociale sont rares ou inexistantes, le travail bénévole représente souvent la seule forme de soins disponible. Le type de travail bénévole qui s'intègre à un programme organisé est habituellement régi par les attentes habituelles concernant le rôle des deux sexes et entraîne toujours un coût pour les bénévoles (Benería, 2003).

Plusieurs études analysent le coût du travail bénévole, non rémunéré qu'effectuent, dans le contexte de l'épidémie de sida, les membres de la famille (Ogden *et al.*, 2004;

Akintola, 2004). L'ampleur de la pandémie rend plus visibles les soins qu'il faut fournir aux malades d'autres maladies chroniques telles que la tuberculose et le paludisme. Or ce sont surtout les femmes qui dispensent ces soins et cela prend un temps qu'elles ne peuvent consacrer à d'autres travaux. En milieu rural, cela compromet en particulier la production de subsistance.

Une étude comparative de différents dispositifs de soins à domicile au profit de personnes souffrant du sida a été effectuée en Afrique du Sud et en Ouganda. Ces dispositifs font appel à des membres non rémunérés de la famille du malade ou à des bénévoles sans lien de parenté, parallèlement à différents niveaux d'aide apportée par des organisations non gouvernementales (ONG) et le gouvernement, et en interaction avec eux. En Ouganda, le travail organisé et fourni par des bénévoles de la communauté réduit la capacité des soignants de cultiver leurs propres champs pour se nourrir. Comme le signale un bénévole, "le patient a faim et nous avons faim aussi" (Akintola, 2004, p. 25-26). Le VIH/sida entraîne une baisse du revenu du ménage, et une augmentation des dépenses de santé. Les bénévoles ont de leur côté des besoins similaires à ceux qu'ils soignent et ont besoin aussi d'une aide matérielle. Dans l'initiative sud-africaine, on a relevé un taux élevé d'abandon parmi les bénévoles, du fait de manque de rémunération et d'un niveau de stress élevé.

Une initiative menée par UNIFEM au Botswana, au Mozambique et au Zimbabwe montre bien la dynamique sexospécifique des soins bénévoles dispensés à domicile. La grande majorité de ces soignants sont en effet des femmes. Elles ont pourtant, dans cette région, un taux de prévalence du sida plus élevé que les hommes, mais le nombre de femmes recevant des soins est plus élevé que ce que laisseraient supposer les taux de prévalence par sexe de la maladie. Cela s'explique peut-être par le fait que quand les hommes tombent malades, ce sont des femmes de leur famille qui prennent soin d'eux. Par contraste, quand les femmes tombent malades, ce sont très souvent des bénévoles, pour la plupart des femmes, extérieures à la parenté immédiate, à qui on fait appel (Budlender, 2003).

La classe et le sexe doivent donc figurer en bonne place dans l'analyse du "travail bénévole" et des "soins communautaires". Une communauté n'est pas une entité officielle : c'est un groupe de personnes partageant un espace géographique commun, dans l'emploi habituel du terme, et qui n'est pas toujours doté de la structure nécessaire, n'a pas les ressources matérielles nécessaires pour entreprendre ces "soins communautaires" d'une façon qui ne réduise pas encore le temps disponible, déjà insuffisant. Les appels aux soins dispensés par la communauté ou par des bénévoles cachent également le stress émotionnel et psychologique grave dont souffrent souvent les bénévoles, et les conditions de travail difficiles quand il s'agit de dispenser des soins compétents face par exemple à des épisodes chroniques de diarrhée alors que l'eau manque. Dans le monde entier, cette promotion du travail à domicile fourni par les femmes, sans aide, fait non seulement obstacle à une plus grande égalité des sexes (Akintola, 2004) mais a également un impact sur la pauvreté, en particulier quand les femmes doivent quitter une activité productive pour prendre soin des malades et des mourants.

Au Lesotho, par exemple, une délégation commune de l'OIT et d'UNIFEM venue examiner le lien entre l'emploi et les soins non rémunérés dans le contexte du VIH/sida, a constaté l'important absentéisme parmi les employés d'une usine de confection, qui sont surtout des femmes (UNIFEM, 2002a). Un directeur d'usine signale par exemple



Marchandes ambulantes au Kosovo. Photo : Hans Madel/Bilderberg/Aurora

que sur ses 6 500 employés (presque tous des femmes), près de la moitié se rendent chaque mois à l'infirmierie de l'usine. L'absentéisme est dû non seulement à la maladie de l'employée, mais également aux soins qu'elle dispense à sa famille ou à des membres de la communauté. Cela est coûteux non seulement pour l'usine mais également pour les employés, dont la paie est réduite pour chaque journée perdue. En même temps, les employeurs commencent à réduire les prestations qu'ils offraient aux travailleurs touchés par le VIH/sida, faisant valoir que les dépenses entraînées deviennent insupportables. Un directeur d'usine employant 5 000 personnes fournissait naguère encore le transport pour les obsèques d'employés ou de membres de leur famille, quand il n'y avait qu'un seul enterrement par mois, mais a cessé de le faire quand il y en a eu un par semaine (ibid.).

Soins rémunérés et non rémunérés : une filière complexe

Pour bien comprendre les corrélations complexes entre travail productif structuré et non structuré on a appliqué les méthodes d'analyse de la filière de valeur rajoutée aux filières locales ou internationales de production et de distribution. Le travail rémunéré ou non consistant à fournir des soins peut être considéré à travers le prisme de ce type d'analyse. Les soins ont en effet lieu dans un continuum qui va de ceux dispensés par l'infirmière rémunérée travaillant à plein temps, ayant un contrat permanent d'emploi, aux soins dispensés par une soignante à temps partiel, probablement mal payée, ayant un emploi plus ou moins précaire, et encore jusqu'aux soins dispensés, sans rémunération, par un membre de la famille ou un voisin, ou même dans le cadre d'un dispositif bénévole. C'est par ce prisme que l'on peut observer les liens entre travail structuré et travail non structuré, entre travail rémunéré et non rémunéré, et le déplacement progressif de la ligne de

démarcation entre les soins dispensés dans un centre hospitalier et à la maison.

La filière des soins dans un pays du Sud : le cas d'une femme médecin en Afrique du Sud

Après avoir élevé cinq enfants, une femme a poursuivi sa carrière de médecin dans un hôpital public pendant 30 ans environ avant de prendre sa retraite. Comme elle était dans le secteur public, elle avait à la fois l'assurance maladie et l'assurance vieillesse, ce qui, s'ajoutant à sa pension de veuve, la laissait indépendante, jusqu'au moment où elle a fait un accident vasculaire cérébral.

L'assurance médicale a couvert les soins dispensés dans l'immédiat, mais elle a eu ensuite besoin de soins permanents à domicile. Elle a eu recours, à cet effet, à une officine privée de soins infirmiers, dirigée par deux infirmières professionnelles qui avaient quitté le service public pour se mettre à leur compte. Cette officine a à son tour recruté deux assistants pour aider la patiente, à tour de rôle. Elles étaient toutes deux payées pour leurs heures de travail, mais ne recevaient pas de prestations sociales. L'une et l'autre avaient des malades dans leur famille, pour lesquels, lors de leurs heures de travail, elles ont dû prendre des dispositions privées pour obtenir que leurs malades soient soignés. L'une d'elles a donné, sans percevoir de loyer, un logement à une cousine en échange, chaque mois, de deux semaines de soins à son mari malade. L'autre a payé une voisine pour venir occasionnellement prendre soin de son fils qui, souffrant du sida à une phase avancée, avait néanmoins été renvoyé chez lui par l'hôpital conformément à la nouvelle politique sanitaire qui consiste à encourager les soins à domicile.

L'officine d'infirmières était responsable de la gestion officielle de la relation entre la patiente et les aides soignantes pour cette partie de la filière des soins, mais la supervision était insuffisante pour le type de soins que ces soi-

gnantes devaient dispenser, la situation de la patiente devenant de plus en plus exigeante. La fille de cette dernière organisait au mieux la filière de soins, rôle rendu possible par un emploi souple, à temps partiel et bien rémunéré. Elle employait à son tour une domestique à temps partiel.

Quels enseignements peut-on tirer de cette étude de cas? D'abord, le financement de cette filière de soins reposait sur la solidité de la situation de la patiente et de son mari qui, ayant travaillé toute leur vie, avaient accumulé des cotisations suffisantes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse. Deuxièmement, et par contraste, les aides soignantes étaient des employées en sous-traitance travaillant à des conditions précaires, ce qui est très courant dans l'économie non structurée. Elles avaient de contrats de travail mais ne recevaient pas les prestations liées au travail telles que les congés payés ou les congés maladie. Leur emploi était leur seule source de revenu.

Troisièmement, ces aides soignantes devaient prendre de leur côté des dispositions pour s'occuper des soins, non rémunérés, dispensés dans leur propre domicile. Ou bien elles devaient payer cette aide, soit une dépense directe pour elles, ou bien s'en remettre à une autre femme non rémunérée ou très peu rémunérée, pour le temps passé à dispenser des soins. Quatrièmement, dans la situation de l'Afrique du Sud, pays de cette étude de cas, les aides soignantes recevaient des prestations limitées liées à leur emploi, et seraient admises, à 60 ans, à recevoir une retraite liée à leurs ressources. Ce transfert en espèces, mensuel, ne reposant pas sur des cotisations, couvrira cependant une partie de leurs besoins matériels. Elles auront aussi accès à un ensemble limité de services de soins gratuits. C'est là une situation notablement différente de celle de la plupart des pays en développement, où l'État n'aide pratiquement pas à financer les retraites et où les soins publics sont souvent dispensés moyennant paiement.

Ces exemples montrent les liens existant entre les différents types de travail, et comment les coûts du travail rémunéré sont souvent occultés par le fait que le travail non rémunéré, sur lequel ils s'appuient, n'est pas chiffré. Ils montrent également pourquoi de nombreuses formes de travail ne permettent pas à elles seules de sortir de la pauvreté. Les femmes sont censées concilier le travail rémunéré et non rémunéré, reçoivent de l'État une aide qui est très faible, avec pour résultat que le type de travail payé qu'elles ont le plus souvent à accomplir est précisément celui qui les empêche de sortir vraiment de la pauvreté. Les notions de "travail bénévole" et de "soins communautaires" cachent en fait les coûts réels entraînés par les soins dispensés, et le fait que ces soins sont dispensés surtout par des femmes.

Les disparités entre les sexes et les autres sources de disparité : incidences pour la réduction de la pauvreté

Dans chaque système économique, les femmes se heurtent à des limites dans le domaine du travail payé, simplement parce que ce sont des femmes. Comme on l'a vu dans le présent chapitre, plus que les hommes, les femmes ploient sous des contraintes de temps, car elles doivent fournir des soins non payés et s'occuper des tâches ménagères. L'éducation des enfants et autres formes de soins non payés interrompent toujours le travail des femmes plus que celui des hommes. En outre, les femmes ont beaucoup moins que les hommes accès à la propriété, et cet accès est souvent déterminé par leur relation avec les hommes; et les femmes subissent des contraintes sociales plus lourdes

que les hommes, notamment s'agissant de leur mobilité physique. Il n'est donc guère surprenant que le travail non payé dans l'entreprise familiale soit presque toujours accompli par des femmes plutôt que par des hommes.

Cependant, pour bien comprendre les liens entre l'emploi des femmes et leur pauvreté, il faut analyser la sexospécificité dans ses rapports avec d'autres facteurs. La classe sociale, la religion, l'appartenance raciale ou ethnique, la géographie sont autant de facteurs qui sont en corrélation avec la sexospécificité pour cantonner de nombreuses femmes dans des emplois précaires. La richesse est fréquemment répartie selon des principes ethniques ou raciaux. Ainsi, dans beaucoup de pays d'Amérique latine, par exemple, les communautés autochtones et les descendants africains ont le niveau le plus bas d'instruction, sont cantonnés dans des emplois précaires et mal rémunérés et sont les plus pauvres (Heyzer, 2002; OIT, 2004a). Les femmes appartenant à ces communautés sont doublement désavantagées en raison de leur sexe et de leur identité sociale générale.

En Inde, au contraire, c'est la religion, la caste et l'identité ethnique qui déterminent, le plus souvent, le travail que peuvent accomplir les habitants. Parmi les Hindous, de nombreux individus et familles, en particulier dans les castes réservées aux artisanats et aux services, continuent à exercer un métier héréditaire déterminé par leur caste, même aujourd'hui. Quand une personne quitte cet emploi héréditaire, sa caste détermine également quel type d'autre travail elle peut accomplir. Des normes sociales imposent également les limites de la mobilité physique des femmes et le genre de travail qu'elles peuvent faire. Les Hindous des hautes castes, en particulier dans le nord de l'Inde, et les Musulmans pratiquent les uns et les autres le "purdah" (l'obligation de porter le voile ou la réclusion des femmes) qui impose certaines limitations à la mobilité physique des femmes et au choix de leur travail. Quand ces femmes ont un emploi salarié, elles l'exercent le plus souvent à domicile, ce qui explique la forte proportion d'employés qui, en Inde, travaillent à domicile (Chen, 2000; Unni et Rani, 2005).

La sexospécificité ne suffit pas à expliquer la pauvreté des femmes et leur manque d'autonomie, comme le montre le phénomène des domestiques rémunérés. Par millions, dans le monde, ce sont surtout les femmes qui sont employées par d'autres femmes, ou dont la principale interaction, au travail, se fait avec la femme de leur employeur. Typiquement, cette relation maîtresse-servante est assortie d'une différence de classe sociale entre employeur et employée, qui coïncide souvent avec des différences d'appartenance ethnique et de langue.

La relation entre l'employeur (une femme) et la domestique (une femme) est complexe. En tant que femmes, elles ont des intérêts communs, par exemple le développement et l'éducation des enfants. Quand la femme qui emploie une domestique travaille de son côté, ses perspectives de carrière dépendent du travail de cette dernière (généralement mal payée). Au jour le jour, la sécurité des enfants de l'employeur dépend de l'employée, qui a dû s'éloigner de ses propres enfants pour accomplir ce travail. Cette domestique, dans une situation subordonnée, n'a guère d'autonomie ou de possibilité de s'exprimer, mais peut recevoir une certaine aide, notamment pour les dépenses médicales, les frais de scolarité des enfants, et elle reçoit parfois des vêtements d'occasion de son employeur. Cependant, il ne s'agit pas là d'obligations à caractère contractuel, puisque ces libéralités ne sont pas prévisibles et dépendent du bon vouloir de l'employeur.

La subordination en fonction de la classe sociale se reflète très souvent dans une dimension raciale ou ethnique, qui la complique encore. En Afrique du Sud, la plupart des familles blanches, même pauvres, emploient des domestiques africains ou métis qui logent sur place, bien que depuis 30 ans environ on observe une tendance à l'emploi de domestiques à temps partiel. L'emploi de domestiques par les élites africaines, indiennes ou métisses est également répandu. Étant donné le manque de logements en ville, la limite entre travail domestique rémunéré et non rémunéré est souvent floue, les tâches étant souvent accomplies par des membres de la famille élargie en échange du logement et du couvert.

Les migrations internationales montrent aussi comment le sexe est au centre des effets complexes de la classe sociale, des tendances démographiques et des changements qui interviennent dans la demande et l'offre sur le marché du travail, entre les femmes des pays développés et en développement, et entre les hommes et les femmes. Depuis 20 ans, les femmes représentent une proportion grandissante de l'ensemble des migrants vers les pays riches. On constate généralement que certains migrants économiques, à l'intérieur des frontières ou au-delà, ne sont pas les plus pauvres. Nombreux sont ceux qui appartiennent à des familles dans l'ascension sociale, ou font de la migration une étape vers l'ascension sociale. Par rapport à la condition de la femme dans le pays d'origine, ces migrantes sont sans doute favorisées. Mais par rapport aux femmes des pays d'accueil, elles sont sans doute dans une situation bien pire, et peuvent prendre un emploi nécessitant un niveau de compétences bien inférieur à celui qu'elles possèdent³.

Au Chili, la croissance économique des années 1990 a ouvert de nombreuses possibilités d'emploi comme aides ménagères dans la capitale, Santiago, pour les Péruviennes déplacées par le chômage résultant de la restructuration économique dans leur pays. Historiquement, les domestiques employées par la classe moyenne, à Santiago, étaient des jeunes Chiliennes des campagnes. L'amélioration du droit du travail concernant le travail domestique, cependant, a amené ces Chiliennes à prendre conscience de leurs droits, et elles ont pu mieux se défendre en dépit de la dispersion de leurs lieux de travail. Nombreux sont les Chiliens qui préfèrent désormais employer des Péruviennes (souvent mieux instruites que les femmes des zones rurales qu'elles remplacent). Bien que généralement les salaires sont les mêmes pour les domestiques du pays ou du pays voisin, les employeurs préfèrent les Péruviennes en raison de leur situation légale et politique précaire, qui fait qu'elles sont moins susceptibles de contester la relation traditionnelle entre maître et serviteur (Maher et Staab, 2005).

Dans le secteur de la santé publique, on trouve aussi une pénurie mondiale de main-d'œuvre susceptible de dispenser des soins, ce qui explique l'évolution des structures de la mobilité (Flynn et Kofman, 2004). Dans les pays développés, comme le salaire des soignants n'a pas toujours suivi l'inflation, ce secteur souffre de plus en plus d'une pénurie et la population existante de soignants vieillit. La demande est satisfaite par des femmes qui viennent de pays en développement ou de pays développés comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Un certain nombre de pays du Nord mènent des campagnes agressives

de recrutement et constatent une réponse rapide dans les pays où les conditions de travail et les structures de la rémunération dans les services de soins de santé publique sont médiocres et où les migrations offrent des possibilités de mobilité de carrière. Au Ghana, par exemple, le nombre des infirmières qui ont quitté le pays en 2000 pour travailler dans les pays développés a été le double du nombre de nouvelles infirmières ayant reçu une formation complète dans leur pays; au Royaume-Uni, entre 2001 et 2002, un plus grand nombre d'infirmières venant de l'étranger que du pays est venu s'inscrire dans le registre des infirmières diplômées (Buchan et Sochalski, 2004). Le sida a apporté une impulsion nouvelle aux migrations de personnel de santé, au moment où le travail dans la santé publique, dans leur propre pays, devient intolérable.

Cette migration des pays pauvres vers les pays riches offre des possibilités aux femmes et elles peuvent transférer des fonds vers leurs pays d'origine pour aider leur famille. Ces transferts de fonds contribuent aussi à augmenter l'épargne intérieure dans le pays d'origine. À l'échelle mondiale, cependant, la migration de personnel qualifié représente une subvention importante aux pays développés par les pays en développement, ces derniers supportant le coût d'une éducation et d'une formation coûteuses du personnel en question. Elle laisse aussi un déficit de personnel soignant, qui à son tour entretient, dans les pays en développement, une différenciation à deux niveaux du système de soins de santé – un système privé de bonne qualité pour les riches et un système public médiocre pour les pauvres – ainsi que, plus généralement, l'érosion du service de santé existant dans le pays. Cela a un impact direct sur le travail de soins non rémunérés qu'accomplissent les femmes.

Pour l'ensemble de la société, cette migration peut contribuer à la différenciation des classes. Elle peut également ouvrir de nouvelles possibilités d'emploi pour certaines femmes des pays d'origine, dans des emplois mal rémunérés d'aide ménagère ou d'aide soignante au domicile des migrants; au contraire, cette migration peut simplement avoir pour effet d'accroître la charge de travail des travailleurs et des bénévoles qui dispensent des soins non rémunérés. Dans la perspective de l'infirmière qui émigre, la migration pose le problème de savoir qui va s'occuper de sa famille pendant son absence. Les soignants qualifiés dans les pays du Nord, qu'ils soient du pays ou immigrés, emploient des domestiques et des aides soignants, dont certains sont peut-être aussi des migrants, à des salaires relativement inférieurs aux leurs, pour veiller sur le ménage et accomplir les tâches ménagères.

Il est important de souligner que les femmes, si leur sexe n'est pas la seule cause de disparité dont elles souffrent, sont, dans presque tous les pays et presque toutes les traditions celles qui, au premier chef, sont tenues responsables des soins à dispenser (Nussbaum, 2005). Ceci limite le type d'emploi qu'elles peuvent prendre. Cela, à son tour, a des conséquences directes non seulement pour leur propre sécurité économique mais aussi pour celle de la génération suivante. Le cas de Lucy et Jack illustre l'impact, sur l'avenir des enfants, de l'abandon, par la mère, d'un emploi à plein temps pour un emploi à temps partiel. L'exemple du Lesotho montre comment le faible revenu et de mauvaises conditions de travail ont amené des jeunes mères à réduire le temps qu'elles consacrent à l'allaitement.

3 Voir : Kofman, 2004, sur la stratification des migrations mondiales de femmes; Esim et Smith, 2004, sur les domestiques asiatiques qui migrent vers les États arabes; Zambrano et Basante, 2005, sur les domestiques équatoriennes en Espagne et en Italie; Constable, 1997, sur les domestiques philippines employées à Hong Kong.

ment, les laissant à la merci de soignantes non qualifiées; les longues heures et la réglementation rigide du travail les empêchent de s'occuper de leurs enfants, et notamment de leur santé, et elles perdent une partie de leur salaire quand elles doivent elles-mêmes s'absenter pour des raisons de santé. L'insuffisance des soins donnés aux enfants en bas âge a des répercussions à long terme et ne peut être corrigée plus tard dans leur existence. Ainsi, le fait que les femmes doivent dispenser elles-mêmes des soins de santé non rémunérés, en l'absence de services sociaux équivalents, explique directement la transmission de la pauvreté entre générations.

Pour résumer, le rôle de l'État, quand il laisse le marché fonctionner librement, dans les pays développés comme en développement, sert à la fois à élargir le pouvoir et à assurer la sécurité du capital, tout en compliquant la tâche des femmes qui doivent dispenser des soins sans rémunération. Il y a ainsi des coûts occultes au fait de s'en remettre au travail non rémunéré des femmes au lieu de fournir des services sociaux, et notamment la stagnation de la productivité, la perte de qualification de la main-d'œuvre et la transmission de la pauvreté à la génération suivante. Les politiques qui se traduisent par un fardeau toujours plus lourd sur le temps de travail, rémunéré ou non, des femmes ont simultanément pour effet de limiter leurs possibilités de gagner correctement leur vie et de participer à un effort plus large pour parvenir à la sécurité sociale et économique.

La carrière professionnelle des femmes instruites dépend souvent de l'existence d'une femme, subordonnée à la première, qui accomplit les tâches ménagères et dispense les soins. La conjugaison d'un vieillissement de la population et d'une réduction de la taille de la famille donne à penser que la demande de soins non rémunérés et de travail ménager augmentera (Benería, 2003). Les femmes devront prendre des emplois à temps partiel pour résoudre le problème du moment, qui consiste par exemple à s'occuper d'un parent âgé. Cela réduit d'autant le revenu courant et a un impact permanent durable sur la sécurité financière de toute la famille.

Dans les pays en développement, on peut s'attendre à entendre des appels répétés au travail bénévole, pour compenser les défaillances des services sociaux et médicaux publics et le coût élevé des services privés. Le VIH/sida a considérablement augmenté la demande de soins non rémunérés et de travail bénévole. La maladie a également modifié les responsabilités des différentes générations. Quand les adultes tombent malades et meurent, ce sont les personnes âgées et les jeunes enfants qui doivent travailler pour que le ménage survive. Il est important de réfléchir au travail dit bénévole dans la perspective de celui qui dispense les soins, et de reconnaître les dimensions sexospécifiques de la notion de "communauté", en particulier quand on l'utilise pour appeler à un travail bénévole dans des programmes de soins communautaires. Et il est d'importance critique d'étudier les moyens d'encourager les hommes à accroître leur contribution à la fourniture de soins non rémunérés.

Ainsi, le fait que les soins non rémunérés sont souvent dispensés par les femmes plutôt que par les hommes explique non seulement leur situation relative sur le marché du travail, mais la distinction entre la notion de "travail de femmes" et "travail d'hommes" aide à structurer le marché du travail. Comme le montreront les chapitres 3 et 4, cette segmentation du marché du travail par sexe et l'écart de rémunération et de prestation entre hommes et femmes, entre ces segments du marché du travail et au sein de ceux-ci, contribue à la relative pauvreté et à la situation défavorisée des femmes par rapport aux hommes, quelles que soient leur classe sociale, leur religion ou leur appartenance ethnique. La plupart des travailleurs pauvres dans le monde, en particulier les femmes, sont cantonnées dans des emplois non structurés, et pour la plupart, les avantages sociaux sont insuffisants et les coûts trop élevés pour leur permettre d'accéder à un niveau de vie adéquat, même après une longue vie de travail. Par conséquent, pour aboutir, les efforts qui visent à éliminer la pauvreté doivent rompre le lien entre la position des femmes dans la population active mondiale et leur exposition disproportionnée à la pauvreté et à l'insécurité.



Femme et son troupeau
de chèvres au
Rajasthan (Inde).
Photo : Martha Chen

“Les statistiques donnent du pouvoir.... Quand les militants s’emparent des statistiques, les luttes en sortent renforcées.”

Ela Bhatt, fondatrice de SEWA

Les trois décennies qui viennent de s’écouler ont été marquées par une nette augmentation de l’emploi féminin, dans les pays développés comme dans les pays en développement, une évolution que l’on désigne souvent par l’expression *féminisation de la main-d’œuvre*. Dans le même temps, se sont développés certains types d’emplois non structurés et hors normes, caractérisés par une forte insécurité, un phénomène souvent qualifié de *déstructuration de la main-d’œuvre*. D’où l’idée que les deux évolutions sont liées. Toutefois, si nul ne conteste que les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, les processus qui sous-tendent ce phénomène font encore débat. Est-ce que les femmes occupent désormais des emplois précédemment réservés aux hommes ou est-ce que certaines formes de travail font désormais l’objet d’arrangements, de longue date associés aux femmes? Ou les deux à la fois?

Les féministes contestent l’idée qu’il y ait un quelconque lien de causalité entre ces deux tendances. Elles font valoir que la coïncidence de la féminisation et de la déstructuration s’explique par des évolutions au niveau de la reproduction sociale et pas seulement au niveau des marchés du travail. Certains font aussi remarquer que la déstructuration touche les hommes comme les femmes : l’insécurité est de plus en plus la règle sur le marché du travail et elle est déterminée non seulement par le sexe mais également par l’appartenance ethnique, la religion, l’âge ou le statut migratoire (voir, par exemple, Standing, 1989 et 1999; Armstrong, 1996; Bakker, 1996; Vosko, 2002 et 2003).

Parallèlement, on a fait observer que le poids de la pauvreté pour les femmes, dans les pays en développement en particulier, n’est pas le même que pour les hommes, phénomène que l’on a qualifié de *féminisation de la pauvreté*. Au cours de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1975-1985), des chercheurs et des militants ont appelé l’attention sur la situation désavantageuse économique et sociale dont souffrent les femmes, en particulier celles qui sont à la tête d’un ménage, et ont préconisé que la problématique de l’égalité des sexes soit intégrée à l’ensemble du domaine de la recherche sur la pauvreté.

Étant donné que l’unité de base pour l’analyse de la pauvreté est le ménage, et non l’individu, le seul mode direct d’analyse des rapports entre le sexe et la pauvreté consiste à comparer les niveaux de pauvreté des ménages qui ont à leur tête une femme et ceux qui ont à leur tête un homme (Kabeer, 1996; Burn, 2004). Depuis peu, certains mettent en doute l’idée que les inégalités économiques et sociales dont souffrent les femmes seraient automatique-

ment liées à la question des ménages dirigés par une femme (voir par exemple, Chant, 2003). En tout état de cause, la notion de féminisation de la pauvreté a représenté un puissant outil de plaidoyer pour les défenseurs de la cause des droits des femmes, tant elle exprimait une réalité observée en de nombreux endroits. Il importe donc d’améliorer les méthodes de mesure. Plusieurs cadres ont été proposés récemment pour améliorer la compréhension de la pauvreté dans une perspective sexospécifique qui prenne également en compte les relations sociales liées à la race, au statut migratoire et à l’invalidité (Chant, 2003; UNIFEM, 2005b; Vosko *et al.*, 2003). Collectivement, ces cadres montrent combien une approche multidimensionnelle est capitale pour l’analyse des questions relatives à l’égalité des sexes et à la pauvreté.

La part des femmes dans la population active a augmenté dans pratiquement toutes les régions du monde. En 1997, les femmes représentaient plus de 40 % de la main-d’œuvre en Asie de l’Est et du Sud-Est, en Afrique subsaharienne, aux Caraïbes et dans les régions développées, approchant même l’égalité avec les hommes (Nations Unies, 2000, p. 110). L’augmentation la plus forte a été enregistrée en Amérique latine, où les femmes représentaient un peu plus du quart de la main-d’œuvre en 1980, contre un tiers en Amérique centrale et près des deux cinquièmes en Amérique du Sud en 1997. Entre 1980 et 1997, la proportion des femmes dans la main-d’œuvre a également augmenté en Europe occidentale et dans les autres régions développées mais est demeurée stable en Europe orientale. Selon des chiffres plus récents, la part des femmes dans la main-d’œuvre a généralement continué d’augmenter¹. Cela étant, les femmes continuent de représenter au maximum un tiers de la main-d’œuvre en Afrique du Nord, en Asie de l’Ouest, en Asie du Sud et en Amérique centrale, et il ressort des derniers chiffres disponibles pour quatre pays de l’Afrique du Nord que cette proportion est peut-être même en train de diminuer dans cette région.

Le développement de l’emploi féminin a braqué les projecteurs sur la qualité de cet emploi : les types d’emploi, les rémunérations et les avantages. À un moment où les tendances de l’économie mondiale sont en train de modifier la nature des possibilités d’emploi pour les hommes comme pour les femmes partout dans le monde, ce souci est particulièrement pertinent (voir chapitre 4). Dans les pays en développement et les pays en transition, en particulier, il faut examiner de plus près la segmentation des marchés du travail masculin et féminin et ses répercus-

1 Les données les plus récentes proviennent de la Division de statistique du Secrétariat de l’ONU, “Statistics and indicators on women and men”, tableau 5d. <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2003>. Étant donné le petit nombre de pays pour lesquels on dispose de données dans certaines régions, ces données sont interprétées ici avec toute la prudence nécessaire.

Qu'y a-t-il derrière les chiffres? Les femmes et l'emploi en Europe centrale et orientale et dans la Communauté d'États indépendants*

Quelles sont les répercussions de l'effondrement du socialisme d'État sur la situation des femmes sur le marché du travail? Deux grands rapports ont été consacrés à cette question et sont parvenus à des conclusions différentes, alors même qu'ils utilisaient des données similaires. Le rapport de la Banque mondiale sur les femmes et la transition constate que "aucune donnée empirique ne prouve que le traitement des femmes sur le marché du travail se soit détérioré à l'échelle de la région" (Banque mondiale, 2003, p. xi). À l'inverse, selon un rapport établi pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, "... l'héritage positif en matière d'égalité des sexes, par rapport à d'autres pays, a été sérieusement écorné, et il n'en reste que des vestiges tels qu'un niveau d'instruction élevé et la présence des femmes dans de nombreuses professions" (Pollert et Fodor, 2005 p. 62).

Selon une analyse d'UNIFEM portant sur des données harmonisées relatives à 19 pays d'Europe centrale et orientale et de la CEI provenant de la base de données statistiques sur les femmes de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, ces divergences dans l'évaluation de la situation des femmes résultent en grande partie d'une différence dans les questions posées. Le rapport de la Banque mondiale s'intéressait essentiellement à la situation de la main-d'œuvre féminine par rapport à la main-d'œuvre masculine. La situation sur le marché du travail s'est détériorée pour la plupart des femmes, mais celle de bon nombre d'hommes également; de ce fait, le handicap relatif des femmes ne s'est guère accentué. Par ailleurs, les indicateurs standard de l'inégalité entre les sexes au travail, à savoir les écarts de salaires ou les niveaux relatifs de ségrégation horizontale des emplois, ne se sont pas détériorés.

La deuxième comparaison était surtout axée sur l'évolution de la situation des femmes dans le temps. Sur ce point, il ressort de l'analyse d'UNIFEM que des millions de femmes ont perdu leur emploi et sont soit au chômage, soit ont complètement quitté le marché du travail. Les niveaux déjà élevés de ségrégation des emplois sont demeurés stables et les femmes se retrouvent encore en masse dans les emplois moins prestigieux, sous-payés et de service public. Rares sont les femmes qui profitent des nouvelles possibilités offertes par les sociétés internationales et les entreprises du secteur privé national. Les taux de pauvreté sont en forte augmentation, dans la mesure où la protection et les services sociaux ont vu leur portée et leur valeur réelle diminuer en même temps que les emplois disparaissaient. La discrimination ouverte se développe, en particulier à l'égard des femmes âgées, des femmes ayant de jeunes enfants et des femmes roms.

L'étude d'UNIFEM montre aussi combien il importe d'étudier l'arrière-plan social et culturel des indicateurs classiques de l'égalité des sexes. À titre d'exemple, un écart de revenu de 20 % entre les hommes et les femmes est plus facilement toléré dans une économie socialiste d'État à planification centralisée où les écarts de revenu sont faibles et où des salaires moyens permettent de vivre, d'autant plus qu'ils sont complétés par un nombre assez important d'avantages en nature (aide au logement, produits alimentaires subventionnés, etc.). Aujourd'hui, un écart de salaire de même ampleur peut signifier l'indépendance économique pour l'un et la dépendance pour l'autre.

Les conclusions de cette étude d'UNIFEM sont corroborées par une étude récente de l'OIT menée en République tchèque, en Hongrie et en Pologne (Fultz *et al.*, 2003). Dans ces pays, la transition a entraîné des pertes de protection sociale plus importantes pour les femmes que pour les hommes. Dans deux de ces trois pays, en particulier, en raison de la forte réduction des allocations familiales, les parents qui travaillent, en majorité des femmes, sont considérablement moins aidés s'agissant de concilier les responsabilités familiales et professionnelles.

* Tiré de UNIFEM, 2005a.

sions sur le revenu, les prestations et le niveau de pauvreté. Dans une étude récente sur l'évolution de la situation économique des femmes et des hommes dans les pays en transition d'Europe centrale et orientale et de la Communauté d'États indépendants (CEI), un large éventail de données relatives à la participation de la main-d'œuvre, aux revenus et à la protection sociale est analysé pour déterminer les incidences des changements politiques, économiques et sociaux que connaissent ces pays (voir encadré 3.1).

On trouvera dans le présent chapitre une présentation des nouveaux modes de conceptualisation et de mesure de la féminisation de la main-d'œuvre, de la déstructuration de la main-d'œuvre et de la féminisation de la pauvreté, ainsi que les liens entre elles. Après un examen de la définition récente, élargie, de l'emploi non structuré, qui met l'accent sur les modalités et conditions du travail en plus des caractéristiques de l'entreprise, on présente l'indicateur d'emploi recommandé pour l'OMD 3. L'essentiel du chapitre est consacré aux nouvelles données tirées des analyses statistiques effectuées pour les besoins du présent rapport dans sept pays, à propos de la segmentation de la main-d'œuvre, du revenu moyen et du risque de pauvreté dans les différents segments. Les résultats de ce travail montrent tout à la fois que ce type d'analyse statistique

est possible et que les conclusions que l'on en tire sont importantes pour comprendre les liens entre l'emploi, la situation des femmes et la pauvreté.

Emploi non structuré : définition et données récentes

L'emploi non structuré et la notion connexe de secteur non structuré de l'économie sont des concepts relativement nouveaux dans les statistiques de la main-d'œuvre. En 1993, la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a adopté une définition statistique internationale du "secteur non structuré" désignant l'emploi et la production qui interviennent dans des entreprises petites et/ou non enregistrées. En 2003, la CIST a élargi cette définition pour y inclure certains types de travail salarié non structuré extérieur aux entreprises du secteur non structuré. Cette notion plus large est appelée emploi non structuré.

Ainsi défini, l'emploi non structuré représente une catégorie ample et hétérogène. Pour les besoins tant de l'analyse que de l'élaboration des politiques, il est utile de diviser l'emploi structuré et non structuré en sous-catégories plus homogènes, en fonction du statut du détenteur de l'emploi, à savoir² :

2 Le statut du détenteur d'un emploi sert à distinguer deux aspects essentiels de la situation contractuelle de ce dernier : l'assignation de l'autorité sur le processus et le résultat du travail et l'assignation des risques économiques encourus (OIT, 2002a).

Emploi indépendant non structuré, notamment :

- Employeurs dans des entreprises du secteur non structuré;
- Travailleurs indépendants dans des entreprises du secteur non structuré;
- Membres de la famille non rémunérés (dans des entreprises du secteur structuré ou non structuré);
- Membres de coopérative de producteurs non structurées (le cas échéant)³.

Emploi salarié non structuré : personnes employées sans contrat de travail, avantages salariaux ou protection sociale par des entreprises du secteur structuré ou non structuré, ainsi que les employés de maison. En fonction de la portée de la réglementation du travail et du degré d'application et de respect de cette réglementation, l'emploi non structuré se retrouve dans pratiquement tous les types de travail salarié. Toutefois, certains types de travail salarié sont davantage susceptibles de relever de l'emploi non structuré. Il s'agit en l'occurrence :

- Des employés d'entreprises du secteur non structuré;
- Des travailleurs temporaires ou à temps partiel;
- Des employés de maison rémunérés;
- Des travailleurs non enregistrés ou non déclarés;
- Des travailleurs à domicile du secteur industriel.

L'emploi non structuré occupe une place particulièrement importante dans les pays en développement, où il représente entre la moitié et les trois-quarts de l'emploi non agricole, plus précisément : 48 % en Afrique du Nord, 51 % en Amérique latine; 65 % en Asie; et 72 % en Afrique subsaharienne. Si l'on fait abstraction de l'Afrique du Sud, la part de l'emploi non structuré dans l'emploi non agricole atteint 78 % en Afrique subsaharienne⁴. Si l'on disposait de données comparables pour les pays de l'Asie du Sud-Est autres que l'Inde, la moyenne de la région serait probablement plus élevée. Si l'on inclut l'emploi non structuré dans l'agriculture, comme cela se fait dans certains pays, la proportion de l'emploi non structuré augmente fortement, passant de 83 % de l'emploi *non agricole* à 93 % de l'emploi *total* en Inde; de 55 à 62 % au Mexique; et de 28 à 34 % en Afrique du Sud.

Partout dans le monde en développement, l'emploi non structuré représente généralement pour les femmes une source d'emploi plus importante que l'emploi structuré. Il représente également une source plus importante d'emploi pour les femmes que pour les hommes. Si l'on fait abstraction de l'Afrique du Nord, où 43 % des femmes qui travaillent relèvent de l'emploi non structuré, ce taux est de 60 % ou plus dans le reste du monde en développement (hors agriculture). En Afrique subsaharienne, 84 % des femmes qui travaillent dans le secteur non agricole relèvent de l'emploi non structuré, contre 63 % pour les hommes; et en Amérique latine, ces taux sont de 58 et 48 % respectivement. En Asie, le taux est de 65 % pour les deux sexes.

Le travail indépendant relève davantage de l'emploi non structuré (hors agriculture) que le travail salarié, et varie entre 60 et 70 % de l'emploi non structuré selon les régions. Dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données, les femmes (ainsi que les hommes) qui travaillent dans le secteur non structuré relèvent plus souvent du

travail indépendant que du travail salarié (voir tableau 3.1). En Afrique du Nord, en Asie et dans la moitié au moins des pays de l'Afrique subsaharienne et de l'Amérique latine, les femmes qui travaillent dans le secteur non structuré (hors agriculture) sont plus nombreuses pour le travail indépendant que pour le travail salarié. À l'inverse, le travail salarié dans le secteur non structuré occupe davantage de femmes en Afrique du Sud, au Kenya et dans quatre pays de l'Amérique du Sud – Brésil, Chili, Colombie et Costa Rica. Dans ces pays, plus de la moitié des femmes qui travaillent dans le secteur non structuré sont des salariées. Par ailleurs, dans tous ces pays sauf un, l'Afrique du Sud, les femmes sont plus souvent des salariées du secteur non structuré que les hommes. Pour comprendre ces différences de répartition, il importe de savoir que le travail domestique rémunéré constitue une catégorie importante de l'emploi non structuré pour les femmes dans tous les pays d'Amérique latine ainsi qu'en Afrique du Sud.

Objectifs du Millénaire pour le développement – Objectif 3 : Indicateurs recommandés concernant l'emploi

Comme on l'a vu dans le chapitre 1, les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) constituent désormais le moteur de l'action internationale en faveur du développement, dont ils fixent les priorités, ainsi que des cibles dans le temps et des indicateurs permettant de mesurer le degré de réalisation de ces objectifs. L'emploi est certes l'un des indicateurs de suivi en ce qui concerne l'objectif 3, mais tant les défenseurs des droits des femmes que les statisticiens se sont interrogés sur l'utilité de l'indicateur actuel, la part des femmes dans l'emploi salarié non agricole, comme mesure de la situation économique des femmes. L'Équipe du Projet sur l'éducation et l'égalité des sexes du Projet Objectifs du Millénaire évoque en particulier deux problèmes : i) une augmentation de la part des femmes dans l'emploi rémunéré alourdit la charge de travail totale de celles-ci, si bien que ce qu'elles gagnent sur le plan monétaire, elles le perdent sur le plan du temps disponible, et ii) cet indicateur mesure uniquement la présence ou l'absence de travail et non la qualité de celui-ci (Grown *et al.*, 2003).

L'indicateur comporte aussi d'autres inconvénients lorsqu'il est le seul outil de suivi de l'évolution de la situation économique des femmes. D'une part, dans de nombreux pays, en particulier les pays en développement, l'emploi salarié non agricole ne représente qu'une petite partie de l'emploi total. Par ailleurs, cet indicateur :

- Est difficile à interpréter si on ne dispose pas de plus de renseignements sur la part des femmes dans l'emploi total, ce qui permettrait de déterminer si les femmes sont surreprésentées ou sous-représentées dans l'emploi salarié non agricole;
- Ne tient pas compte du fait qu'il existe différents types d'emploi salarié non agricole. Certains sont en effet meilleurs que d'autres sur le plan du revenu et/ou de la protection juridique et sociale (Antrobus, 2005; Hussmanns, 2004).

Se penchant sur ces problèmes, le Sous-Groupe chargé des indicateurs de la condition de la femme, qui fait partie du Groupe interinstitutions et d'experts sur les indi-

3 Les directives incluent la production destinée à la consommation finale du producteur (production de subsistance, par exemple) dans le secteur non structuré. Dans de nombreux pays, cette catégorie n'est pas jugée importante et n'apparaît pas dans les statistiques de l'emploi.

4 Les données citées dans la présente section sont tirées de OIT, 2002b.

Travail salarié et travail indépendant dans l'emploi non structuré hors agriculture, par sexe, 1994-2000

Tableau 3.1

Pays/Région	Travail indépendant, en pourcentage de l'emploi non structuré hors agriculture			Travail salarié, en pourcentage de l'emploi non structuré hors agriculture		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Afrique septentrionale	62	72	60	38	28	40
Algérie	67	81	64	33	19	36
Égypte	50	67	47	50	33	53
Maroc	81	89	78	19	11	22
Tunisie	52	51	52	48	49	48
Afrique subsaharienne	70	71	70	30	29	30
Bénin	95	98	91	5	2	9
Tchad	93	99	86	7	1	14
Guinée	95	98	94	5	2	6
Kenya	42	33	56	58	67	44
Afrique du Sud	25	27	23	75	73	77
Amérique latine	60	58	61	40	42	39
Bolivie	81	91	71	19	9	29
Brésil	41	32	50	59	68	50
Chili	52	39	64	48	61	36
Colombie	38	36	40	62	64	60
Costa Rica	55	49	59	45	51	41
Rép. dominicaine	74	63	80	26	37	20
El Salvador	65	71	57	35	29	43
Guatemala	60	65	55	40	35	45
Honduras	72	77	65	28	23	35
Mexique	54	53	54	46	47	46
Venezuela	69	66	70	31	34	30
Asie	59	63	55	41	37	45
Inde	52	57	51	48	43	49
Indonésie	63	70	59	37	30	41
Philippines	48	63	36	52	37	64
Syrie	65	57	67	35	43	33
Thaïlande	66	68	64	34	32	36

Source : OIT, 2002b. Données préparées par Jacques Charmes à partir de statistiques nationales officielles.

cateurs relatifs aux OMD, a examiné la possibilité d'adopter un nouvel indicateur qui comprendrait l'emploi agricole et non agricole et établirait une distinction entre emploi structuré et non structuré. Un indicateur qui reprend l'indicateur actuel mais dans une formulation plus détaillée – par type d'emploi – a été proposé par l'OIT (voir encadré 3.2). Le Sous-Groupe et l'Équipe du Projet sur l'éducation et l'égalité des sexes ont recommandé de l'adopter pour l'objectif 3 (Grown *et al.*, 2005). Ce nouvel indicateur donne une image plus complète de la situation effective des femmes par rapport à celle des hommes compte tenu de la segmentation de la main-d'œuvre.

L'Équipe du Projet a également recommandé d'ajouter un indicateur sur les écarts entre hommes et femmes en matière de revenu dans le travail salarié et le travail indépendant, en relevant que ces écarts demeurent l'une des formes les plus tenaces de l'inégalité sur le marché du tra-

vail (Grown *et al.*, 2005). Elle a constaté qu'il faut entreprendre de nouveaux travaux méthodologiques et rassembler de nouvelles données afin de produire des statistiques sur les écarts entre les sexes en matière de revenu, le revenu du travail indépendant en particulier, et a recommandé de s'employer en priorité à élaborer ces données (*ibid.*). L'idéal serait de mettre au point des données sur les revenus moyens par sexe pour toutes les catégories retenues dans l'indicateur par types d'emploi⁵.

Dans les études commanditées pour le présent rapport, on utilise les catégories de base ou types d'emploi retenus dans l'indicateur proposé. Dans chacune des études de cas par pays, les données sont ventilées selon l'emploi structuré et l'emploi non structuré, selon l'emploi agricole et l'emploi non agricole, le travail salarié et le travail indépendant et les formes connexes de travail, et selon le sexe. Des données sur les revenus sont présentées pour

5 À la base de ce travail, il y aurait les facteurs qui déterminent la discrimination en matière de rémunération, c'est-à-dire non seulement les données salariales mais également la ségrégation des emplois, la valorisation sociale des qualifications et d'autres questions (voir OIT, 2003c, p. 44 à 47).

chacune de ces catégories. Globalement, ces études de cas permettent de tester la faisabilité et l'utilité des indicateurs recommandés pour l'objectif 3 sur l'emploi par catégorie et sur les revenus.

L'amélioration des possibilités et des revenus offerts aux femmes sur le marché du travail est certes capitale pour l'élimination de la pauvreté mais l'objectif 1, relatif à la réduction de la pauvreté et de la faim, n'a pas été conçu dans l'optique de l'emploi ni de l'égalité des sexes. L'Équipe du Projet sur l'éducation et l'égalité des sexes est néanmoins parvenue à la conclusion que cet objectif sera difficile à atteindre tant que l'amélioration des revenus des femmes ne sera pas considérée comme revêtant une importance capitale pour l'augmentation des revenus des ménages pauvres.

Les revenus des ménages proviennent de diverses sources – l'emploi, les envois de fonds par les expatriés, les transferts en provenance des pouvoirs publics ou d'autres ménages et, dans certains cas, les loyers et les bénéfices. Les ménages pauvres sont plus souvent tributaires des revenus du travail que d'autres types de revenus. La pauvreté est certes multiforme (voir chapitres 1 et 4), mais le revenu demeure un facteur vital qui détermine comment la pauvreté est vécue et comment les familles pauvres peuvent y faire face. L'accès à l'emploi et la qualité des emplois offerts contribuent donc dans une large mesure à déterminer qui est pauvre et qui ne l'est pas.

Les liens entre le fait de travailler dans le secteur non structuré de l'économie, le fait d'être un homme ou une femme et d'être pauvre peuvent être explicités par une série de questions : Est-ce que les travailleurs du secteur non structuré sont plus pauvres que ceux du secteur structuré? Est-ce que les travailleuses du secteur non structuré sont plus pauvres que les travailleurs du même secteur? Quels sont les écarts de revenu et de niveau de pauvreté

entre les hommes et les femmes qui occupent les divers types d'emploi constituant le secteur non structuré et quelles sont les différences, le cas échéant, avec les mêmes types d'emploi dans le secteur structuré?

Malheureusement, les données qui permettraient de répondre à ces questions ne sont pas faciles à obtenir. De plus en plus de pays rassemblent des données sur l'emploi dans le secteur non structuré et quelques pays rassemblent même des données sur la notion plus large d'emploi non structuré, mais ce domaine ne constitue pas encore une composante bien établie des programmes nationaux de collecte et de tabulation des données. Les données officielles provenant des enquêtes nationales ne permettent pas encore de procéder à de grandes comparaisons en matière d'emploi selon que celui-ci est structuré ou non structuré, selon le statut des travailleurs dans chacune de ces catégories, selon la répartition entre hommes et femmes et selon les niveaux de salaires ou de pauvreté correspondants.

Cela étant, dans certains des pays où les données requises ont été réunies, les chercheurs ont commencé à procéder au type d'analyse statistique qui permette de répondre à ces questions. Partant de ces travaux, UNIFEM a commandité, pour les besoins du présent rapport, un travail de recherche visant à étudier de plus près dans sept pays la segmentation de la main-d'oeuvre en fonction du statut des travailleurs, des revenus et de la pauvreté. Un cadre commun de tabulation a été mis au point et une analyse a été effectuée dans cinq pays en développement : Afrique du Sud, Costa Rica, Égypte, El Salvador et Ghana. Une étude similaire a été effectuée pour l'Inde, mais sur la base de données par ville et d'une étude nationale antérieure. Le cadre en question a été également utilisé pour examiner les liens entre l'emploi, les revenus et la pauvreté dans un pays développé, le Canada.

Encadré 3.2

Indicateur proposé pour l'emploi (Objectif 3) : Part des femmes, par type d'emploi

EMPLOI, PAR TYPE	FEMMES, EN % DU TOTAL DES PERSONNES EMPLOYÉES
Emploi total (tous types)	X
1. Emploi agricole (1)	X
2. Emploi salarié non agricole (2)	X
dont 2.1 : Emploi salarié, secteur non structuré (3)	X
3. Travail indépendant non agricole (4)	X
dont 3.1 : Travail indépendant, secteur non structuré (5)	X

(1) Pas de subdivision, l'emploi agricole relevant le plus souvent du travail indépendant dans le secteur non structuré.

(2) Indicateur OMD actuel.

(3) Emplois non structurés dans des entreprises du secteur structuré ou du secteur non structuré, ou emplois de maison. Mesure directe (données LFS) ou recours à la méthode résiduelle.

(4) Personnes travaillant à leur propre compte; employeurs; personnes travaillant dans une entreprise familiale et, le cas échéant, membres de coopératives de producteurs.

(5) Personnes travaillant dans une entreprise familiale et entrepreneurs du secteur non structuré, y compris les membres de coopératives de producteurs dans ce secteur. En l'absence de données sur les entrepreneurs du secteur non structuré, des estimations sont établies sur la base de la part des entrepreneurs du secteur non structuré dans le total du travail indépendant non agricole (personnes travaillant à leur propre compte, employeurs, membres de coopératives de producteurs) dans les pays de la même région ou sous-région.

Segmentation de la main-d'oeuvre, revenus et pauvreté : données relatives aux pays développés

Dans les pays développés, nombreux sont les hommes et les femmes qui occupent des emplois dont les formes et les mécanismes sont différents de ceux de l'emploi à plein temps, toute l'année, avec avantages, droits du travail et protection sociale. (Cranford et Vosko, 2005; Pocock *et al.*, 2004; Fudge et Vosko, 2001; Carré *et al.*, 2001). Ces formes d'emploi hors-normes sont importantes et tendent même à se développer dans de nombreux pays, bien que l'on ne dispose pas de statistiques détaillées sur le sujet, à cause des différences dans les définitions et parce que peu de pays rassemblent des données sur toutes les catégories d'emploi (Campbell et Burgess, 2001; Vosko, 2005). À titre d'exemple, très peu de données sont disponibles sur la sous-traitance interentreprises, nouvelle forme d'emploi hors-normes qui se développe dans les secteurs en croissance rapide qui fournissent des services à forte intensité de main-d'oeuvre à d'autres entreprises ou à des institutions publiques (services de nettoyage, par exemple).

Les formes d'emploi les plus communément assimilées au travail hors-normes, à savoir le travail à temps partiel, le travail temporaire et le travail indépendant, constituent une source de travail plus importante pour les femmes que pour les hommes dans les pays développés. Ce fait apparaît clairement si l'on compare à la fois le nombre de femmes et d'hommes employés et la part de l'emploi hors-normes dans le total de l'emploi masculin et féminin :

- Il y a généralement plus de femmes que d'hommes dans le travail à temps partiel (tant salarié qu'indépendant) et dans les emplois temporaires. Dans 28 pays développés (dont tous les pays de l'OCDE), dans les années 1990, la majorité des travailleurs à temps partiel étaient des femmes (Carré et Herranz, 2002). La part des femmes dans le travail à temps partiel allait de 60 % en Turquie à 97 % en Suède.
- Dans de nombreux pays européens, la majorité des travailleurs ayant un emploi temporaire sont des femmes. Dans neuf des 15 pays de l'Union européenne (UE), les femmes représentent la moitié ou plus des travailleurs temporaires et une nette majorité dans six de ces pays (*ibid.*) : Suède (59 %), Irlande (58 %), Belgique (57 %), Royaume-Uni (55 %), Pays-Bas (54 %) et Danemark (52 %). Les pays de l'UE où les femmes sont minoritaires dans le travail temporaire sont l'Espagne (38 %), l'Autriche (43 %), la Grèce (44 %) et l'Allemagne (45 %).
- En Australie, au Canada et aux États-Unis il y avait en 2000 plus de femmes que d'hommes dans plusieurs formes d'emploi hors-normes particulièrement précaires, notamment dans le travail indépendant, le travail temporaire et le travail permanent à temps partiel (Vosko, 2004). Ainsi, dans chacun de ces trois pays, la part de la main-d'oeuvre féminine occupant des emplois non conformes à la norme de l'emploi permanent à plein temps (30 à 50 % environ) est supérieure à la part de la main-d'oeuvre masculine (20 à 35 % environ) occupant le même type d'emploi (*ibid.*).

Pour les femmes, la soi-disant souplesse qui va de pair avec le travail hors-normes est souvent présentée

sous un angle positif, comme permettant de concilier un travail qui est rémunéré et des fonctions de soins qui ne le sont pas. L'effet sur le travail rémunéré des soins non rémunérés à fournir, en particulier sur le travail rémunéré dans le secteur non structuré, est examiné dans le chapitre 2, tandis que le chapitre 4 traite des coûts et avantages du travail non structuré de manière générale. L'exemple ci-dessous permet de voir de plus près la précarité liée aux emplois hors-normes dans les pays développés qui connaissent un processus de déstructuration, emplois qui ressemblent donc au travail salarié du secteur non structuré dans les pays en développement⁶.

Emploi temporaire, emploi précaire : l'exemple canadien

Les emplois temporaires, notamment les emplois à durée déterminée, journaliers, saisonniers, à la demande ou par l'intermédiaire d'une agence d'intérim, ont constitué l'un des moteurs de la croissance de l'emploi hors-normes depuis les années 1990 au Canada. Dans le cadre d'une enquête sur l'évolution de la main-d'oeuvre et du revenu effectuée en 2002, Statistique Canada a comparé les salaires et le revenu du ménage des personnes occupant un emploi temporaire et de celles ayant un emploi permanent. Les résultats de cette enquête sont récapitulés ci-dessous :

Nombre de personnes occupant des emplois temporaires/permanents : les emplois temporaires sont passés de 7 à 10 % de l'emploi total entre le début des années 1990 et 2002 et ils constituent aujourd'hui la principale forme de travail hors-normes au Canada. En 2002, plus de femmes que d'hommes occupaient des emplois temporaires : 1,14 million contre 1,09 million. Les emplois temporaires représentent une source d'emploi légèrement plus importante pour les femmes (18 %) que pour les hommes (16 %). Pour connaître l'identité ethnique ou raciale, les enquêtes statistiques canadiennes demandent aux personnes interrogées d'indiquer s'ils font partie d'une "minorité visible" ou d'une "minorité non visible"⁷. Parmi les femmes, celles qui font partie des minorités visibles occupent plus souvent des emplois temporaires (21 %) que celles qui font partie de minorités non visibles (18 %), alors que parmi les hommes, l'écart entre minorités visibles et non visibles est plus réduit (15 % contre 17 %).

Salaires horaires : comme on pouvait s'y attendre, les salaires horaires sont plus faibles pour les travailleurs temporaires que pour les permanents et pour les femmes que pour les hommes. Les écarts de salaire horaire (tant moyen que médian) sont plus importants chez les hommes (de 6 à 7 dollars canadiens) que chez les femmes (de 3 à 4 dollars canadiens). On constate un phénomène analogue lorsque les salaires sont mis en rapport avec le niveau d'instruction : les écarts de salaire entre permanents et temporaires sont généralement plus élevés chez les travailleurs plus instruits. L'écart de revenu entre temporaires et permanents est plus important chez les hommes que chez les femmes quel que soit le niveau d'instruction. D'autres facteurs influent sur la comparaison des revenus, notamment le fait que les travailleurs jeunes, dont les salaires sont toujours plus bas, occupent plus souvent des emplois temporaires que les travailleurs plus âgés; la structure professionnelle des emplois temporaires est différente de celle

6 L'analyse des données canadiennes a été effectuée par Sylvia Fuller et Leah F. Vosko, York University, Toronto (Canada).

7 La loi sur l'équité en matière d'emploi impose l'application de mesures en faveur des minorités visibles, des personnes handicapées, des populations autochtones et des femmes. Elle définit les minorités visibles comme étant les personnes autres qu'autochtones qui sont ni caucasiennes de race ni blanches de couleur.

des emplois permanents; et la part du travail à temps partiel est plus importante dans les emplois temporaires que dans les emplois permanents.

Salaires annuels peu élevés : près de 80 % des femmes et 65 % des hommes qui occupent des emplois temporaires perçoivent un salaire annuel global faible (moins de 20 000 dollars canadiens), contre 39 % des femmes et 19 % des hommes occupant des emplois permanents. La proportion de revenus annuels faibles ne varie pas beaucoup entre les travailleuses temporaires membres de minorités visibles et celles qui sont membres de minorités non visibles, alors que pour les travailleurs temporaires, la proportion de revenus annuels faibles est beaucoup plus forte dans les minorités visibles que dans les autres (75 % et 63 %). Cela étant, la proportion de revenus annuels faibles chez les travailleurs temporaires membres de minorités visibles demeure légèrement inférieure à ce qu'elle est chez les travailleuses temporaires membres des mêmes minorités (75 % contre 80 %).

Modèle à plusieurs variables : le déficit de revenu lié au travail temporaire a été analysé compte tenu de certaines variables démographiques (âge, statut migratoire, structure du ménage, race, niveau d'instruction et nombre d'années d'expérience) et des caractéristiques de l'emploi (profession, branche d'activité, temps partiel, taille de l'entreprise et syndicalisation). Même en neutralisant les effets des différences entre travailleurs temporaires et travailleurs permanents au niveau de ces variables, il subsiste un écart de revenu important et statistiquement significatif au détriment du travail temporaire, pour les hommes comme pour les femmes. En neutralisant les différentes variables démographiques, on constate un écart de salaire horaire de 8 % pour les femmes et de 11 % pour les hommes entre le travail temporaire et le travail permanent. En d'autres termes, la perte de salaire est plus élevée pour les hommes que pour les femmes. En neutralisant les caractéristiques de l'emploi, la perte de salaire augmente quelque peu, passant à 9 % pour les femmes et 12 % pour les hommes, encore que la différence entre les coefficients masculin et féminin cesse d'être statistiquement significative.

Faible revenu du ménage : au Canada, on considère que le revenu est faible à partir du moment où la famille ou la personne seule consacre 20 % de plus que la moyenne aux dépenses d'alimentation, de logement et d'habillement. Le revenu du ménage n'est certes pas une mesure directe de l'écart de salaire et de revenu lié au travail temporaire mais il permet de voir dans quelle mesure les caractéristiques du ménage des travailleurs temporaires compensent leur situation désavantageuse sur le plan du salaire et du revenu, et la mesure dans laquelle la fiscalité et les systèmes de transfert de revenu du pays ont aussi un effet sur ce plan. Ces données montrent que la proportion de ménages dont le revenu après impôt est faible est plus élevée chez les travailleurs temporaires que chez les permanents : 9 % pour les hommes et 10 % pour les femmes dans le cas des travailleurs temporaires, contre 3 % pour les hommes et 4 % pour les femmes dans le cas des permanents. La proportion de ménages à faible revenu est plus élevée chez les travailleurs temporaires membres de minorités visibles. Les différences entre hommes et femmes ne sont pas grandes mais les femmes membres de minorités visibles occupant des emplois temporaires vivent plus souvent dans des ménages à faible revenu (18 % pour les femmes contre 16 % pour les hommes).

Résumé : effet du travail temporaire sur le revenu

Il ressort de l'analyse que les personnes occupant des emplois temporaires sont manifestement défavorisées sur le plan du revenu. Le revenu de la plupart de ces personnes est certes faible mais la proportion des femmes dont le revenu annuel est faible est beaucoup plus élevée que celle des hommes : près de 80 % pour les femmes contre 65 % pour les hommes. Sur le plan du revenu du ménage, les caractéristiques du ménage, la fiscalité et les politiques de transfert de revenu du pays compensent dans une certaine mesure le désavantage du travail temporaire sur le plan du revenu, parce qu'il y a moins de femmes que d'hommes vivant dans des ménages à faible revenu. Toutefois, la proportion de personnes occupant des emplois temporaires qui vivent dans un ménage à faible revenu est plus élevée dans les minorités visibles.

Il ressort également de l'analyse que le déficit de revenu lié au travail temporaire est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. À la base de ce phénomène, il y a la segmentation générale de la main-d'oeuvre par sexe. Parce que plus d'hommes (que de femmes) occupent des postes permanents comportant un revenu élevé, l'écart est plus grand pour les hommes dans les emplois temporaires à revenu faible. Par ailleurs, le travail temporaire lui-même est stratifié par sexe. Les formes d'emploi temporaire qui sont particulièrement précaires – agences d'intérim et travaux journaliers – sont généralement celles où les femmes prédominent.

Segmentation de la main-d'oeuvre, revenus et pauvreté : nouvelles données provenant de pays en développement

Les pays en développement retenus pour la présente étude représentent un ensemble divers sur le plan de la taille, de la situation géographique, de l'évolution démographique et de la culture (voir encadré 3.3). Dans tous ces pays, l'emploi dans le secteur non structuré est très répandu.

Chaque étude de cas reposait sur des séries de données nationales permettant de recenser les travailleurs en fonction des principales catégories d'emploi : secteur structuré et non structuré et travail agricole et non agricole. La distinction entre travailleurs indépendants du secteur structuré et du secteur non structuré, y compris les employeurs et les personnes travaillant à leur propre compte, a été établie sur la base de l'enregistrement ou non de l'entreprise auprès d'un organisme officiel et/ou de la taille de l'entreprise. Conformément à la définition adoptée par la 17^e CIST, la protection sociale a été le principal critère de distinction entre le travail salarié structuré et non structuré – plus précisément l'existence de cotisations de sécurité sociale, de congés payés et/ou de cotisations des employeurs à une caisse de retraite. Tout travail salarié qui ne répondait pas à au moins un de ces critères est considéré comme relevant du secteur non structuré. Cette définition peut être différente de celle adoptée par les organismes statistiques nationaux officiels. À titre d'exemple, en Afrique du Sud, les estimations relatives à l'emploi du secteur non structuré correspondent à l'emploi dans les entreprises non enregistrées (avec ou sans protection sociale), les employés de maison et les travailleurs agricoles étant comptés séparément. On trouvera plus de détails sur le système de classification retenu pour chaque pays dans les notes aux tableaux figurant à la fin du présent chapitre.

Main-d'oeuvre et caractéristiques connexes des six pays

TAILLE DE LA POPULATION :

Relativement faible : Costa Rica et El Salvador

Moyenne : Afrique du Sud, Égypte et Ghana

Importante : Inde

ÉCONOMIE :

Faible revenu : Ghana, El Salvador et Inde

Revenu intermédiaire : Afrique du Sud, Costa Rica et Égypte

L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE CHEZ LES FEMMES ET LES HOMMES :

Les taux d'emploi des femmes vont de 40 à 50 % en Afrique du Sud, au Costa Rica, en Égypte et en El Salvador, à 87 % au Ghana; le taux de l'Inde est beaucoup plus faible (26 %)* : les taux masculins sont constamment plus élevés et varient moins d'un pays à l'autre, ce qui pourrait résulter en partie d'un mauvais recensement de l'emploi féminin.

EMPLOI STRUCTURÉ OU NON STRUCTURÉ :

L'emploi non structuré est très répandu dans tous les pays étudiés. Dans certains cas, notamment l'Inde et le Ghana, les emplois et activités non structurés représentent plus de 90 % de l'ensemble des possibilités d'emploi. Même au Costa Rica, où la part de l'emploi structuré est la plus élevée, l'emploi non structuré représente quand même près de la moitié de l'emploi total. Dans tous les pays, sauf en El Salvador (où les proportions sont quasiment égales), l'emploi non structuré représente une part plus importante de l'emploi féminin que de l'emploi masculin.

EMPLOI AGRICOLE OU NON AGRICOLE :

Au Costa Rica, en El Salvador et au Ghana, les femmes sont généralement concentrées dans le secteur non structuré non agricole. En Égypte et en Inde, toutefois, le secteur agricole non structuré représente une part plus importante de l'emploi féminin total que de l'emploi masculin. Dans ces pays, un grand nombre de femmes sont employées sans rémunération dans des fermes et des entreprises agricoles familiales. L'équilibre général de la répartition par sexe de l'emploi non structuré dans ces deux pays se déplace donc de l'emploi non agricole à l'emploi agricole.

* Le faible taux d'emploi en Inde s'explique peut-être en partie par la définition adoptée par ce pays pour la population en âge de travailler, qui commence à cinq ans. Dans les autres pays, l'âge minimum est de 15 ans. En Inde, les taux d'emploi tant masculins que féminins sont plus faibles que dans les autres pays.

Segmentation de la main-d'oeuvre du secteur non structuré

L'on a pu qualifier dans le passé les marchés du travail des pays en développement de dualistes. Ce dualisme est censé désigner l'existence : i) d'un segment structuré, réglementé, offrant des emplois peu nombreux mais qualifiés; et ii) d'un segment vaste et non réglementé qui accueille les travailleurs exclus des emplois du secteur structuré. Or, les chercheurs commencent à reconnaître que ce modèle du marché du travail dualiste n'est peut-être pas suffisant pour décrire la dynamique de plus en plus multiforme de l'emploi dans les pays en développement. De plus, ce modèle ne va pas suffisamment dans le détail

pour permettre une véritable compréhension des relations entre le sexe, l'emploi et la pauvreté dans une économie mondiale intégrée.

La théorie dualiste actuelle du marché du travail assimile le secteur non structuré à un bloc unique indifférencié. Or, comme on l'a vu plus haut, de nombreux types d'emploi relèvent de cette grande catégorie du 'non structuré' : employeurs du secteur non structuré, personnes travaillant à leur propre compte, employés du secteur non structuré, journaliers, employés de maison, travailleurs non rémunérés dans les entreprises familiales et travailleurs industriels hors entreprise (également appelés travailleurs à domicile). L'analyse statistique relative aux six pays en développement examinés ci-dessous montre bien combien ces distinctions sont importantes⁸. Dans ces pays, la main-d'oeuvre est fortement segmentée en fonction du sexe et du type d'emploi, ce qui n'est pas sans incidences sur le plan des différences de revenu et du risque de pauvreté.

Le tableau 3.2 présente des données sur la composition de l'emploi non structuré – agricole et non agricole – pour les femmes et pour les hommes dans les six pays en développement. En ce qui concerne l'emploi non agricole non structuré, les femmes sont plus souvent que les hommes établies à leur propre compte, employées de maison ou personnes non rémunérées travaillant dans une entreprise familiale. À l'inverse, les hommes sont plus souvent employeurs et salariés. En règle générale, les femmes sont concentrées dans les formes plus précaires et moins qualifiées de l'emploi non agricole non structuré, point sur lequel nous reviendrons ultérieurement.

Les travailleurs indépendants du secteur non agricole représentent souvent une part importante, sinon la plus importante, de l'emploi non structuré féminin. Ainsi, en El Salvador, les femmes établies à leur propre compte représentent 52 % des femmes travaillant dans le secteur non structuré. Au Ghana, ce pourcentage est de 39 % – et avoisine un cinquième de l'emploi total, structuré et non structuré.

Parmi les pays décrits ici, les hommes ne prédominent dans le travail indépendant non agricole qu'en Égypte et en Inde, pays où les activités agricoles non structurées (surtout le travail familial non rémunéré) sont une source particulièrement importante d'emploi féminin. Cela étant, même dans ces pays, le travail indépendant demeure une source importante de revenu pour un grand nombre de femmes.

Le travail domestique, forme d'emploi salarié qui relève souvent du secteur non structuré, constitue aussi une part importante des possibilités d'emploi non structuré offertes aux femmes (encore que tous les pays retenus pour la présente analyse ne disposent pas de données détaillées sur les employés de maison)⁹. Le travail domes-

8 Les pays étudiés ne font pas ressortir dans leurs statistiques de la main-d'oeuvre le travail industriel à domicile. On trouvera des données sur les différences de salaire entre le travail industriel à domicile et les autres catégories de travail non structuré dans Chen *et al.*, 2004.

9 Le manque de données sur le travail domestique s'explique probablement par l'absence de cette catégorie distincte parmi les types d'emploi. Toutes les enquêtes sur la main-d'oeuvre, mais pas toutes les enquêtes sur le niveau de vie, comptent séparément les employés de maison dans leur classification des emplois par branche d'activité.

Répartition en pourcentage des femmes et des hommes dans l'emploi non structuré, par catégorie d'emploi

Tableau 3.2

		Non agricole					Agricole					TOTAL
		Employeur	Indépendant	Salarié	maison	Employé non rémunéré	Employeur	Indépendant	Salarié	maison	Employé non rémunéré	
Costa Rica	F	8	37	20	25	6	1	1	1	0	1	100
	H	14	27	26	10	1	5	11	13	0	3	100
Égypte	F	0	4	6	n.d.	3	0	0	2	n.d.	85	100
	H	3	7	45	n.d.	5	11	4	15	n.d.	10	100
El Salvador	F	4	52	16	14	10	0	1	2	n.d.	1	100
	H	5	19	34	1	3	2	14	16	n.d.	6	100
Ghana	F	n.d.	39	5	n.d.	3	n.d.	33	0	n.d.	20	100
	H	n.d.	16	15	n.d.	1	n.d.	55	3	n.d.	10	100
Inde	F	0	6	8	n.d.	6	0	11	35	n.d.	34	100
	H	0	19	16	n.d.	4	0	24	26	n.d.	11	100
Afrique du Sud	F	3	16	43	26	2	1	2	7	n.d.	0	100
	H	6	9	58	1	1	2	3	20	n.d.	0	100

n.d. = données non disponibles ou en nombre insuffisant pour en tirer des estimations statistiquement significatives.
Source : établi par James Heintz pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre.

tique rémunéré correspond à ce que l'on appelle souvent la 'marchandisation' des tâches traditionnelles non rémunérées des femmes. Au Costa Rica et en Afrique du Sud, le travail domestique représente un quart environ de l'emploi non structuré féminin. Toutefois, tous les employés de maison ne relèvent pas du secteur non structuré. En Afrique du Sud, par exemple, certains employés de maison, peu nombreux mais dont le nombre est en augmentation, disposent d'une assurance contre le chômage et sont donc assimilés aux travailleurs du secteur structuré (voir chapitre 6). Dans des pays tels que le Chili et le Pérou, la législation du travail vient aussi d'étendre certaines prestations de protection sociale aux employés de maison. Il s'agit là de mesures importantes mais qu'il sera peut-être difficile de faire appliquer.

Même si les données provenant des pays étudiés ne distinguent pas toutes le travail domestique des autres types de travail salarié, le travail salarié non structuré demeure une source d'emploi plus importante pour les hommes que pour les femmes. À titre d'exemple, en Égypte, le travail salarié non structuré représente 31 % de l'emploi non structuré pour les hommes mais 6 % seulement pour les femmes. En Afrique du Sud, jusqu'à 78 % des hommes employés dans le secteur non structuré sont des salariés – y compris l'agriculture mais surtout la main-d'oeuvre non agricole (58 %); le chiffre comparable pour les femmes demeure élevé (50 %) mais nettement inférieur (les chiffres de l'Afrique du Sud ne comprennent pas l'emploi domestique).

Dans les pays étudiés, les hommes prédominent généralement dans l'emploi non structuré agricole – à l'exception des personnes non rémunérées travaillant dans une entreprise familiale et à l'exception de l'Inde, où il y a plus de femmes que d'hommes dans le travail salarié agricole. Néanmoins, le travail agricole non structuré demeure une source de création de revenu pour les femmes, en particulier dans les pays à faible revenu. Les activités agricoles non structurées représentent plus de 53 % de l'emploi féminin non structuré au Ghana et plus de 80 % en Inde.

Les femmes contribuent souvent aux activités rémunératrices – tant agricoles que non agricoles – sans avoir le contrôle du revenu qu'elles produisent. Le travail non rémunéré dans les exploitations agricoles familiales représente 20 % du travail féminin non structuré au Ghana et 34 % en Inde et atteint le taux étonnant de 85 % en Égypte. Globalement, l'emploi agricole représente 54 % de l'emploi total au Ghana et 40 % en Égypte. L'emploi rural représente 76 % de l'emploi total en Inde. Comme la plupart des enquêtes sur la main-d'oeuvre et le niveau de vie ne recueillent pas de données spécifiques sur le travail industriel hors entreprise (travail à domicile), la comparaison de cet élément entre les pays n'est pas possible. Toutefois, il ressort d'une étude récente sur l'emploi à Ahmedabad (Inde), qui couvrirait différents types d'emplois non structurés, que le travail à domicile représentait près de 25 % de l'emploi non structuré pour les femmes, mais moins de 10 % pour les hommes (Unni, 2000, tableau 5.1).

Emploi dans le secteur structuré

En règle générale, les emplois dans le secteur structuré sont beaucoup plus qualifiés que dans le secteur non structuré. Les rémunérations y sont nettement plus élevées, les revenus plus stables, la protection sociale plus effective et le risque de pauvreté plus faible. Mais la segmentation de la main-d'oeuvre existe aussi dans le secteur structuré – où l'accès aux différents types d'emploi n'est pas le même pour les hommes que pour les femmes. Un rapport mondial de l'OIT établi dans le cadre du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail examine les raisons de cette situation et fait un certain nombre de propositions sur les politiques qui permettraient d'y remédier (OIT, 2003c). Le tableau 3.3 récapitule les schémas d'évolution du secteur structuré pour cinq des six pays examinés ici.

Comme on peut le voir, l'emploi structuré est très majoritairement non agricole. Ce fait traduit non pas tant l'importance relative de l'agriculture pour assurer la sub-

sistance des travailleurs ruraux que le caractère fortement non structuré des possibilités d'emploi dans l'agriculture. Dans la plupart des pays étudiés, les modalités d'emploi salarié dominant dans le secteur structuré. Le Ghana est une exception à cet égard, en ce sens que pour les femmes (mais pas pour les hommes) le travail indépendant est plus important que le travail salarié dans le secteur structuré.

Les femmes ont moins de possibilités d'accès à l'emploi salarié dans le secteur privé structuré que les hommes dans tous les pays étudiés à l'exception d'El Salvador. Ceci s'explique peut-être par l'ampleur de l'émigration internationale des travailleurs salvadoriens, qui envoient ensuite des fonds dans leur pays d'origine. Ce sont ces envois de fonds qui ressortent dans les enquêtes sur les ménages, et non les catégories d'emploi des travailleurs expatriés. Dans tous les pays étudiés, l'emploi dans le secteur public constitue une source capitale d'emploi structuré pour les femmes. En Afrique du Sud, au Costa Rica, en Égypte et en El Salvador, les femmes qui ont un emploi dans le secteur structuré sont plus souvent que les hommes employées par le secteur public. Le Ghana fait exception à cette règle, mais essentiellement à cause de l'importance relative du travail indépendant dans le travail structuré féminin. Là encore, même au Ghana, la probabilité pour une femme d'occuper un emploi structuré est six fois plus forte dans le secteur public que dans le secteur privé.

D'autres différences dans le type d'emploi salarié apparaissent. Souvent, le travail salarié occasionnel devrait être classé parmi les formes de travail salarié non structuré, mais ce n'est pas toujours le cas. Au Costa Rica, certains journaliers bénéficient d'une protection sociale analogue à celle des détenteurs d'emplois structurés normaux.

En résumé, dans les six pays étudiés, la main-d'oeuvre est fortement segmentée par sexe et par type d'emploi. On constate une distinction bien nette entre l'emploi structuré et l'emploi non structuré, les activités non structurées étant plus souvent le lot des femmes. Le secteur public est un facteur important d'accès des femmes à l'emploi salarié structuré. Mais la segmentation se retrouve également dans la main-d'oeuvre du secteur non structuré. En dehors de l'agriculture, les femmes relèvent plus souvent du travail indépendant, du travail domesti-

que et du travail non rémunéré dans des entreprises familiales. Dans l'agriculture, les hommes représentent une part disproportionnée des travailleurs indépendants dans les pays étudiés. Dans la mesure où les femmes sont concentrées dans les emplois les moins qualifiés, le risque de pauvreté s'accroît en ce qui les concerne, toutes choses étant égales par ailleurs.

Rémunération et horaires de travail

Les schémas de segmentation de la main-d'oeuvre, en eux-mêmes, ne renseignent pas beaucoup sur la qualité du travail rémunéré. Une mesure standard du revenu, le salaire horaire par exemple, peut certes faire ressortir les différences dans la qualité des emplois offerts aux hommes et aux femmes mais les comparaisons entre pays à ces niveaux sont difficiles à établir parce que les monnaies sont différentes, que les taux de change varient et les prix également. Quand la comparaison est possible, elle peut mettre en lumière les multiples dimensions des inégalités entre les sexes en matière d'emploi. Non seulement les types d'emploi occupés par les femmes sont différents de ceux des hommes et plus précaires mais, dans la même catégorie, les revenus des femmes sont généralement inférieurs à ceux des hommes.

Les schémas de rémunération horaire sont plus faciles à comparer par la *rémunération horaire relative*, c'est-à-dire la rémunération moyenne exprimée en pourcentage d'un taux de base commun. Le tableau 3.4 présente les rémunérations horaires relatives par catégorie d'emploi. La rémunération horaire des salariés du secteur structuré privé non agricole sert de taux de référence pour la comparaison, les rémunérations horaires moyennes des autres catégories étant exprimées en pourcentages de ce taux.

Dans tous les pays, les rémunérations horaires dans la plupart des formes d'emploi non structuré agricole sont nettement inférieures aux rémunérations des emplois structurés non agricoles. Les deux exceptions à cette règle ont trait aux employeurs du secteur non structuré et, dans certains cas, aux détenteurs d'emplois salariés non structurés dans le secteur public. Tant au Costa Rica qu'en El Salvador, les rémunérations horaires des employeurs du secteur non structuré sont égales ou supérieures à celles des travailleurs du secteur structuré. En Afrique du Sud et

Tableau 3.3 Répartition en pourcentage de l'emploi structuré par sexe, par type d'emploi

		Non agricole				Agricole				Total
		Employeur	Indépendant	Salarié/privé	Salarié/public	Employeur	Indépendant	Salarié/privé	Salarié/public	
Costa Rica	F	2	3	51	40	0	0	4	0	100
	H	3	5	60	19	1	0	12	0	100
Égypte	F	2	1	7	89	0	0	0	1	100
	H	10	7	15	65	1	0	0	2	100
El Salvador	F	1	0	73	26	0	0	0	n.d.	100
	H	3	0	69	25	1	0	2	n.d.	100
Ghana	F	n.d.	60	5	33	n.d.	0	2	n.d.	100
	H	n.d.	29	12	55	n.d.	0	4	0	100
Afrique du Sud	F	6	1	57	33	1	0	2	n.d.	100
	H	10	2	61	21	2	0	4	n.d.	100

n.d. = données non disponibles ou en nombre insuffisant pour en tirer des estimations statistiquement significatives.

Source : établi par James Heintz pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre.

Note : les données relatives à l'emploi structuré dans l'étude de cas sur l'Inde ne sont pas tout à fait comparables aux catégories établies pour les cinq autres pays.

Rémunération horaire, en pourcentage de la rémunération moyenne des salariés du secteur structuré privé non agricole, par catégorie d'emploi

Tableau 3.4

	Costa Rica	Égypte	El Salvador	Ghana	Afrique du Sud
Structuré					
N o n a g r i c o l e					
Employeurs	257,0	n.d.	544,0	n.d.	n.d.
Indépendants	141,8	n.d.	654,2	89,6	255,5
Salariés/privé	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Salariés/public	146,1	80,2	174,1	116,1	140,8
A g r i c o l e					
Salariés/privé	62,8	n.d.	78,0	n.d.	38,2
Non structuré					
N o n a g r i c o l e					
Employeurs	138,2	n.d.	249,9	n.d.	43,7
Indépendants	56,3	n.d.	78,5	66,6	29,4
Tous salariés	n.d.	75,6	n.d.	97,1	53,8
Salariés/privé	60,0	77,4	62,7	n.d.	49,6
Salariés/public	n.d.	49,3	90,7	106,9	117,2
Employés/maison	28,7	n.d.	27,7	n.d.	16,8
A g r i c o l e					
Indépendants	35,2	n.d.	79,2	48,8	n.d.
Salariés/privé	34,5	55,3	40,1	49,6	17,2
Salariés/public	n.d.	n.d.	53,8	n.d.	n.d.

n.d. = données non disponibles ou en nombre insuffisant pour en tirer des estimations statistiquement significatives.
Source : établi par James Heintz pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre.

au Ghana, les rémunérations moyennes estimatives des détenteurs d'emplois non structurés dans le secteur public sont plus élevées que celles des détenteurs d'emploi structuré dans le secteur privé non agricole¹⁰. En règle générale, l'emploi salarié dans le secteur public, tant structuré que non structuré, est en moyenne mieux rémunéré que l'emploi salarié dans le secteur privé, sauf en Égypte. Cette constatation inattendue s'explique peut-être par la diversité des emplois dans le secteur public, qui couvre à la fois l'administration et les entreprises publiques. Dans de nombreux pays, les entreprises publiques s'occupent essentiellement des services publics de distribution, de transport et de communication, où les rémunérations peuvent être plus élevées que la moyenne des rémunérations dans le secteur privé.

Les emplois de maison et le travail indépendant dans le secteur non structuré non agricole, catégories où les femmes sont nombreuses, correspondent à des niveaux de rémunération horaire nettement inférieurs à ceux de toutes les formes d'emploi structuré ainsi qu'à ceux de toutes les catégories d'emploi non structuré présentées ici. Les revenus moyens des emplois non structurés dans l'agriculture sont également parmi les plus faibles dans tous les pays étudiés. Toutefois, l'emploi agricole non structuré représente une part plus importante de l'emploi masculin que de l'emploi féminin dans tous les pays du tableau 3.4, à l'exception de l'Égypte.

Comment est-ce que les rémunérations des travailleurs indépendants du secteur non structuré se situent par rapport aux rémunérations des salariés du même sec-

teur¹¹? À l'exception d'El Salvador, les rémunérations horaires des détenteurs d'emploi du secteur non structuré privé sont supérieures à celles des travailleurs indépendants. Ces rémunérations sont aussi en général beaucoup plus instables. Il importe de noter toutefois que la qualité de l'emploi salarié varie avec le type d'emploi, variation qui peut ne plus apparaître dans les catégories globales. Le travail indépendant est certes un type précaire d'emploi non structuré mais c'est aussi un travail qui rapporte plus, par rapport au temps de travail, que d'autres types d'emploi non structuré tels que ceux d'employé de maison ou de salarié occasionnel.

Pour les employés des petites et microentreprises, qui comprennent les entreprises du secteur non structuré, la rémunération dépend de la taille de l'entreprise. Le tableau 3.5 présente des estimations établies à partir d'une étude de 2003 sur les petites et microentreprises en Égypte. Les salaires moyens des travailleurs augmentent avec la taille de l'entreprise mais la part de la main-d'œuvre féminine dans l'emploi total diminue quand cette taille augmente. En Égypte, les femmes travaillent généralement dans des entreprises plus petites et gagnent donc moins que les hommes.

Des différences de rémunération horaire entre les hommes et les femmes sont constatées dans tous les pays et dans la plupart des catégories d'emploi. Le tableau 3.6 présente les rémunérations horaires des femmes en pourcentage de celles des hommes, par catégorie d'emploi, pour l'Afrique du Sud, le Costa Rica, l'Égypte, El Salvador et le Ghana. Pour la même catégorie d'emploi, les rémuné-

¹⁰ Dans ces deux pays, le niveau plus élevé des revenus dans les emplois non structurés du secteur public s'explique par le fait que les emplois publics, même sans protection sociale, sont de meilleure qualité et plus recherchés. Ces estimations des revenus pourraient changer si l'on utilise d'autres critères pour distinguer l'emploi structuré de l'emploi non structuré.

¹¹ L'estimation des revenus des travailleurs indépendants tend à être surévaluée par la présence de travailleurs non rémunérés dans les entreprises familiales, sauf au Ghana, où les chiffres ont été ajustés pour tenir compte de cette présence. Les travailleurs non rémunérés produisent un revenu qui est affecté à un autre membre du ménage, d'où une surestimation du revenu moyen individuel du travailleur indépendant.

Tableau 3.5

Salaire moyen par travailleur et part des femmes dans la main-d'œuvre totale des petites et microentreprises, selon la taille de l'entreprise, Égypte, 2003 (en livres égyptiennes de 2002)

Taille de l'entreprise	Salaire moyen	Pourcentage de femmes dans la main-d'œuvre totale
1 travailleur	112,8	17,1
2 à 4 travailleurs	172,1	9,4
5 à 9 travailleurs	290,1	7,9
10 à 24 travailleurs	1 073,4	5,9
Total (entreprises de toutes tailles)	160,1	14,3

Source : données établies par Alia El-Mahd pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre.
Note : le nombre des observations n'était pas suffisant pour déterminer des salaires statistiquement significatifs pour les entreprises comptant 25 employés ou plus.

rations des femmes sont inférieures à celles des hommes, à l'exception notable de l'Égypte. L'écart de rémunération est particulièrement net chez les travailleurs indépendants – tant agricoles que non agricoles – et se réduit dans l'emploi salarié public. En El Salvador, les rémunérations horaires des femmes ayant un emploi public sont même supérieures en moyenne à celles des hommes. Dans ce pays, l'emploi féminin est concentré dans les travaux de secrétariat et administratif ainsi que les emplois spécialisés, et les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans le travail temporaire et les emplois moins bien payés. De ce fait, les écarts de rémunérations sont moins marqués chez les femmes que chez les hommes.

L'Égypte représente un cas à part parmi les pays examinés ici mais il convient de garder à l'esprit que le travail non rémunéré dans les entreprises familiales (tant agricoles que non agricoles) représente 88 % de l'emploi féminin en

Égypte (tableau 3.2). Ces femmes ne sont pas représentées dans les estimations des rémunérations du tableau 3.6. Les femmes, en nombre assez modeste, qui occupent un emploi salarié rémunéré ont généralement un niveau d'instruction élevé – plus élevé en moyenne que celui du nombre beaucoup plus important d'hommes ayant un emploi salarié. Ceci explique le taux inhabituellement élevé de leur salaire par rapport à ceux des hommes.

L'estimation des rémunérations peut poser des problèmes lorsque des membres du ménage travaillent sans rémunération dans l'entreprise familiale, mais en produisant un revenu. En tant que travailleurs non rémunérés, leur revenu devrait être nul, mais leur travail a une valeur monétaire réelle : il contribue au revenu du ménage, explicitement si les produits sont vendus, ou implicitement si le ménage consomme ce qu'il produit. Le fait que dans de nombreux pays, les femmes représentent une part dispropor-

Rémunération horaire féminine en pourcentage de la rémunération horaire masculine

	Costa Rica	Égypte	El Salvador	Ghana	Afrique du Sud
Structuré					
N o n a g r i c o l e					
Employeurs	56,6	n.d.	78,9	n.d.	n.d.
Indépendants	62,1	n.d.	45,1	54,6	n.d.
Salariés/privé	84,6	151,9	87,5	n.d.	89,5
Salariés/public	87,7	107,6	116,2	84,2	95,6
A g r i c o l e					
Salariés/privé	85,1	n.d.	105,4	n.d.	66,3
Non structuré					
N o n a g r i c o l e					
Employeurs	97,6	n.d.	83,8	n.d.	83,6
Indépendants	50,6	n.d.	65,1	80,2	59,6
Tous salariés	n.d.	263,3	n.d.	69,8	n.a.
Salariés/privé	79,5	317,1	75,4	n.d.	107,0
Salariés/public	n.d.	n.d.	135,2	88,0	99,2
Employés/maison	57,4	n.d.	56,2	n.d.	100,0
A g r i c o l e					
Indépendants	53,3	n.d.	56,9	65,0	n.d.
Salariés/privé	n.d.	n.d.	86,4	n.d.	98,5
Salariés/public	n.d.	n.d.	177,6	n.d.	n.d.

n.d. = données non disponibles ou en nombre insuffisant pour en tirer des estimations statistiquement significatives.
Source : établi par James Heintz pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre.

Rémunération horaire dans certaines catégories d'emploi, Ghana

(en cedis et en dollars des États-Unis ajustés en parité de pouvoir d'achat)

	Femmes	Hommes	Total
N o n a g r i c o l e			
Structuré, indépendants	588 (\$1,11)	1 077 (\$2,04)	1 052 (\$1,98)
Non structuré, indépendants	568 (\$1,08)	708 (\$1,34)	604 (\$1,14)
Familial non rémunéré (imputé)	472 (\$0,89)	293 (\$0,55)	409 (\$0,77)
A g r i c o l e			
Non structuré, indépendants	336 (\$0,64)	517 (\$0,98)	442 (\$0,84)
Familial non rémunéré (imputé)	420 (\$0,80)	421 (\$0,80)	421 (\$0,80)

Source : établi par James Heintz pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre

portionnée du travail non rémunéré dans les entreprises familiales signifie que leur contribution à la production de revenus est souvent sous-évaluée.

Il importe d'imputer la contribution des travailleurs non rémunérés des entreprises familiales au moyen des données provenant des enquêtes sur les ménages, comme recommandé par la 16^e CIST (1998), faute de quoi la rémunération des travailleurs indépendants dans une entreprise familiale est surévaluée. Le tableau 3.7 indique les rémunérations horaires imputées de ces travailleurs au Ghana. Pour imputer les rémunérations des travailleurs non rémunérés des entreprises familiales, on calcule le taux horaire moyen pour tout le travail, rémunéré ou non, effectué dans une entreprise familiale donnée. Ce taux est ensuite utilisé pour estimer la contribution des membres non rémunérés de la famille. Au Ghana, le travail non rémunéré dans les entreprises familiales représente 23 % de l'emploi féminin. Les rémunérations horaires imputées dans le tableau 3.7 donnent à penser que ces femmes apportent une contribution non négligeable au revenu du ménage. De manière plus générale, il s'agit là d'une correction importante qu'il faut faire pour estimer les rémunérations des personnes qui travaillent à leur propre compte dans des entreprises familiales.

Le revenu tiré de l'emploi dépend du nombre d'heures de travail et de la rémunération horaire. Le tableau 3.8 récapitule les nombres effectifs d'heures de travail par semaine pour les hommes et les femmes, par catégorie d'emploi. À quelques exceptions près, les femmes travaillent généralement moins d'heures que les hommes dans les emplois rémunérés¹². Étant donné que les femmes perçoivent également un salaire horaire inférieur, le revenu qu'elles tirent de leur emploi est souvent inférieur à celui des hommes, souvent dans des proportions assez importantes.

Le temps que les femmes consacrent aux soins non rémunérés explique peut-être les différences entre les sexes s'agissant du nombre moyen d'heures de travail dans les activités rémunérées. Le tableau 3.9 ventile le nombre estimatif des heures de travail dans un emploi rémunéré et dans la prestation de soins non rémunérés au

Ghana. Les femmes qui travaillent consacrent en moyenne quatre fois plus d'heures que les hommes à la prestation de soins non rémunérés. Par ailleurs, les femmes qui travaillent à leur propre compte consacrent bien plus de temps aux soins non rémunérés que les femmes qui ont un emploi salarié. Un phénomène analogue peut être constaté aussi chez les hommes. Par ailleurs, les femmes qui travaillent dans l'agriculture consacrent plus de temps à la fourniture de soins non rémunérés que les femmes qui travaillent en dehors de ce secteur. En revanche, il n'en va pas de même pour les hommes employés dans l'agriculture.

L'une des raisons pour lesquelles les femmes qui travaillent à leur propre compte consacrent plus de temps aux soins non rémunérés et au travail rémunéré que les femmes salariées, tient peut-être à des contraintes liées à l'offre de travail, en ce sens que les femmes qui travaillent à leur propre compte le font plus souvent chez elles. Si le travail indépendant confère aux femmes la flexibilité nécessaire pour combiner du travail non rémunéré et du travail rémunéré, cela pourrait expliquer le nombre beaucoup plus important d'heures de travail des femmes qui travaillent à leur propre compte.

Un horaire de travail inférieur ou supérieur à la moyenne peut être, dans les deux cas, le symptôme d'un *sous-emploi* des travailleurs du secteur non structuré. Ce secteur est souvent caractérisé par l'instabilité des revenus, une production sporadique et une demande insuffisante, si bien que les travailleurs de ce secteur peuvent ne pas travailler aussi souvent qu'ils le souhaiteraient. Toutefois, étant donné que de nombreuses activités du secteur non structuré sont également caractérisées par une productivité faible et des rémunérations basses, ceux qui occupent des emplois non structurés à très faible productivité doivent parfois travailler un plus grand nombre d'heures pour obtenir un revenu convenable. En outre, il est possible que les qualifications des travailleurs de ce secteur ne soient pas pleinement exploitées, en dépit des longues heures de travail. Le sous-emploi peut prendre des formes multiples et diverses, et le nombre d'heures de travail n'est pas toujours à lui seul un bon indicateur du sous-emploi.

12 Font exception à la règle les femmes qui travaillent à leur propre compte dans le secteur non structuré en El Salvador, les travailleurs non rémunérés des exploitations agricoles familiales en Égypte et les employés de maison en Afrique du Sud.

Moyenne d'heures de travail par semaine, par sexe et par catégorie d'emploi

Tableau 3.8

		Structuré				Non structuré						
		Non agricole			Agricole	Non agricole				Agricole		
		Indépendants	Salariés/ privé	Salariés/ public	Salariés/ privé	Indépendants	Salariés/ privé	Salariés/ public	Employés de maison	Indépendants	Salariés/ privé	Non rémunérés
Costa Rica	F	28,6	45,3	43,8	49,8	30,9	42,7	34,9	36,6	24,6	n.d.	32,8
	H	45,7	53,3	49,5	54,2	49,3	49,1	42,9	45,3	40,4	40,4	40,2
Égypte	F	n.d.	44,3	39,4	n.d.	41,6	51,4	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	84,1
	H	58,9	54,8	45,1	n.d.	44,1	51,3	47,5	n.d.	51,2	40,0	51,0
El Salvador	F	52,0	46,0	39,0	44,0	41,0	46,0	39,0	58,0	31,0	41,0	33,0
	H	37,0	49,0	45,0	51,0	43,0	45,0	44,0	51,0	37,0	38,0	36,0
Ghana	F	57,9	n.d.	43,4	n.d.	54,6	n.d.	43,1	n.d.	37,0	n.d.	22,7
	H	61,5	47,8	47,4	50,7	58,9	n.d.	50,8	n.d.	41,1	51,7	28,6
Afrique du Sud	F	47,6	44,0	42,2	48,5	43,3	44,2	38,3	40,8	14,2	46,1	26,3
	H	49,7	46,9	43,9	48,2	45,2	48,8	44,2	39,1	25,3	47,6	57,5

n.d. = données non disponibles ou en nombre insuffisant pour en tirer des estimations statistiquement significatives.
Source : établi par James Heintz pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre.

Résumé : segmentation et différentiels en fonction du sexe

L'analyse ci-dessus met en lumière les multiples dimensions des inégalités entre les sexes dans le travail. En premier lieu, la main-d'oeuvre est segmentée entre emploi structuré et emploi non structuré, et les femmes sont concentrées dans les emplois les plus précaires et les moins qualifiés. L'accès à l'emploi structuré est plus difficile et le secteur public est souvent la meilleure source d'emploi structuré et convenable pour les femmes. Les rémunérations moyennes varient aussi d'un segment à l'autre de la main-d'oeuvre dans le secteur non structuré. Il existe une hiérarchie qui fait que les femmes occupent une place disproportionnée dans les segments les moins bien rémunérés. En règle générale, les employeurs du secteur non structuré bénéficient des rémunérations moyennes les plus

élevées, suivis par leurs employés, puis par les travailleurs indépendants, les journaliers et les employés de maison.

En second lieu, à l'intérieur d'une catégorie d'emploi donnée, les rémunérations des femmes sont inférieures à celles des hommes. Cette règle ne connaît que de rares exceptions, par exemple lorsque seules les femmes très instruites sont présentes dans certaines formes d'emploi. En troisième lieu, en moyenne, les femmes consacrent moins d'heures que les hommes au travail rémunéré, en partie à cause du temps qu'elles doivent consacrer à fournir des soins non rémunérés. L'obligation d'assumer ces tâches non rémunérées renforce aussi la segmentation de la main-d'oeuvre – les femmes sont parfois obligées de travailler à leur propre compte ou à domicile même lorsque cela se traduit par davantage d'heures de travail et moins de rémunération.

Nombre total d'heures de travail par semaine, emploi et prestation de soins non rémunérés, population active (plus de 15 ans), Ghana, 1998-1999

Tableau 3.9

	Femmes			Hommes		
	Soins non rémunérés	Emploi	Total	Soins non rémunérés	Emploi	Total
Emploi structuré, non agricole						
Salariés/privé	n.d.	n.d.	n.d.	7,6	47,8	55,4
Salariés/public	30,0	43,4	73,4	8,8	47,4	56,2
Indépendants	33,8	57,9	91,7	9,7	61,5	71,2
Emploi non structuré, non agricole						
Indépendants	39,8	54,6	94,4	11,0	58,9	69,9
Emploi salarié	31,5	52,9	84,4	9,4	55,8	65,2
Familial non rémunéré	33,7	n.d.	n.d.	17,9	n.d.	n.d.
Emploi non structuré, agricole						
Indépendants	46,7	37,0	83,7	9,2	41,1	50,3
Emploi salarié	n.d.	n.d.	n.d.	9,7	51,7	61,4
Familial, non rémunéré	46,4	22,7	69,1	9,6	28,6	38,2
Total	42,4	46,3	88,7	9,7	47,9	57,6

n.d. = données non disponibles ou en nombre insuffisant pour en tirer des estimations statistiquement significatives.
Source : établi par James Heintz pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre.

Tableau 3.10

Travailleurs pauvres, en pourcentage de la population active (plus de 15 ans) dans certaines catégories d'emploi, par sexe, 2003, El Salvador

	Femmes	Hommes
Structuré, non agricole		
Salariés/privé	15	17
Salariés/public	5	13
Structuré, agricole		
Salariés/privé	n.d.	30
Non structuré, non agricole		
Employeurs	17	13
Indépendants	35	30
Salariés/privé	31	33
Salariés/public	22	26
Employés de maison	29	35
Familial, non rémunéré	31	35
Non structuré, agricole		
Indépendants	57	65
Salariés/privé	51	55
Familial/non rémunéré	61	62

n.d. = données non disponibles ou en nombre insuffisant pour en tirer des estimations statistiquement significatives.
Source : établi par FUNDE pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre

Tous ces facteurs, les possibilités d'emploi moins nombreuses et moins gratifiantes, les salaires plus bas et le moindre nombre d'heures de travail rémunéré, font que les femmes qui travaillent gagnent beaucoup moins que les hommes, ce qui n'est pas sans conséquences sur le risque de pauvreté des femmes.

Taux de pauvreté et travailleurs pauvres

Pour établir le lien entre le travail et la pauvreté en ce qui concerne les femmes, l'analyse de la segmentation de la main-d'oeuvre, des rémunérations et des heures de travail doit être complétée par un examen des taux de pauvreté chez les travailleurs, hommes et femmes.

Une façon de mesurer les taux de pauvreté des personnes salariées consiste à établir la proportion des 'travailleurs pauvres', c'est-à-dire la proportion des personnes qui, sur l'ensemble des travailleurs dans les différentes catégories d'emploi, font partie des ménages pauvres. Cette définition permet d'analyser le lien entre la catégorie d'emploi et le risque de pauvreté des individus. Dans ce cas, un individu est considéré comme "travailleur pauvre" s'il est à la fois salarié et faisant partie d'un ménage dont le revenu le place en dessous du seuil de pauvreté¹³. Cette définition du "travailleur pauvre" constitue une technique qui permet de relier les caractéristiques de l'emploi mesurées au niveau de l'individu, au risque de pauvreté mesuré au niveau du ménage. Cette méthode nous permet donc d'étudier les liens entre le sexe, l'emploi et la pauvreté et non pas, à l'instar de nombreuses études sur la féminisation de la pauvreté, de soutenir que le rapport entre les femmes et la pauvreté s'articule essentiellement autour de la question de savoir si le chef du ménage est un homme ou une femme¹⁴.

Le tableau 3.10 montre comment la mesure des taux de pauvreté par le critère du travailleur pauvre a été appliquée au cas d'El Salvador. Comme il fallait s'y attendre, bon nombre de schémas déjà observés en ce qui concerne les rémunérations se retrouvent dans l'estimation des taux de pauvreté. On constate que les taux de pauvreté les moins élevés chez les travailleurs du secteur structuré non agricole, et la prévalence de la pauvreté la plus forte chez les travailleurs agricoles. Par ailleurs, les employés de la fonction publique, qui occupent des emplois tant structurés que non structurés, ont certains des taux de pauvreté les moins élevés dans le groupe comparatif pertinent, à savoir tous les travailleurs du secteur structuré et tous les travailleurs du secteur non structuré.

Des schémas analogues peuvent être constatés pour les autres pays examinés ici. Toutefois, comparer les taux de pauvreté entre les pays n'est pas chose facile. Les normes de pauvreté, la composition des ménages, les prix et les "paniers de la ménagère", tous ces éléments varient d'un pays à l'autre. Pour éviter ce problème, on peut appliquer à la comparaison des taux de pauvreté la méthode déjà utilisée pour comparer les taux de rémunération horaire, c'est-à-dire les *taux relatifs de pauvreté* entre travailleurs pauvres. Par taux relatif de pauvreté, on entend le taux moyen de pauvreté exprimé en pourcentage d'un taux de référence commun. Ceci nous permet d'utiliser un taux de référence analogue à celui que nous avons déjà utilisé pour calculer les taux relatifs de rémunération horaire : le pourcentage de travailleurs pauvres parmi les salariés du secteur structuré privé non agricole. Cependant, cette définition diffère d'autres utilisations qui renvoient à l'ampleur des inégalités au sein d'une répartition donnée des revenus.

13 Les taux de travailleurs pauvres indiqués ici correspondent à des estimations de la pauvreté monétaire, et non à des mesures de la pauvreté fondées sur la consommation ou les dépenses.

14 Les données relatives au revenu des ménages peuvent comprendre les rémunérations des enfants. Toutefois, étant donné que les données relatives à la main-d'oeuvre se réfèrent généralement aux personnes âgées de 15 ans et plus, les liens entre le travail des enfants et la pauvreté des ménages ne sont pas analysés ici.

Taux relatifs de pauvreté : travailleurs pauvres, par sexe et par catégorie d'emploi, structuré et non structuré, en pourcentage du taux de pauvreté des salariés du secteur privé structuré non agricole

		Structuré				Non structuré							
		Non agricole			Agricole	Non agricole					Agricole		
		Indépendants	Salariés/ privé	Salariés/ public	Salariés/ privé	Indépendants	Salariés/ privé	Salariés/ public	Employés de maison	Non rémunérés	Indépendants	Salariés/ privé	Non rémunérés
Costa Rica	F	n.d.	100	n.d.	n.d.	735	330	n.d.	678	757	n.d.	n.d.	n.d.
	H	n.d.	100	51	244	249	205	n.d.	n.d.	158	644	598	571
Égypte	F	n.d.	100	64	n.d.	416	293	n.d.	n.d.	219	n.d.	n.d.	281
	H	69	100	100	n.d.	218	200	n.d.	n.d.	86	192	263	205
El Salvador	F	n.d.	100	30	n.d.	233	207	145	193	206	372	338	398
	H	197	100	80	184	179	197	155	210	214	573	161	376
Ghana	F	233	100	164	n.d.	257	n.d.	177	n.d.	314	334	n.d.	394
	H	173	100	166	n.d.	146	n.d.	174	n.d.	226	275	215	305

n.d. = données non disponibles ou en nombre insuffisant pour en tirer des estimations statistiquement significatives.
Source : établi par James Heintz pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre.

À titre d'exemple, si le taux de pauvreté parmi les salariés du secteur structuré privé non agricole est de 15 % et le taux de pauvreté des employés de maison du secteur non structuré de 45 %, alors le taux relatif de pauvreté des employés de maison du secteur non structuré est de 300 %, soit trois fois le taux de pauvreté des salariés du secteur structuré privé non agricole.

Les taux relatifs de pauvreté des travailleurs et des travailleuses au Costa Rica, en Égypte, en El Salvador et au Ghana (tableau 3.11) révèlent les mêmes schémas qu'en El Salvador : les taux relatifs de pauvreté sont plus élevés parmi les travailleurs du secteur non structuré que parmi ceux du secteur structuré et le risque de pauvreté est le plus fort parmi les travailleurs du secteur agricole non structuré. Les taux de pauvreté parmi les femmes qui travaillent dans le secteur non structuré non agricole, en particulier celles qui travaillent à leur propre compte ou les travailleuses non rémunérées des entreprises familiales, sont aussi notablement plus élevés.

Il ressort des estimations des taux de travailleurs pauvres pour les pays étudiés qu'il existe des différences complexes dans les taux de pauvreté fondés sur le sexe parmi les travailleuses et les travailleurs. Les femmes sont à l'évidence concentrées dans les formes d'emploi où les taux de pauvreté sont les plus élevés. Toutefois, les études de cas effectuées sur ces pays ne font apparaître aucun schéma systématique de différenciation entre les taux de pauvreté des hommes et des femmes *au sein* d'une catégorie d'emploi particulière. Cette observation est surprenante puisque, comme on l'a montré dans la section précédente, il y a manifestement un écart entre les rémunérations des femmes et celles des hommes dans une même catégorie d'emploi.

La complexité de l'analyse des différences entre les sexes s'agissant de la pauvreté des personnes qui travaillent tient au fait qu'il faut combiner des données des mesures de la pauvreté (effectuées au niveau des ménages) et des données sur l'emploi (rassemblées au niveau des individus). D'autres facteurs, par exemple ceux qui déterminent la participation des femmes au marché du travail, les choix en matière de procréation et la composition du ménage, exercent une influence sexospécifique sur la corrélation entre les taux de pauvreté et les catégories d'emploi.

Ainsi, dans les ménages comprenant deux adultes ou plus, dont au moins un est de sexe masculin et travaille, l'offre de travail féminin est déterminée par les besoins éventuels de ressources du ménage et par la dynamique des rapports de force au sein du ménage. Ces facteurs influent sur la répartition du temps des femmes entre les activités marchandes et non marchandes. De ce fait, les ménages où les femmes exercent un travail rémunéré pourraient avoir des taux de pauvreté moins élevés que ceux où les femmes ne consacrent aucune partie de leur temps à des activités rémunératrices, en d'autres termes, le revenu du travail des femmes influe beaucoup sur le degré de pauvreté des ménages à plusieurs soutiens. En conséquence, le degré de pauvreté du ménage peut être déterminé par l'accès des femmes à un emploi rémunéré, cet accès étant lui-même en partie déterminé par les difficultés monétaires du ménage et les rapports de force entre les deux sexes au sein de la famille. De même, la composition du ménage, le nombre d'enfants par exemple, influe tant sur les taux de pauvreté que sur les décisions d'entrer ou non sur le marché du travail pour les femmes.

Étant donné que l'analyse des différences de taux de pauvreté entre les hommes et les femmes qui travaillent est complexe, il n'est pas inutile de compléter les estimations des taux de pauvreté des travailleurs pauvres par une analyse des taux de pauvreté au niveau des ménages pour prendre en compte des facteurs tels que le nombre de soutiens par ménage. Le tableau 3.12 présente les estimations du taux de pauvreté parmi les ménages sud-africains disposant de plusieurs sources de revenu du travail. Les ménages sont classés par 1) nombre de soutiens, 2) sexe du chef de ménage, 3) sexe du principal soutien, et 4) caractère structuré ou non structuré de l'emploi dont le ménage tire la majorité de son revenu.

Le tableau fait ressortir un certain nombre d'éléments frappants. Les ménages dont le revenu provient principalement de l'emploi non structuré connaissent des taux de pauvreté nettement supérieurs à ceux des ménages qui vivent essentiellement sur des revenus provenant de l'emploi structuré. Les différences entre hommes et femmes sur le plan de la pauvreté sont beaucoup plus manifestes au niveau des ménages. Les taux de pauvreté sont nettement plus élevés dans les ménages dirigés par une femme que

Tableau 3.12

Taux de pauvreté, par type de ménage, Afrique du Sud, 2003*

	Chef de ménage** (tiré de l'enquête sur la main-d'oeuvre)		Principal soutien (part la plus élevée des revenus du ménage)	
	Femme chef	Homme chef	Femme chef	Homme chef
Majorité du revenu provenant de l'emploi non structuré				
Un soutien (15 ans ou +)	63,7	48,3	58,5	40,9
Deux soutiens (15 ans ou +)	49,1	35,4	44,2	33,5
Plus de deux soutiens	43,0	28,4	n.d.	25,4
Majorité du revenu provenant de l'emploi structuré				
Un soutien (15 ans ou +)	18,0	13,7	13,1	11,8
Deux soutiens (15 ans ou +)	11,0	5,0	n.d.	4,4
Plus de deux soutiens	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

n.d. = données non disponibles ou en nombre insuffisant pour en tirer des estimations statistiquement significatives.

Source : établi par D. Casale, C. Muller et D. Posel pour le présent rapport. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre.

* Estimations fondées sur les seuls revenus du travail, les autres sources de revenu n'étant pas disponibles dans les enquêtes sur la main-d'œuvre en Afrique du Sud.

**Il s'agit du chef de ménage de facto et non de jure.

dans ceux dont le chef est un homme. Cela étant, cet écart est beaucoup moins prononcé lorsqu'il s'agit de ménages qui ont accès à l'emploi structuré. Le même schéma se retrouve dans la comparaison entre les ménages selon que le premier soutien est un homme ou une femme.

Une certaine prudence s'impose toutefois s'agissant des conclusions que l'on peut tirer de cet exemple. Le lien entre la pauvreté et le fait que le chef de ménage est une femme varie d'un pays à l'autre. Il ressort de l'analyse statistique des grandes séries de données nationales émanant des pays en développement que si les ménages dirigés par des femmes sont plus pauvres dans certains de ces pays, les données disponibles ne permettent aucune-ment d'être catégorique (Nations Unies, 1995, p. 129). L'un des facteurs importants à cet égard est que les ménages dirigés par une femme ne constituent pas une catégorie homogène. Il importe de comprendre les différents processus sociaux (migrations, veuvage, divorce, séparation, célibat) qui aboutissent au phénomène des ménages dirigés par une femme, et de connaître le nombre, le sexe et l'âge des enfants et des adultes qui en font partie (Folbre, 1990). Il existe plusieurs types de ménages dirigés par une femme, aussi les a-t-on ventilés ici en fonction de deux critères supplémentaires : la principale source de revenu du travail (emploi structuré et non structuré) et le nombre de soutiens du ménage. Même dans ce cas, l'exemple montre bien l'importance du type de revenu du travail et du

nombre de soutiens pour déterminer le risque de pauvreté des femmes.

Comme on pouvait s'y attendre, le risque de pauvreté diminue quand le nombre des soutiens augmente, ce qui donne à penser que la décision d'entrer sur le marché du travail peut avoir des répercussions importantes sur le degré de pauvreté du ménage. Là encore, la prudence s'impose en matière d'interprétation des différences sexospécifiques des taux de pauvreté des travailleurs pauvres à l'intérieur d'une catégorie donnée d'emploi.

Le risque de pauvreté varie aussi avec la branche d'activité et le type d'emploi non structuré. Le tableau 3.13 présente des estimations tirées d'une étude récente sur l'emploi non structuré et la pauvreté en Inde. Il montre les taux de pauvreté des ménages qui tirent leur subsistance de revenus d'activités non structurées, par grande branche d'activité et par type d'emploi. Il s'agit en l'occurrence des ménages dont au moins un membre relève du secteur non structuré et dont aucun autre membre ne travaille en dehors de ce secteur.

Le tableau met en lumière l'importance du travail salarié non structuré. Les ménages dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté sont qualifiés de "pauvres" et ceux dont le revenu est inférieur à 75 % du seuil de pauvreté de "très pauvres". Les taux de pauvreté des ménages dont le revenu provient d'un travail salarié régulier dans le secteur non structuré sont inférieurs à ceux des ménages tributai-

Tableau 3.13

Taux de pauvreté des ménages vivant d'un revenu du secteur non structuré, zones urbaines, Inde, 1999-2000

Secteur d'activité	Type de revenu du travail					
	Travail indépendant		Emploi salarié régulier		Emploi salarié occasionnel	
	Très pauvre	Pauvre	Très pauvre	Pauvre	Très pauvre	Pauvre
Production manufacturière	8,90	25,89	6,76	21,30	18,52	41,55
Construction	6,76	20,28	5,91	14,70	19,48	43,35
Commerce	8,27	21,01	7,24	19,11	17,20	36,99
Tous emplois urbains	9,53	24,71	7,42	21,57	22,86	47,06

Source : Sastry 2004. Voir notes au présent tableau à la fin du chapitre.

Figure 3.1

Segmentation de l'emploi non structuré par revenu moyen et par sexe

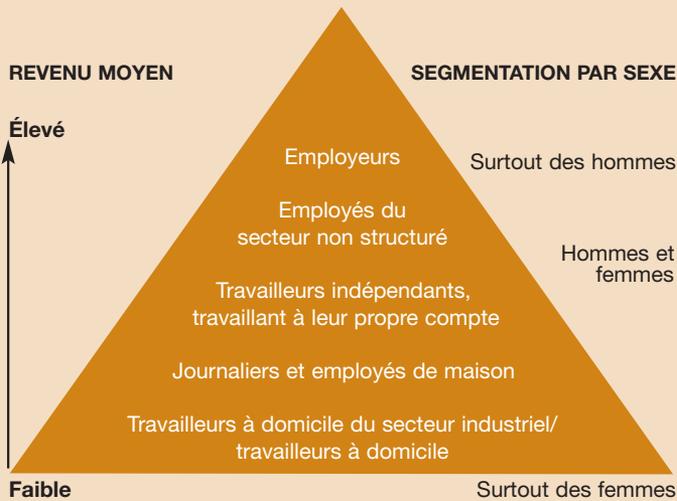


Figure 3.2

Risque de pauvreté des ménages, par source de revenu

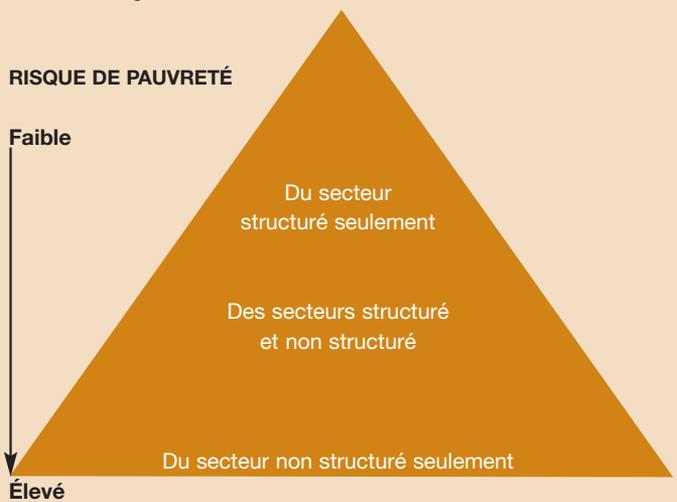


Figure 3.3

Risque de pauvreté des ménages selon la principale source de revenu



res du revenu d'un travail indépendant ou d'un travail salarié occasionnel. Les taux de pauvreté les plus élevés sont ceux des ménages qui tirent leur subsistance d'un travail salarié occasionnel. À titre d'exemple, plus d'un cinquième de ces ménages sont très pauvres et près de la moitié, 47 %, sont pauvres. Cette hiérarchie du risque de pauvreté qui va en augmentant, du travail salarié régulier au travail indépendant et, enfin, au travail salarié occasionnel, ne se dément dans aucune branche d'activité dans les zones urbaines de l'Inde.

Une hiérarchie du risque de pauvreté

Tout comme il y a une hiérarchie des revenus, il y a une hiérarchie du risque de pauvreté qui va de pair avec la segmentation de la main-d'œuvre. Les figures 3.1 à 3.3 illustrent ces hiérarchies des revenus et du risque de pauvreté qui ressortent des données présentées ici et dans d'autres études. Ces graphiques récapitulent les enseignements tirés du présent chapitre et peuvent servir d'outil de sensibilisation pour souligner l'importance capitale des recouvrements de la sexospécificité, de l'emploi et de la pauvreté. Ils offrent aussi un cadre de référence pour des recherches plus poussées sur leurs interactions.

La figure 3.1 montre le classement des revenus dans le secteur non structuré de la main-d'œuvre telle qu'elle ressort des études de cas présentées ici et d'autres études par pays sur les travailleurs à domicile du secteur industriel et sur les journaliers. Les revenus les plus élevés se retrouvent chez les employeurs et les employés du secteur non structuré, catégories où les hommes sont majoritaires; les revenus sont les moins élevés chez les journaliers et les personnes travaillant à domicile pour le secteur industriel, catégories où les femmes sont majoritaires. Dans des analyses statistiques antérieures, le niveau le plus bas de l'échelle des revenus moyens était celui des personnes travaillant à domicile pour le secteur industriel (Charmes et Lekehal, n.d.; Chen et Snodgrass, 2001).

Le présent chapitre montre également la présence d'une hiérarchie manifeste de la pauvreté des ménages selon la source du revenu (figure 3.2). Les ménages qui vivent essentiellement de revenus provenant de l'emploi non structuré connaissent des taux de pauvreté plus élevés que ceux dont le revenu provient de l'emploi structuré. Ces schémas donnent à penser qu'il existe une hiérarchie générale du risque de pauvreté des ménages qui est ancrée dans une main-d'œuvre plurisegmentée (figure 3.3). Les ménages qui vivent des formes les plus précaires de l'emploi non structuré risquent de connaître des taux de pauvreté nettement plus élevés que les ménages qui ont accès à un emploi plus stable et mieux qualifié.

Dans les pays en développement, le risque de pauvreté chez les femmes qui travaillent est disproportionné par rapport aux hommes. La segmentation de la main-d'œuvre signifie que les femmes sont généralement confinées dans des activités où le revenu est le plus faible et le taux de pauvreté élevé. Cependant, le risque de pauvreté chez les femmes qui ont un travail rémunéré est directement lié à la dynamique interne du ménage. L'entrée des femmes sur le marché du travail peut aider à préserver la famille de la pauvreté. Cependant, dans les ménages à plusieurs soutiens, dont au moins un est de sexe masculin, le revenu des femmes demeure inférieur à celui des hommes, même s'il contribue à réduire les taux de pauvreté des ménages et peut donc améliorer les résultats en matière de développement humain.

Le risque de pauvreté des femmes peut être beaucoup plus prononcé dans les ménages dont une femme

est le chef ou le principal soutien. L'accès à un emploi du secteur structuré atténue considérablement ce risque. Or, pour les femmes, un emploi convenable dans le secteur structuré signifie généralement un emploi dans le secteur public, qui fait actuellement l'objet de coupes sombres dans les pays en développement. Quand les possibilités d'emploi deviennent moins nombreuses et moins structurées (et de plus en plus accessibles aux femmes), le risque de pauvreté augmente considérablement.

Marchés du travail et statistiques de la main-d'oeuvre

Les conclusions présentées dans le présent chapitre mettent en lumière l'importance des effets de la structure de la main-d'oeuvre sur les résultats en matière de pauvreté et d'égalité. Dans les pays en développement, la croissance de l'emploi féminin a été dans une large mesure concentrée dans la production manufacturière à bas salaire, le commerce non structuré (vendeuses de rue, par exemple) et les services à faible productivité où le niveau de qualification est relativement peu important, où la formation sur le tas est rapide (quand il y en a) et où les avantages ou la protection juridique sont faibles (sinon inexistants). Dans les pays développés, la croissance de l'emploi féminin était essentiellement imputable au travail à temps partiel et aux diverses formes de travail temporaire. Quelles qu'en soient les causes, ce phénomène de féminisation de la main-d'oeuvre ne va pas dans le sens d'une réduction de la pauvreté ou d'une amélioration de l'égalité.

Les conclusions présentées ici ont également des incidences non négligeables sur la manière dont nous concevons les marchés du travail. Les économistes du travail privilégient souvent l'offre et la demande de travail salarié et leur modèle est celui d'un cadre institutionnel où le travail s'échange contre le revenu. Dans ce cadre, les travailleurs offrent leur force de travail et les entreprises la demandent. Le chômage n'est plus dans ce cas qu'une situation où les marchés du travail, dans cette définition restreinte, ne sont pas en mesure d'adapter les revenus de sorte qu'il y ait correspondance entre ceux qui veulent un emploi (offre de travail) et ceux qui proposent des emplois (demande de travail). Les théories dualistes du marché du travail partent de l'hypothèse que ceux qui ne peuvent trouver un emploi dans le secteur structuré, et sont toujours disposés à travailler, sont absorbés sans difficulté par le secteur non structuré de l'économie.

Cette conception des marchés du travail en tant qu'interaction entre l'offre et la demande de travail salarié exclut des catégories importantes de la main-d'oeuvre, en particulier dans les pays en développement. En premier lieu, elle laisse de côté les nombreuses personnes établies à leur propre compte, dont certaines recrutent elles-mêmes des travailleurs, les travailleurs indépendants et les travailleurs non rémunérés dans des entreprises familiales. En deuxième lieu, elle tend à agglomérer des types différents de travailleurs salariés : salariés du secteur structuré dans des entreprises tant privées que publiques, employés d'entreprises du secteur non structuré, divers types de travailleurs sur contrat ou sous-traitants, journaliers et employés de maison. En troisième lieu, elle ne mesure ni ne prend en compte l'ampleur du *sous-emploi*, notamment parmi les travailleurs indépendants, qui fait souvent ressortir de manière plus exacte que ne le fait le chômage les problèmes de l'emploi dans les pays en développement.

Pour rendre compte de la réalité de la main-d'oeuvre globale dans le monde d'aujourd'hui, il faut une définition élargie des marchés du travail. L'un des auteurs du présent



Vendeuse de pains traditionnels en Ouzbékistan. Photo : Nick Coleman/AFP/Getty

rapport, James Heintz, propose la définition suivante : "toutes les activités de production et d'échange qui ont des répercussions sur l'emploi, les conditions de travail et les rendements du travail". À l'évidence, toutes les personnes qui font partie de la main-d'oeuvre ne vendent pas nécessairement leur travail ou *seulement* leur travail. Certaines vendent des biens ou des services spécialisés. Parmi celles qui vendent des biens, certaines ont d'abord acheté ces biens à d'autres. Bon nombre de celles qui vendent des biens, les produisent elles-mêmes : en investissant leur capital et en recrutant d'autres personnes ou en investissant leur capital et leur travail et, souvent, celui d'autres membres de leur famille. Les personnes établies à leur propre compte qui sont à la fois producteurs et vendeurs doivent souvent acheter des matières premières ou des produits intermédiaires à des fournisseurs. D'autres, comme les employés de maison, vendent directement leur travail au consommateur final. Dans bon nombre de ces transactions, ce sont les prix autres que salariaux qui constituent le mécanisme du marché.

Ce n'est que lorsqu'ils adopteront un modèle du marché du travail qui inclut, au lieu d'oublier, la majorité des personnes qui travaillent dans l'économie mondiale que les économistes et les planificateurs du développement parviendront à comprendre les liens entre la pauvreté et l'emploi et la manière dont ces liens sont déterminés par la classe, le sexe et d'autres facteurs de désavantage social. Une telle compréhension est essentielle pour lutter contre la pauvreté et les inégalités entre les sexes.

Le présent chapitre fournit un cadre d'analyse de la segmentation sexospécifique de la main-d'oeuvre, tant structurée que non structurée, et des données de pays

illustrant la répartition de la main-d'oeuvre masculine et féminine, des rémunérations moyennes par sexe et du risque de pauvreté par sexe en fonction des différents segments. Ce cadre indique un moyen de mesurer simultanément la féminisation de la main-d'oeuvre, la déstructuration de la main-d'oeuvre et la féminisation de la pauvreté. Nous espérons qu'il a mis en lumière l'utilité et l'importance de ces données et de ce type d'analyse.

Il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les données sur l'emploi et les revenus, ce qui permettra d'effectuer une telle analyse à plus grande échelle. Il faut que de plus nombreux pays rassemblent des statistiques sur l'emploi non structuré; ceux qui le font déjà doivent améliorer la qualité de ces statistiques. L'élaboration de statistiques sur les revenus et les conditions de travail dans le secteur non structuré présente des problèmes particuliers. Il faut donc entreprendre un travail méthodologique pour établir des directives régissant à la fois la collecte et la compilation de ces données. Par ailleurs, pour procéder à une analyse de l'emploi et de la pauvreté, il faut s'employer, au plan national, à relier les enquêtes sur la main-d'oeuvre et celles sur les revenus et les dépenses. En outre, les pays doivent, dans le cadre des stratégies qu'ils mettent au point pour lutter contre la pauvreté, accorder la priorité à l'affectation des ressources nécessaires à la mise en place d'une base pertinente et vitale de statistiques sur l'emploi. Il ressort également du présent chapitre qu'il faut élaborer un cadre global permettant la classification et l'analyse de tout l'éventail des catégories d'emploi qui existent dans les pays tant développés qu'en développement.

Il faut espérer que l'indicateur de l'emploi recommandé pour l'objectif 3 des OMD relancera les travaux nécessaires dans le domaine des statistiques. Son adoption pour les activités de suivi au plan international et son utilisation dans le suivi aux échelons régional et national inciteront les statisticiens à consacrer davantage de ressources et de travaux à l'élaboration de ces données, les chercheurs à les analyser et les praticiens à les utiliser.

En conclusion, la quantité et la qualité des emplois offerts aux femmes, aux hommes et aux ménages revêtent une grande importance pour déterminer qui est pauvre et qui ne l'est pas, non seulement en termes de pauvreté monétaire mais également pour tous les autres aspects de la pauvreté. Ce n'est que lorsque ces questions auront été pleinement intégrées aux politiques économiques et aux stratégies de développement que des solutions durables pourront être mises en œuvre pour parer aux inégalités entre les sexes, à la pauvreté et à d'autres déficits de développement humain. Les outils conceptuels et les analyses de données novatrices présentées dans le présent chapitre, ainsi que l'analyse coûts-avantages du travail dans le secteur non structuré présentée dans le chapitre suivant, tracent la voie à suivre à l'avenir en matière d'analyse des données et des recherches sur les politiques pour mettre en lumière cette réalité.

Notes relatives aux tableaux : observations générales

La structure des études de pays a été mise au point par James Heintz, Joann Vanek et Marty Chen, en consultation avec Ralf Hussmanns et Marie-Thérèse Dupré de l'OIT. Le financement des études de pays a été assuré par UNIFEM. L'OIT a aidé à la préparation du rapport de James Heintz, *Summary of country case stories and tabulations for 2005 Progress of the World's Women* (Résumé des études de cas et des tabulations établies pour le *Progrès des femmes dans le monde, 2005*).

Les tableaux 3.2 à 3.13 ont été établis à partir de travaux de recherche commandés pour les besoins du présent rapport, mais plusieurs de ces tableaux reprennent des estimations concernant l'Inde tirées d'un rapport antérieur. Les estimations présentées dans les tableaux sont tirées des sources suivantes :

Costa Rica. *Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples* de 2003, administrée par l'Institut national de statistiques du Costa Rica (*Instituto Nacional de Estadística y Censos*, INEC). Étude dirigée par Jesper Venema, Bureau régional de l'OIT, Panama.

Égypte. Deux séries d'estimations ont été compilées pour l'Égypte, l'une reposant sur des données d'enquête sur les ménages et l'autre sur une enquête sur les petites et microentreprises. Les estimations de l'enquête sur les ménages ont été utilisées pour tous les tableaux sauf le tableau 3.5. L'enquête utilisée est l'Enquête de 1998 sur la main-d'oeuvre égyptienne (ELMS), menée à bien par l'Agence centrale de mobilisation publique et de statistiques (CAPMAS), en coopération avec le Forum de recherche économique (ERF) du Caire. Chargée de recherche : Mona Amer, Université du Caire. S'agissant des données d'enquête sur les entreprises, il s'agit de l'enquête de 2003 sur les petites et microentreprises effectuée par le Centre d'études démographiques du Caire. Chargée de recherche : Alia El-Mahdi, Université du Caire.

El Salvador. *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*, (EHPM) de 2003, administrée par l'Office général de statistique et de recensement (*Dirección General de Estadística y Censos*). Chargés de recherche : Edgar Lara López et Reinaldo Chanchán, FUNDE (*Fundación Nacional para el Desarrollo*), avec les concours de Sarah Gammage.

Ghana. Enquête sur les niveaux de vie au Ghana de 1998-1999 (GLSS 4), administrée par le Service de statistique du Ghana. Chargé de recherche : James Heintz.

Inde. Estimations fondées sur la 55e série d'enquêtes nationales par sondage, 1999-2000, dans le rapport de 2000 intitulé *Report on Statistical Studies Relating to Informal Economy in India*, de N.S. Sastry (Conseil national de la recherche économique appliquée). Rapport financé par le Bureau du PNUD en Inde.

Afrique du Sud. Enquête sur la main-d'oeuvre de septembre 2003, administrée par *Statistics South Africa*. Chargés de recherche : Daniela Casale, Colette Muller et Dorrit Posel, Université de KwaZulu Natal, Durban.

Sauf indication contraire, les tabulations portent sur les personnes qui travaillent et sont âgées de 15 ans ou plus. Aucune limite supérieure n'est fixée, sauf pour l'Afrique du Sud, où les femmes partent à la retraite à 60 ans et les hommes à 65. Les chiffres pour ce pays sont donc ceux des femmes âgées de 15 à 60 ans et des hommes âgés de 15 à 65 ans.

Notes relatives aux tableaux : observations spécifiques

Tableaux 3.2 et 3.3. Les classifications des catégories d'emploi reposent sur l'occupation principale dans le cas des personnes qui ont plusieurs occupations.

On distingue les employeurs et les travailleurs du secteur non structuré de ceux du secteur structuré au moyen de deux critères : 1) si l'entreprise est enregistrée auprès d'un organisme public, ou 2) la taille de l'entreprise. Le critère de l'enregistrement est utilisé dans les études sur l'Afrique du Sud, l'Égypte, le Ghana et l'Inde. La taille de l'entreprise est retenue dans les études sur le Costa Rica et El Salvador. Dans les deux cas, une entreprise est considérée comme relevant du secteur non structuré si elle n'emploie pas plus de cinq personnes.

On distingue le travail salarié non structuré du travail salarié structuré en utilisant un ou plusieurs des critères suivants : existence de congés payés, de régimes de retraite et/ou de cotisations de sécurité sociale. L'ensemble précis de critères retenus varie d'un pays à l'au-

tre en fonction des données disponibles : Afrique du Sud (congrés payés, retraite et sécurité sociale), Costa Rica (sécurité sociale), Égypte (sécurité sociale), El Salvador (sécurité sociale), Ghana (congrés payés et retraite) et Inde (sécurité sociale).

En outre, pour l'Inde uniquement, les journalistes et les travailleurs à temps partiel sont aussi comptés parmi les salariés du secteur non structuré. Dans plusieurs pays, les données ne permettent pas de distinguer les employés de maison. En pareil cas, les employés de maison sont inclus dans les salariés du privé et répartis entre le secteur non structuré et le secteur structuré au moyen des critères de classification ci-dessus.

Tableau 3.4. Il n'y a pas correspondance absolue entre les catégories d'emploi énumérées pour l'emploi "structuré" et pour l'emploi "non structuré". Les catégories pour lesquelles les données étaient inexistantes ou trop peu nombreuses pour permettre des comparaisons ou des interprétations significatives sur l'ensemble des pays étudiés ont été exclues (par exemple les "employés de maison du secteur structuré" ou les "travailleurs non rémunérés d'entreprises familiales du secteur structuré"). Il convient en outre de garder à l'esprit, lorsqu'on interprète ces résultats, les incertitudes entourant la mesure des revenus. Les revenus de l'emploi structuré sont probablement sous-évalués parce que les gens ignorent souvent la valeur des gains non monétaires. Il se peut aussi que l'emploi situé au niveau le plus bas de l'échelle soit sous-représenté dans les estimations des revenus, en ce sens qu'un grand nombre de travailleurs de cette catégorie ne déclarent aucun revenu et ne sont donc pas inclus dans les calculs. En conséquence, le 'n.d.' dans le tableau 3.4 correspond peut-être davantage à une insuffisance de renseignements qu'à une faiblesse de l'emploi dans les activités à faible rémunération.

Tableaux 3.4 et 3.6. La rémunération horaire inclut tous les revenus déclarés du travail. L'horaire de travail normal a été utilisé pour calculer un taux horaire standard. Les personnes déclarant un nombre excessif d'heures de travail (généralement plus de 140 heures par semaine) n'ont pas été retenues. La valeur des prestations non salariales et des avantages en nature a été prise en compte dans le calcul des revenus. Toutefois, ces apports de revenu ont tendance à être sous-estimés. En outre, seuls les employés déclarant leur revenu sont pris en compte dans les estimations. Le calcul des rémunérations du travail indépendant varie d'un pays à l'autre. Les données sur les ménages égyptiens ne donnent aucune indication sur le revenu du travail indépendant. Dans la plupart des cas, ce revenu correspond à la valeur des biens produits par l'entreprise familiale. On trouvera ci-après des notes plus précises sur l'estimation de la rémunération par pays.

Costa Rica : Les rémunérations des salariés sont ajustées par les versements non salariaux. Le revenu des travailleurs indépendants correspond aux bénéfices déclarés ajustés par la valeur des biens produits et consommés par le ménage.

Égypte : Les données sur les rémunérations ne sont disponibles que pour les salariés et comprennent le salaire de base, les compléments de salaire, les allocations, les primes, les heures supplémentaires, les participations aux bénéfices et autres revenus monétaires.

El Salvador : Les rémunérations déclarées sont utilisées pour toutes les catégories d'emploi. Seules les personnes déclarant un revenu positif sont prises en compte dans les estimations.

Ghana : Les rémunérations des salariés sont ajustées par les versements non salariaux. Les rémunérations des travailleurs indépendants sont estimées sur la base de l'estimation par les intéressés du revenu net de leur entreprise, ajustées par la valeur des biens produits et consommés par le ménage.

Afrique du Sud : Les rémunérations déclarées sont des rémunérations brutes, comprenant les heures supplémentaires, les allocations et les primes, avant déductions. Les personnes interrogées peuvent indiquer leur rémunération sous forme d'un montant ou d'une fourchette. Lorsque seule une fourchette est déclarée, c'est la valeur du point médian de la fourchette qui est utilisé. Le revenu du travail indépendant correspond à la rémunération de l'emploi, estimée par l'intéressé. Les avantages en nature et autres revenus non monétaires ne sont probablement pas pris en compte dans ces estimations.

Tableau 3.5. Estimations des salaires selon la taille de l'entreprise en Égypte, tirées d'une enquête sur les entreprises et non d'une enquête sur les ménages (voir plus haut).

Tableau 3.7. Voir ci-dessus la note relative au Ghana. Pour imputer la rémunération horaire moyenne, le revenu du travail indépendant des personnes travaillant dans une entreprise familiale a été réparti parmi les membres de la famille se déclarant travailleurs indépen-

dants ou travailleurs non rémunérés dans une entreprise familiale. Le revenu total de l'entreprise familiale a été divisé par le nombre total d'heures travaillées dans l'entreprise, y compris par des membres de la famille non rémunérés. Ce taux horaire moyen a été ensuite multiplié par le nombre d'heures de travail de chacun pour obtenir une nouvelle estimation du revenu de chacun des travailleurs. La rémunération en cedis a été convertie en dollars au taux de change moyen du marché pour la période de l'enquête. Les conversions en parité de pouvoir d'achat (PPA) ont été effectuées au moyen du facteur de conversion PPA de 1999 figurant dans la base de données des *World Development Indicators* (indicateurs du développement dans le monde) de la Banque mondiale.

Tableau 3.8. L'horaire normal de travail a été utilisé pour calculer un taux horaire standard. Seuls les travailleurs ayant indiqué un horaire de travail rémunéré ont été pris en compte dans ces calculs.

Tableau 3.9. L'horaire normal de travail a été utilisé pour calculer un taux horaire standard. Seuls les travailleurs ayant indiqué un horaire de travail rémunéré ou non rémunéré (non marchand), consacré à fournir des soins ont été pris en compte dans ces calculs.

Tableau 3.10. Sont considérés comme "travailleurs pauvres" ceux qui vivent dans un ménage dont le revenu total – emploi et non-emploi – est inférieur au seuil de pauvreté du pays. Les taux de pauvreté indiqués dans ce tableau mesurent donc la pauvreté monétaire et non la pauvreté de consommation. Pour El Salvador, un seuil de pauvreté par habitant est utilisé, qui est ensuite multiplié par le nombre de membres du ménage, sans ajustement par un barème d'équivalence enfants-adultes.

Tableau 3.11. Sont considérés comme "travailleurs pauvres" ceux qui vivent dans un ménage dont le revenu total – emploi et non-emploi – est inférieur au seuil de pauvreté du pays. Les taux de pauvreté indiqués dans ce tableau mesurent donc la pauvreté monétaire et non la pauvreté de consommation. Pour le Costa Rica et le Ghana, le seuil de pauvreté est ajusté par la taille du ménage au moyen d'un barème d'équivalence enfants-adultes. Pour l'Égypte, les taux de pauvreté ont été établis à partir d'un indice du patrimoine, dans la mesure où l'enquête ELMS de 1998 ne donne pas de renseignements sur les dépenses des ménages. Cet indice du patrimoine a été calculé par une analyse factorielle. Sont considérés comme ménages pauvres ceux qui font partie des deux cinquièmes inférieurs de l'indice du patrimoine. Pour El Salvador, on a utilisé un seuil de pauvreté par habitant, multiplié par le nombre de membres du ménage pour obtenir le seuil de pauvreté du ménage.

Tableau 3.12. Les ménages pauvres sont ceux qui se retrouvent en dessous du seuil de pauvreté. Les seuils de pauvreté sont établis et ajustés en fonction de la taille et de la composition du ménage. Le seuil de pauvreté retenu dans ce tableau est de 494 rands par équivalent adulte et par mois aux prix de 2003. Ce seuil de pauvreté correspond au taux de subsistance par équivalent adulte des ménages; il a été établi par l'Institut de recherche sur la planification du développement de l'Université de Port Elizabeth, en Afrique du Sud (voir Woolard et Leibbrandt, 2001. p. 49). Pour ces estimations, seul le revenu du travail a été utilisé pour déterminer le niveau de pauvreté individuel, parce que l'Enquête sur la main-d'œuvre sud-africaine ne donne pas de renseignements sur toutes les sources de revenu. Elle ne distingue pas non plus le chef de famille officiel du chef de famille effectif.

Tableau 3.13. Les ménages considérés comme assurant leur subsistance au moyen des revenus d'un emploi non structuré sont les ménages où au moins une personne travaille dans le secteur non structuré et dont aucun autre membre ne travaille en dehors de ce même secteur. Tous les ménages dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté sont considérés comme pauvres. Ceux dont le revenu est inférieur à 75 % du seuil de pauvreté sont considérés comme très pauvres.

La réalité du travail précaire des femmes



Vendeuse d'oiseaux dans
les rues de Manille
(Philippines).
Photo : Joel
Nito/AFP/Getty

“Le risque, c’est d’accepter de compromettre son honneur, sa sécurité ou son avenir pour gagner sa vie ou pour couvrir les dépenses courantes.”

Un travailleur pauvre en Égypte (cité dans Narayan, 2000)

La pauvreté et les autres conséquences du type de travail accompli sont fonction non seulement du niveau de rémunération mais aussi de la durée de la période rémunérée et des dispositions qui entourent le travail, notamment les coûts et les avantages qui s’y rapportent. Dans les pays en développement en particulier, une proportion importante de la main-d’œuvre mondiale a un emploi précaire ou non structuré – dans des formes traditionnelles ou nouvelles d’emploi associées à la libéralisation des échanges et à une déstructuration toujours plus prononcée du marché du travail.

Dans le présent chapitre, on étudie non pas *combien* les femmes et les hommes gagnent et s’ils sont pauvres, mais plutôt *comment* femmes et hommes gagnent leur vie et *pourquoi* ils sont pauvres. Le chapitre traite des coûts et des avantages associés aux différents types d’emploi dans le secteur non structuré, en particulier ceux où les travailleuses pauvres sont fortement représentées et propose, sur la base de cette analyse, des façons nouvelles de penser la pauvreté, les rapports entre les sexes et le marché du travail du secteur non structuré.

On imagine souvent que la plupart, sinon la totalité, de ceux qui travaillent dans le secteur non structuré de l’économie le font en raison des avantages que ce secteur offrirait par rapport à un travail dans le secteur structuré (Maloney, 2004). Or, cette hypothèse est faite principalement par ceux qui pensent surtout aux travailleurs indépendants, et souvent à ceux qui sont le plus entrepreneurs, plutôt qu’aux travailleurs salariés du secteur non structuré. Cette hypothèse de travail tend aussi à oublier les aspects négatifs du travail précaire et à méconnaître le fait que, dans le secteur non structuré, les travailleurs profitent rarement des nombreux avantages du travail dans le secteur structuré, soit parce qu’ils ne sont pas immatriculés, soit parce qu’ils ne sont pas reconnus par les pouvoirs publics. En bref, les avantages de l’emploi dans le secteur non structuré sont souvent exagérés et leurs coûts sous-estimés. Pour se faire une idée plus exacte de la situation, il faut examiner à la fois les coûts et les avantages du travail dans le secteur non structuré dans la perspective des travailleurs pauvres, qui sont surtout des femmes.

Nature du travail dans le secteur non structuré

Pour bien comprendre ces coûts et ces avantages éventuels, il faut avant tout bien comprendre la nature du travail non structuré, qui est complexe et changeante (Chen *et al.*, 2004). Dans beaucoup de pays en développement, différents systèmes de production et d’échange coexistent. La production manufacturière a lieu dans des usines modernes mais aussi dans de petits ateliers, sur les trottoirs et dans les domiciles privés. La construction peut aussi bien être faite par des travailleurs manuels sur des échafauda-

ges instables, qu’au moyen d’excavatrices ou de grues de type moderne. Des marchandises sont achetées et vendues dans des domiciles privés, dans la rue, dans des kiosques et de minuscules boutiques, aussi bien que dans des supermarchés modernes ou de grandes galeries marchandes. Le secteur des services, en pleine expansion, englobe aussi bien les services personnels que l’introduction de données dans les ordinateurs et les centres d’appel qui desservent les compagnies aériennes, les hôpitaux et autres activités du secteur des services.

Augmentant encore cette diversité, la production est de plus en plus mondialisée, les grandes sociétés venant s’installer dans les pays du monde entier, ou opérant par le canal de réseaux ou de chaînes d’entreprise. Les ordinateurs et l’informatique facilitent tous les aspects de la production et de l’échange, depuis la conception des produits jusqu’à leur production et leur vente. Le code numérique à barres aide les détaillants à répondre rapidement aux fluctuations de la demande des consommateurs; et la numérisation du dessin industriel aide à transférer rapidement des modèles à leurs fournisseurs. Pour répondre rapidement à la demande, les entreprises manufacturières cherchent la plus grande flexibilité dans leurs relations avec la main-d’œuvre, en confiant diverses tâches en sous-traitance, en recrutant des travailleurs au moyen de contrats à court terme et à répétition, ou en entretenant une main-d’œuvre minimale, de façon à mobiliser une force de travail de réserve pendant les périodes de pointe.

Trois aspects des conditions qui entourent le travail sont à examiner si l’on veut déterminer la nature, les coûts et les avantages du travail dans le secteur non structuré : l’emplacement, les relations avec l’employeur et le système de production.

Emplacement du travail

L’idée qu’on se fait généralement du lieu de travail est une usine, un atelier, un bureau, ainsi que certains emplacements réservés officiellement à la fourniture de certains services, comme les cliniques et les écoles. Mais cela a toujours exclu le lieu de travail réel de millions de personnes, d’avantage dans les pays en développement que dans les pays développés, à savoir ceux qui ont un emploi précaire. À ce jour, l’emploi, dans le secteur non structuré, augmente partout, de sorte qu’une classification plus complète des différents types de lieu de travail est indispensable.

Certaines activités économiques à caractère non officiel sont réalisées dans des emplacements de type classique, par exemple des échoppes ou des bureaux dûment immatriculés. Mais, d’ordinaire, les activités du secteur non structuré ont lieu dans des endroits non classiques, comme des domiciles privés, des espaces publics ou des ateliers ou boutiques non enregistrés.

À chaque lieu de travail correspondent des risques bien particuliers, et donc des degrés différents de sécurité ou d'insécurité pour ceux qui y travaillent. Parmi ces facteurs importants figurent les suivants :

- Propriété et sécurité d'occupation de l'emplacement;
- Relations concernant le contrôle du lieu de travail : avec d'autres travailleurs, avec un employeur, avec d'autres groupes d'intérêt, avec les autorités publiques ou des membres de la famille;
- Coûts de l'obtention de l'emplacement (et en particulier coûts d'entrée, pour les femmes pauvres);
- Accès aux équipements nécessaires, comme l'électricité (pour l'éclairage et la force motrice), à l'eau, aux toilettes, à des moyens de ramassage des ordures, d'entreposage des biens;
- Accès aux clients et aux fournisseurs;
- Possibilité d'améliorer les caractéristiques du lieu de travail;
- Aptitude des travailleurs du secteur non structuré à s'organiser collectivement sur place ou ailleurs, afin de défendre leurs intérêts;
- Risques et dangers associés à l'emplacement considéré.

Domiciles privés – Un nombre important de personnes, dans le monde, travaillent à domicile, par exemple les travailleurs indépendants, les aides familiaux non rémunérés et les travailleurs à domicile dans le secteur industriel¹. Parmi les avantages du travail à domicile, souvent mentionnés par les femmes, figurent la possibilité d'accomplir à la fois un travail rémunéré et des tâches ménagères, et de prendre soin des enfants et des personnes âgées. Cette multiplicité des tâches, qui est peut-être considérée comme un "avantage" car elle permet aux femmes de remplir plusieurs rôles, impose également des coûts bien réels. Quand une travailleuse à domicile cesse de travailler pour s'occuper d'un enfant ou faire la cuisine, sa productivité diminue fortement, de même que son revenu.

Dans certaines circonstances, travailler à domicile peut être physiquement plus sûr pour les femmes. Dans d'autres, cela peut accroître leur vulnérabilité, car elles sont moins visibles et donc moins susceptibles d'être reconnues légalement comme travailleuses; cela limite leur accès à la protection sociale, aux possibilités d'améliorer leurs compétences ou leurs perspectives de s'organiser collectivement. En outre, celles qui travaillent à domicile ont moins de chances que celles qui travaillent en dehors de leur domicile de nouer des relations sociales hors de leur famille.

Le travail à domicile peut également limiter l'étendue des choix possibles de travail et d'activités productives, en raison par exemple de l'exiguïté de l'espace disponible pour travailler et entreposer des articles, ou la question de savoir s'il y a l'électricité et l'eau. À Ahmedabad (Inde), par exemple, des femmes pauvres vivant dans des abris en très mauvais état le long des rues signalent que personne ne consent à leur donner du travail à la pièce dans le secteur de la confection en raison du mauvais état de leur pauvre logement et de l'absence de place propre pour stocker les marchandises. Alors qu'elles connaissent la couture, elles sont souvent réduites à des emplois manuels occasionnels ou à ramasser des matières au rebut (Unni et Rani, 2002; Lund et Unni, sans date).

Enfin, les travailleuses à domicile sont souvent exposées à des substances toxiques, ce qui met les enfants, en particulier, en danger. Elles ne peuvent pas toujours lire les avertissements sur les conditions de maniement et de stockage des produits, et leurs domiciles ne sont pas toujours équipés pour stocker ces produits toxiques ou sont mal ventilés. La sous-traitance industrielle est l'un des moyens très concrets qu'utilisent certaines entreprises pour faire supporter les risques aux travailleurs et à leur famille.

Emplacements publics – Les rues, les trottoirs et les carrefours sont le lieu de travail d'un grand nombre de marchands ambulants, tout comme les parcs, les champs de foire et les marchés municipaux. Le même espace public peut être utilisé pour des activités différentes à différentes heures du jour : le matin et l'après-midi, il peut être utilisé pour vendre des articles de consommation tels que des cosmétiques, et le soir se transformer en café en plein air, géré par une petite entreprise familiale.

Malgré l'exposition à la pollution, au bruit et aux intempéries, l'avantage de travailler dans un lieu public, en plein air, est attesté par la demande très grande de ce genre d'endroits. Les candidats se pressent en effet pour obtenir des emplacements proches des gares ou gares routières, et les autorités municipales réagissent de façon variable, depuis l'interdiction absolue de vendre dans les rues à un régime d'utilisation réglementé et négocié. Le harcèlement, la confiscation des marchandises, l'imposition d'amendes, l'agression physique, le temps passé dans les tribunaux – tout cela affecte le seuil de rentabilité pour ces marchands ambulants. Étant donné ces coûts du travail en dehors de toute structure, certains marchands souhaitent verser les frais d'obtention d'une autorisation d'utiliser un emplacement, ou d'autres taxes, et souvent les coûts de la réglementation, en temps et en argent, sont trop élevés par rapport à la taille minuscule des entreprises et au faible niveau des revenus.

Autres lieu de travail en plein air – La terre agricole, les pâturages, les forêts, les zones de pêche, les viviers, les fleuves et la mer sont autant d'autres espaces où le travail peut se faire en plein air. Les chantiers de construction ne sont pas le lieu de travail des seuls travailleurs du bâtiment, mais aussi les fournisseurs et les transports de matériaux et, pendant que la construction progresse, ces emplacements peuvent attirer d'autres fournisseurs spontanés de marchandises et de services, tels que vendeurs d'aliments divers dans les rues.

Dans beaucoup de pays, le lieu de travail est fortement déterminé pour l'un ou pour l'autre sexe. Une enquête par échantillon faite récemment auprès de travailleurs du secteur structuré et du secteur non structuré à Ahmedabad (Inde) a amené à constater que moins de 25 % de la population active féminine travaillait dans des usines, des bureaux ou des ateliers, contre près de 60 % de la population active masculine; près de 70 % de la population active féminine travaillait à domicile ou au domicile d'autrui, contre moins de 10 % des hommes au travail (Unni, 2000).

La relation d'emploi

La relation d'emploi est le concept juridique central du droit du travail et les accords issus de négociations collectives

1 La discussion porte ici sur ceux qui travaillent à leur propre domicile. Certains travaillent au domicile d'autrui : employés de maison, aides soignants (surtout des femmes), gardiens et jardiniers (surtout des hommes), mais aussi des membres des professions libérales mieux rémunérés tels que les comptables, qui travaillent pour des consultants à domicile.

reconnaissent et protègent les droits des travailleurs. La notion classique de relation d'emploi, qui passe pour universelle, est celle qui lie une personne, l'employé (souvent "le travailleur") à une autre personne, l'employeur, à laquelle elle ou il fournit du travail ou des services dans certaines conditions, en échange d'une rémunération (OIT, 2005a, 2003b)². Cela exclut donc les travailleurs indépendants ainsi que de nombreux types d'emplois salariés où cette relation employeur-employé est déguisée, ambiguë ou mal définie.

Dans certains cas, les employeurs déguisent cette relation d'emploi en lui donnant l'apparence d'une relation commerciale : par exemple quand l'employeur "vend" des matières premières à des travailleurs en sous-traitance qui à leur tour "vendent" aux premiers des produits finis. Dans d'autres cas, la relation peut être authentiquement ambiguë. Par exemple, certains travailleurs salariés travaillent à quelque distance de l'entreprise qui les emploie, en utilisant du matériel ou des matières premières fournies par elle, en suivant ses instructions et en étant sujets à son contrôle (sur la qualité des marchandises produites et sur les méthodes de paiement) tout en ayant une pleine autonomie dans la façon d'organiser leur travail. Et certains travailleurs en apparence indépendants peuvent être dépendants d'un ou plusieurs entrepreneurs, comme les conducteurs de taxi, les crieurs de journaux et les travailleurs à domicile qualifiés utilisant l'informatique. Dans les cas où les employés d'une entreprise fournissent des services ou du travail à une autre entreprise, l'identité de l'employeur n'est pas claire, non plus que les droits du travailleur qui est responsable de l'exercice de ces droits. L'exemple classique, dans les pays développés, est le travailleur temporaire, qui travaille pour une agence d'emploi intérimaire (OIT, 2003b).

Les diverses relations d'emploi dans le secteur non structuré entrent dans plusieurs catégories :

- *Employeurs* : petits propriétaires qui exploitent une entreprise non structurée, qui recrutent d'autres personnes;
- *Travailleurs indépendants* : entrepreneurs individuels ou entreprises familiales ou exploitations agricoles, qui ne recrutent pas d'autres personnes;
- *Travailleurs familiaux non rémunérés* : travailleurs familiaux qui travaillent dans une entreprise familiale ou une exploitation, sans rémunération;
- *Employés* : employés non protégés d'un employeur connu, dans une entreprise du secteur non structuré ou structuré, une entreprise de sous-traitance ou un ménage;
- *Travailleurs journaliers ou saisonniers* : sans employeur fixe, ils vendent leur travail à la journée ou à la saison;
- *Travailleurs à domicile dans le secteur industriel* : ces travailleurs, en sous-traitance, produisent à partir de leur domicile ou d'un petit atelier³.

Dans chacune de ces catégories, les travailleurs sont plus ou moins dépendants ou indépendants, selon la nature de la relation contractuelle. L'emploi individuel va de dispositions très dépendantes dans lesquelles l'entrepreneur contrôle le processus et le résultat du travail et

absorbe les risques, à des arrangements semi-dépendants, dans lesquels le travailleur ne contrôle pas la totalité du processus ou du résultat de son travail mais peut devoir absorber l'ensemble des risques. Et comme on l'a vu plus haut, certaines personnes indépendantes sont dans la dépendance d'un ou deux clients ou d'un homologue dominant. En outre, l'emploi salarié va de l'entière dépendance à une certaine indépendance pour les travailleurs occasionnels.

Les travailleurs à la pièce dans le secteur industriel, qui travaillent à domicile, ne sont ni indépendants ni salariés. Ils travaillent en sous-traitance, à la pièce, sans contrat sûr et sans aucun pouvoir de négocier. La faiblesse et la précarité de leur revenu sont encore aggravées par le fait qu'ils doivent assumer les coûts non salariaux de la production, comme la location du lieu de travail, de l'équipement, de l'eau, l'électricité, etc. Ils n'ont guère de contrôle sur le volume et le calendrier des commandes, la qualité de la matière première fournie ou la date où ils seront payés. Certains travailleurs à la pièce produisent des articles pour de grandes sociétés étrangères. Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, il est difficile d'imaginer une plus grande distance – physique et psychologique –, ou un plus grand déséquilibre de pouvoir, de profit et de mode de vie qu'entre la femme qui coud des habits ou des ballons de football à son domicile au Pakistan, pour un détaillant d'articles de marque en Europe ou en Amérique du Nord, et le président directeur général de l'entreprise qui possède cette marque.

Pour résumer, la plupart des travailleurs du secteur non structuré n'entrent pas directement dans une relation bien claire entre employeur et employé, telle qu'habituellement comprise, et tendent donc à être exclus d'une protection juridique et sociale fondée sur des accords obtenus par négociation collective. Si l'on cherche à imaginer des réponses à ce problème, il faut d'abord le diagnostiquer correctement : l'étendue de la législation est-elle trop étroite pour couvrir tous les travailleurs, ou bien la législation applicable à ces travailleurs n'est-elle pas appliquée (Daza, 2005)? Mais pour bien comprendre la nature du travail dans le secteur non structuré d'aujourd'hui, il faut également regarder au-delà de la relation d'emploi, pour s'interroger sur le système de production et d'échange (du Toit et Ewert, 2002)⁴.

Systeme de production

Dans la plupart des pays en développement, aujourd'hui, on voit coexister un ensemble complexe de modes traditionnels, industriels et mondialisés de production et d'échange, dans des systèmes parallèles ou reliés entre eux. Dans beaucoup de pays en développement, les modes de production artisanaux et agricoles n'ont pratiquement pas changé au cours du dernier siècle, et l'industrialisation n'a pas progressé aussi rapidement et aussi complètement que dans les pays développés. L'entrepreneur individuel représente une part importante de l'emploi total et la production industrielle a lieu dans des petites et très petites unités, dans des entreprises familiales ou individuelles. Or, ces très petites unités tendent à recruter des travailleurs occasionnellement ou de façon

2 En 2006, les délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs à la Conférence internationale du Travail examineront un projet de recommandation sur la relation de l'emploi, qui vise à encourager les États à adopter une réforme de leur législation du travail pour réduire le fossé en matière de protection sociale (OIT, 2005a).

3 Dans les statistiques de la main-d'œuvre, il existe une autre catégorie : les associés rémunérés des coopératives.

4 Il faudrait disposer d'un cadre conceptuel unique pour appréhender les statistiques du travail, le droit du travail et l'économie du travail, dans toutes les catégories de l'emploi non classique dans les pays développés, toutes les catégories de l'emploi dans le secteur non structuré des pays en développement et toutes les catégories d'emploi (quelle que soit leur définition) dans les pays en transition.

semi-permanente, et la sécurité d'emploi et les prestations sont alors très limitées, sans perspective de carrière et pratiquement ou entièrement sans négociation entre les salariés et la direction. Même dans les unités plus importantes, les relations d'emploi peuvent être instables ou ne pas être protégées par la législation du travail ou par des accords issus de négociations collectives. En outre, dans les secteurs où la production manufacturière est à forte intensité de main-d'œuvre, comme l'habillement et la chaussure, mais aussi l'électronique et chez les équipementiers automobiles, la production est souvent confiée en sous-traitance à des microentreprises ou à des travailleurs à la pièce travaillant à domicile.

Le système mondial de production, facilité par l'informatique, coordonne une production très dispersée, grâce à des réseaux ou des filières d'entreprise. Le pouvoir tend alors à être concentré dans les échelons supérieurs des chaînes de valeur ou diffusé, entre les entreprises, dans des réseaux complexes, ce qui fait qu'il est très difficile pour les microentrepreneurs d'être compétitifs et de négocier, et pour leurs salariés d'obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. La concurrence très vive entre les très petits fournisseurs et le pouvoir important qu'exercent les sociétés transnationales sur les marchés signifie que ce sont les acteurs les plus puissants qui s'arrogent la part du lion de la valeur ajoutée produite le long de différents éléments de ces chaînes de valeur. Certains petits et microentrepreneurs deviennent fournisseurs, dans ces chaînes ou ces réseaux, d'autres sont des entrepreneurs ou des travailleurs en sous-traitance, tandis que d'autres encore perdent complètement pied.

Dans les pays en développement, la mondialisation est liée à deux modes de production qui n'offrent pratiquement aucune sécurité d'emploi ou protection juridique aux travailleurs : la production centralisée dans des grandes usines ou dans les ateliers dans les *zones franches industrielles*; et la production dispersée le long d'une longue chaîne de fournisseurs, d'entrepreneurs et de travailleurs à la pièce dans ce qu'on appelle les *chaînes de valeur mondiales*⁵. Les zones franches industrielles sont des enclaves où sont réunies des usines qui travaillent à l'exportation, et qui sont créées par de nombreux pays en développement pour attirer des investisseurs étrangers et accroître leurs exportations. Dans d'autres pays comme Maurice, les incitations et les protections accordées aux zones franches industrielles ont simplement été étendues à un certain nombre d'entreprises travaillant pour l'exportation, expressément désignées, quel que soit leur emplacement physique dans le pays. Dans quelques pays, l'ensemble des incitations et les protections offertes dans les zones franches industrielles comprennent encore une exemption des dispositions de la législation nationale du travail (OIT, 2002d). Dans les chaînes de valeur mondiales, les entreprises étrangères dominantes négocient directement avec le premier maillon de leurs fournisseurs, tout en conservant le pouvoir et le contrôle sur la chaîne de valeur et en excluant ceux qui sont au bout de la chaîne des avantages éventuels de négociation directe et avantages associés. Ce premier cercle de fournisseurs peut à son tour être exempté des dispositions de la législation nationale du travail, ou tout simplement ne pas l'appliquer (Chen *et al.*, 2004).

Bien entendu, les zones franches industrielles et les chaînes de valeur mondiales ne sont pas mutuellement

exclusives dans l'organisation de la production mondiale. Dans les premières, les usines font partie d'une filière mondiale d'un produit donné, bien qu'elles soient régies non seulement par l'entreprise dominante ou la maison mère auxquelles elles fournissent des articles, mais également par la réglementation publique couvrant la zone franche industrielle où elles sont situées. Dans les deux cas, on observe une évolution marquée de l'ancienne *relation interne* à l'entreprise (entre employeur et employé), qui prédominait dans la production industrielle, vers un type de relation entre *entreprise et gouvernement* et, dans le cas des chaînes de valeur, vers une *relation entre entreprises*. Ainsi, de nombreux travailleurs salariés n'ont pratiquement aucun contrôle, aucun pouvoir de négociation sur les conditions de leur emploi (ibid.). L'instabilité et le caractère saisonnier de la demande est également un aspect majeur de cette forme mondiale de production. Pour s'adapter aux fluctuations conjoncturelles, de nombreux employeurs préfèrent recruter une petite équipe de base et de conserver une "armée de réserve" de travailleurs saisonniers. En outre, dans les zones franches industrielles, les salariés sont rarement autorisés à se syndiquer et les travailleurs en sous-traitance, dans ces chaînes de valeur mondiales, travaillent depuis leur domicile, ce qui compromet les fonctions de socialisation et de solidarité inhérentes au travail.

Ce que suggère cette situation complexe est que les coûts et les avantages du travail dans le secteur non structuré sont fonction non seulement des conditions de travail mais également plus fondamentalement de l'organisation même du travail. On entend ici par "conditions de travail" la sécurité du lieu de travail, le caractère humain des relations qui y règnent, et le versement de prestations sociales ou l'existence d'une protection juridique; par "organisation du travail", on entend plus généralement l'emplacement du travail, le type d'emploi et le système de production – autant d'éléments qui déterminent les conditions de travail et le type d'emploi. Si l'on veut élucider la relation entre l'emploi dans le secteur non structuré, la pauvreté et l'inégalité des sexes, il faut d'abord comprendre les coûts et les avantages attachés aux différentes formes d'organisation du travail non structuré, pour les comparer à la situation des femmes et des hommes concernés.

Avantages du travail dans le secteur non structuré

On cite habituellement, parmi ces avantages, l'évasion fiscale, l'occupation illégale de locaux et l'obtention illégale d'électricité, éléments qui contribuent à abaisser le coût de l'activité dans le secteur non structuré et à donner à ces petites entreprises un avantage compétitif sur les entreprises du secteur structuré qui paient impôts, loyers et électricité. Un second ensemble d'avantages, qui passent pour favoriser les femmes en particulier, réside dans la flexibilité des horaires de travail et la commodité de travailler à domicile ou dans un autre emplacement commode. Un autre avantage indirect serait la possibilité, ailleurs inexistante, de produire de la richesse (si une personne est chef d'entreprise) ou de joindre les deux bouts (si l'intéressé est pauvre). Et pour ceux qui ne sont pas en mesure d'occuper un emploi formel, par exemple les femmes dont la mobilité physique est limitée par des normes sociales, le travail dans le secteur non structuré est un moyen de se procurer un revenu indépendant.

5 Voir Gereffi, 1994, pour un examen des deux types de chaînes de valeur mondiales, entraînées par les acheteurs (comme l'habillement) ou par les producteurs (comme dans le secteur automobile).

Évasion fiscale et avantages compétitifs

Dans le secteur non structuré, les entrepreneurs passent pour éviter les divers impôts payés par les entreprises inscrites au registre du commerce, notamment les droits d'inscription, l'impôt sur les sociétés et l'impôt sur les salaires. Or, la réalité n'est pas aussi simple. Alors que les entreprises du secteur non structuré ne sont pas formellement inscrites, au niveau national, au registre du commerce, elles peuvent l'être au niveau municipal et payer des droits d'inscription ainsi que des droits d'exploitation pour l'utilisation des espaces publics urbains. De plus, ces entreprises doivent souvent payer des impôts directs ou des droits divers sous forme de dessous-de-table, des amendes pour récupérer les marchandises confisquées et les coûts des déménagements en voie d'expulsion. Les marchands ambulants, dans les rues, sont particulièrement exposés à la fiscalité indirecte. Certains paient également les boutiquiers voisins pour pouvoir utiliser les toilettes ou un espace pour conserver leurs articles.

Pour ce qui est de l'impôt sur les sociétés, de nombreuses microentreprises et entrepreneurs individuels y échappent, ne sont pas constitués en société ou ne dégagent pas assez de profit pour entrer dans des tranches d'imposition des sociétés. Néanmoins, ces entrepreneurs peuvent payer des impôts si leurs bénéficiaires sont classés comme revenus personnels, du fait de la difficulté de distinguer les comptes du ménage et de l'entreprise. En revanche, les microentreprises et les entrepreneurs individuels ne profitent pas d'un abaissement éventuel de l'impôt sur les sociétés dans le cadre d'une campagne de promotion des exportations. Il n'y a pas non plus d'incitation fiscale semblable pour les microentreprises ou les entrepreneurs individuels non constitués en société.

Pour ce qui est de l'impôt sur les salaires, les microentreprises qui recrutent sont censées être légalement tenues de le payer, mais en s'abstenant de s'inscrire sur le registre du commerce, elles se dérobent souvent à cet impôt. Cependant, les entrepreneurs indépendants, qui représentent une grande partie des entreprises du secteur non structuré dans beaucoup de pays en développement, ne sont pas assujettis à l'impôt sur les salaires car, par définition, ils ne recrutent pas de travailleurs. En Inde, les entrepreneurs individuels représentent plus de 85 % de l'ensemble des entreprises du secteur non structuré dans l'industrie manufacturière (Unni, 2005).

Enfin, s'agissant de la taxe à la valeur ajoutée (TVA), les producteurs et commerçants du secteur non structuré ont souvent du mal à "répercuter" cette taxe sur leurs clients, en raison de la pression de la concurrence sur des marchés très sensibles aux prix. Et ces entrepreneurs ne peuvent demander le remboursement de la TVA qu'ils paient sur les produits intermédiaires consommés, car ils ne sont pas légalement inscrits. En outre, un taux forfaitaire de la TVA, en particulier sur les denrées alimentaires, se révèle régressif pour les travailleurs du secteur non structuré en tant que *consommateurs*. Cela est dû au fait que les ménages à faible revenu consacrent une proportion plus grande de leur revenu à l'achat de denrées alimentaires que les ménages à revenu plus élevé et, comme on l'a vu au chapitre 3, les travailleurs du secteur non structuré sont, plus que ceux du secteur structuré, membres de ménages pauvres.

En 2004, la Banque mondiale a étendu aux microentreprises et entreprises du secteur non structuré les enquêtes sur le climat des investissements qu'elle réalise dans 11 pays. Ces enquêtes élargies ont permis de constater que, par comparaison avec les entreprises du secteur

structuré, quelle que soit leur taille (petite, moyenne et grande), celles du secteur non structuré :

- Paient des dessous-de-table relativement élevés (en proportion de leur chiffre d'affaire);
- Ont moins accès au financement officiel;
- Souffrent de pannes d'électricité plus fréquentes;
- Constatent que les services publics sont moins efficaces.

Ces enquêtes ont également constaté que le non-respect de la réglementation fiscale fait que les entreprises du secteur non structuré sont des cibles faciles pour des officiels qui souhaitent les harceler ou exiger des dessous-de-table (Hallward-Driemeier et Stone, 2004).

Flexibilité et commodité

Certaines formes de travail dans un cadre non structuré sont associées à des horaires de travail flexibles et à d'autres commodités telles que la possibilité de travailler à domicile ou près de son domicile. Et, sans aucun doute, certaines femmes "préfèrent" un horaire souple et travailler à la maison, en raison d'autres tâches qu'elles ont à accomplir, rémunérées ou non. Mais d'autres femmes n'ont guère le choix, sont conditionnées à préférer ce type d'organisation du travail, ou sont contraintes de s'y ranger. La contrepartie de cette flexibilité est l'incertitude, notamment quant au volume et à la qualité de la production du fait des mauvaises conditions de travail et des horaires incertains; et l'incertitude qui pèse sur les commandes et sur le paiement du travail du fait d'une mauvaise connaissance de l'état du marché et de leur pouvoir de négociation. Cela s'applique en particulier aux nombreuses travailleuses à domicile qui travaillent à la pièce (voir plus bas la section relative au travail à domicile).

Ces femmes sont en effet complètement dépendantes d'autrui pour la fourniture des matériaux et pour la vente des produits finis et sont isolées des autres femmes accomplissant le même type de travail. Cette dépendance, qui va de pair avec l'isolement qui rend pratiquement impossible l'organisation collective, compromet leur possibilité de négocier un relèvement des taux à la pièce, un paiement sans retard ou le paiement des heures supplémentaires. Enfin, travailler à domicile peut représenter un coût en termes de pouvoir de négocier, non seulement sur le marché, mais aussi au sein du ménage, car la femme concernée n'a pas de position de repli solide.

Coûts du travail non structuré

Si le travail non structuré offre bien certaines possibilités et certains avantages, ceux-ci ne suffisent pas et les coûts sont souvent trop élevés pour que la plupart de ces femmes puissent avoir un niveau de vie adéquat pendant toute leur existence laborieuse (voir encadré 4.1). Certains coûts sont *directs* sous forme de dépenses à faire initialement pour organiser une entreprise non structurée ou même pour travailler dans ce secteur; d'autres sont *indirectes*, et tiennent aux conditions générales du travail et de la vie des pauvres. Certains de ces coûts peuvent être assez élevés à long terme, comme dans le cas où une femme doit sacrifier l'accès aux soins de santé et à l'éducation (ou à la formation) pour elle-même ou les membres de sa famille. En outre, il faut compter avec des coûts psychologiques et émotionnels – amour propre et dignité de la femme au travail – associés à de nombreuses formes de travail précaire.

Bien souvent, les travailleurs du secteur non structuré sont exposés à des risques importants sur le lieu de travail (coûts directs) et pourtant ne sont pas couverts par la

Les coûts du travail non structuré

Coûts directs

1. Coûts élevés du lancement d'une entreprise non structurée, notamment impôts directs et indirects
2. Coûts élevés du travail salarié précaire
 - Longues heures de travail et heures supplémentaires imprévues
 - Risques de maladies du travail
3. Coûts élevés de l'accès au capital sur les marchés financiers non officiels et endettement élevé
4. Coûts élevés associés aux variations brutales périodiques du travail

Coûts indirects

1. Absence de sécurité d'emploi et de revenu
 - Insécurité du travail
 - Variabilité et instabilité du revenu
2. Absence de prestations et de protection sociale
 - Rareté ou absence de l'assurance maladie, du paiement des heures supplémentaires ou de la prime de licenciement
 - Absence d'allocations familiales
 - Rareté ou absence de la protection sociale liée à l'emploi
 - Absence d'assurance maladie, invalidité, chômage, sur la vie ou sur les biens
3. Manque de possibilités de formation et de carrière
4. Manque de capital et d'autres actifs productifs
 - Absence ou vulnérabilité des actifs productifs
 - Accès limité ou nul aux services financiers officiels
5. Absence de statut légal, de moyens de s'organiser et de s'exprimer
 - Incertitude de la situation juridique
 - Manque d'organisation et d'expression des travailleurs

travailler de longues heures pour remplir des contrats de travail à la pièce, peuvent en outre accroître le risque de blessures ou de maladie, pour ces travailleurs précaires, sans que la réglementation permette de remettre en cause cette vulnérabilité.

Indépendamment des coûts du travail non structuré, les travailleurs doivent souvent renoncer aux avantages associés au travail dans un secteur structuré et à la reconnaissance officielle des pouvoirs publics. Les entreprises du secteur structuré ont généralement plus largement accès à des ressources financières et à des informations sur le marché et peuvent souvent obtenir des contrats commerciaux écrits et donc exécutoires. Les entrepreneurs du secteur structuré sont autorisés à s'affilier à des associations professionnelles bien établies, grâce auxquelles ils obtiennent des informations sur l'évolution du marché et peuvent conclure des contrats.

En outre, dans certains pays, l'État contribue aux caisses d'assurance chômage, à l'indemnisation des travailleurs, aux prestations liées à la maternité, à l'assurance maladie et aux caisses de retraite, autant d'éléments qui permettent de réduire les risques et de régulariser l'évolution du revenu pendant l'existence.

Dans certains pays également, l'État a créé des prud'homies ou d'autres mécanismes pour régler les différends entre employeurs et employés, ce qui permet aux travailleurs de rencontrer les employeurs dans une relation moins inégale. Enfin, pour encourager les exportations et la compétitivité de certains secteurs, l'État offre parfois des subventions et des incitations aux entreprises, par exemple des dégrèvements fiscaux, une formation à la gestion, des licences d'exportation, des actions de promotion des exportations telles que les foires commerciales, ou des subventions pures et simples (par exemple l'agriculture) ou d'autres avantages⁶.

En outre, certains pays assurent des prestations qui ne sont pas liées à l'emploi mais qui retiennent néanmoins sur la capacité des hommes et des femmes de travailler. Par exemple :

- Dans beaucoup de pays européens, la volonté de l'État de contribuer aux soins à l'enfance encourage directement les femmes à chercher un emploi et à le conserver;
- À Durban (Afrique du Sud), la tarification municipale de l'eau, "tarif de survie", comprend des tarifs moins élevés pour les consommateurs pauvres; ainsi, les pauvres qui travaillent à domicile et qui ont besoin d'eau à cet effet, pour la cuisson d'aliments destinés à la vente locale ou pour faire la lessive, paient leur eau moins cher, ce qui leur profite en tant que travailleurs et consommateurs;
- En Thaïlande, un fonds de développement communautaire local donne aux groupes locaux l'accès à des prêts à des taux bonifiés pour des initiatives génératrices de revenu.

Enfin, en tant que *citoyens*, les travailleurs du secteur structuré ou non structuré ont droit à des prestations versées par l'État qui peuvent contribuer directement et indirectement à leur productivité : par exemple, les soins de santé, l'éducation et les services sociaux, l'équipement des quartiers résidentiels et l'aide aux personnes âgées, aux enfants et aux handicapés. Cependant, dans beau-

réglementation et l'indemnisation des accidents du travail ou des maladies du travail (coûts indirects). Pour les travailleurs qui ne sont pas protégés, l'exposition à des substances chimiques toxiques, la fréquence des traumatismes ostéo-articulaires, la mauvaise hygiène, les horaires de travail trop lourds et les dangers toujours présents sur le lieu de travail non seulement compromettent la santé des travailleurs et leur sécurité, mais également retiennent sur leur productivité et diminuent leur revenu (voir encadré 4.2).

Les mécanismes d'application de la réglementation de médecine et de sécurité du travail souffrent généralement d'un manque de ressources et ne peuvent suivre le rythme de l'évolution très rapide des formes diverses de travail actuelles. Les mécanismes normaux d'application de cette législation supposent des employeurs et des lieux de travail facilement identifiables et excluent donc un grand nombre des travailleurs du secteur non structuré qui n'ont pas de relation standard d'emploi ou de lieu de travail classique. Dans beaucoup de pays, les entreprises qui n'ont pas un nombre spécifié de travailleurs sont exclues des applications de la législation sur la médecine du travail. D'autres formes de vulnérabilité, par exemple l'imperméabilité et l'insécurité du lieu de travail ou la nécessité de

6 Il est bien rare que les travailleurs du secteur non structuré reçoivent les prestations liées à l'emploi et à leur état de travailleurs. Cependant, en qualité de personnes à charge d'un conjoint ou d'un père employé dans le secteur non structuré, beaucoup de femmes (au travail ou non) et d'enfants reçoivent des prestations telles que l'assurance maladie ou la pension de veuve – à condition que le travail dans le secteur structuré prévoit cette protection sociale, ce qui est de moins en moins le cas.

coup de pays, il existe une discrimination systématique contre *les plus pauvres*, soit dans l'accès aux services fournis par l'État comme la santé et l'éducation, soit en raison de la moindre qualité des services fournis.

On voit ainsi que certains des coûts du travail précaire sont associés au comportement de certaines entreprises, d'autres aux politiques suivies et d'autres encore aux normes et institutions sociales. Ce sont souvent les entreprises qui décident de la nature de l'emploi et des contrats commerciaux, des coûts de l'emploi ou des transactions commerciales, ainsi que des "règles du jeu". On peut donner en exemple les grandes sociétés de distribution dans le secteur de l'alimentation et de l'habillement qui, par leurs pratiques en matière de localisation des activités et d'achats, parviennent à exiger une production très peu coûteuse, rapide et souple intégrée dans leur chaîne d'offre (Kidder et Raworth, 2004, p. 12).

Les politiques de l'État parviennent rarement à susciter une demande globale de main-d'œuvre, de biens et de services fournis par le secteur non structuré de l'économie ou à assurer une protection juridique et réglementaire aux entreprises et aux travailleurs de ce secteur. Enfin, les normes et institutions sociales (la famille, les liens de parenté, la caste) sont autant de contraintes pesant sur la mobilité physique des femmes au travail ainsi que sur leur accès à la propriété.

En bref, la forte concurrence et les pratiques qu'elle entraîne chez les grandes sociétés, la diminution des dépenses sociales de l'État et des protections juridiques, et diverses formes de discrimination pesant dans l'ensemble de la société – en fonction de la classe, du sexe, de l'appartenance ethnique ou raciale ou de la géographie – se renforcent mutuellement pour engendrer des coûts importants pour les travailleurs pauvres du secteur non structuré.

La somme de ces coûts prélève un énorme tribut sur le bien-être financier, physique et psychologique de nombreux travailleurs, ce qui compromet les avantages que ceux-ci peuvent retirer de l'emploi dans le secteur non structuré. À court terme, les travailleurs pauvres de ce secteur sont souvent obligés de travailler trop pour couvrir ces coûts et joindre les deux bouts. À long terme, cumulé, ce tribut de l'excès de travail, de l'insuffisance de la rémunération et de la protection des travailleurs précaires, de leur famille et de leur société, compromet progressivement le capital humain et épuise le capital physique⁷. Pour que les pauvres puissent sortir de la pauvreté par le travail, il faut s'occuper de tous ces coûts, directs et indirects – et réfléchir aux avantages auxquels ils doivent renoncer.

Exposition au risque

Différents types d'emploi entraînent, pour les hommes et pour les femmes, des risques et des facteurs d'insécurité qui sont différents. Dans une étude récemment soutenue par UNIFEM et portant sur les femmes en Bulgarie dans le secteur non structuré, on leur a demandé (par des entretiens ou dans le cadre de discussions de groupe) d'évaluer comparativement les risques auxquels elles sont exposées. Classés par les enquêtées, les risques les plus grands étaient de tomber dans la pauvreté après la retraite, et de voir la pauvreté transmise d'une génération à l'autre; les femmes interrogées ont expliqué qu'elles n'avaient pas assez de moyens pour élever correctement leurs enfants et qu'une fois à la retraite, elles devraient demander à leurs

Encadré 4.2

Médecine et sécurité du travail

Les problèmes associés à la santé et la sécurité sur le lieu de travail varient d'un emploi à l'autre et dépendent fortement du cadre d'activité. Voici quelques-uns des problèmes rencontrés couramment dans différents types de travail du secteur non structuré :

1. Ouvriers de la confection
 - Maux à la nuque et maux de dos
 - Douleurs dans les membres et les articulations
 - Mauvaise vision due à la fatigue oculaire
 - Maux de tête, vertiges et fatigue
 - Problèmes respiratoires dus à la poussière et aux fibres textiles
2. Vendeurs de rue
 - Exposition aux intempéries – températures extrêmes, vent, pluie et soleil
 - Accès insuffisant à l'eau salubre
 - Mauvaise hygiène du fait de rues malpropres et de la mauvaise évacuation des déchets, ainsi que des déchets de fruits et légumes
 - Maladies transmises par la vermine
 - Saturnisme et problèmes respiratoires dus aux gaz d'échappement des véhicules
 - Risques de déformation ostéo-articulaire associés au lieu du travail et à la station immobile
 - Risque de coups et blessures infligés par les autorités municipales, le public ou d'autres marchands
3. Ramasseurs de déchets
 - Exposition aux intempéries – températures extrêmes, vent, pluie et soleil
 - Mauvaise hygiène et accès insuffisant ou inexistant à l'eau salubre
 - Exposition à des ordures ménagères et déchets industriels dangereux, notamment aux substances toxiques telles que le plomb et l'amiante
 - Exposition à d'autres matières dangereuses, notamment le sang, les matières fécales, les éclats de verre, les aiguilles, les objets métalliques tranchants et les carcasses animales
 - Maux de dos et douleurs dans les membres, démangeaisons et éruptions cutanées
 - Maladies transmises par la vermine, les mouches et les moustiques
 - Risque particulièrement élevé de tuberculose, bronchite, asthme, pneumonie, dysenterie et parasitoses

enfants de compléter leur maigre pension (Dimova et Radeva, 2004).

Une étude, également soutenue par UNIFEM, sur les travailleuses pauvres à domicile dans les quartiers pauvres des villes boliviennes et équatoriennes, a permis d'élaborer un indice de la précarité du travail (élevée, moyenne, faible) sur la base de la régularité et de la stabilité de l'emploi. Parmi les personnes économiquement actives retenues dans l'échantillon, 95 % en Bolivie et 79 % en Équateur occupaient un emploi principal modérément ou fortement

⁷ Dans une étude récente des coûts cachés de l'emploi "précaire" des femmes, Kidder et Raworth (2004) présentent un cadre d'analyse pour l'estimation des coûts à long terme de ce type de travail pour une société.



Vente de poissons sur un marché en plein air à Kisumu (Kenya). Photo : Martha Chen

précaire. Dans les deux pays, dans ce type d'emploi, on rencontrait plus souvent des femmes que des hommes (Benería et Floro, 2004).

Cette question a également été examinée dans une récente étude menée dans un quartier noir d'une ville de la province du KwaZulu Natal en Afrique du Sud. Cette étude, où les emplois étaient classés en *le plus structurés*, à *demi structurés* et *le moins structurés*, a constaté que si le niveau de revenu en général était très faible, le revenu médian des travailleurs indépendants ne dépassait pas la moitié environ de celui des travailleurs salariés. Cependant, il existait de fortes différences parmi les travailleurs salariés, les travailleurs occupant un emploi le moins structuré ayant un revenu médian bien inférieur à celui des travailleurs indépendants. Si l'on tient compte de l'âge, de l'éducation et de l'expérience, les femmes, dans cette étude, gagnaient beaucoup moins que les hommes. L'écart

moyen de salaire représentait environ 48 %; mais la différence était la plus faible, entre les deux sexes, dans les emplois très spécialisés (enseignants et infirmières) dans la fonction publique (voir l'examen donné au chapitre 3 de l'emploi et de la rémunération dans le secteur public).

L'étude a montré aussi des différences nettes s'agissant du risque. Parmi les entrepreneurs individuels, moins d'un quart recevaient un revenu régulier, contre trois quarts des travailleurs salariés. Les conséquences sur le plan de la santé apparaissent dans le fait que près de trois fois plus de travailleurs indépendants que de travailleurs salariés disent être en mauvaise santé. De plus, les travailleurs indépendants étaient moins nombreux que les travailleurs salariés à avoir une assurance, dans le cadre de leur emploi, qui puisse les aider à traverser une période de difficulté.

Parmi les salariés, ceux qui sont payés en espèces plutôt qu'au moyen d'un compte bancaire ou postal sont aussi exposés au risque de vol, aux demandes fréquentes d'argent de leurs parents ou amis et de la facilité de dépenser les sommes gagnées au lieu de les économiser. Aucun des travailleurs salariés dans le secteur le plus structuré n'était payé en espèces, contre près des deux tiers des travailleurs salariés occupant un emploi du type le moins structuré (Lund et Ardington, 2005).

Caractère irrégulier et saisonnier du travail

Ce qu'une personne gagne est fonction non seulement de son niveau de rémunération mais aussi du temps pendant lequel elle est payée. Par exemple, une enquête par échantillon aléatoire de 104 hommes et de 507 femmes dans les quartiers de taudis d'Ahmedabad (Inde) montre, comme on pouvait s'y attendre, qu'en moyenne les travailleurs salariés du secteur non structuré peuvent compter, dans l'année, sur le plus grand nombre de jours travaillés. Dans le secteur non structuré, les personnes indépendantes, travaillant à leur compte, ont de même un plus grand nombre de jours de travail par an, en moyenne, que les travailleurs occasionnels ou les travailleurs à domicile.

Cependant, ces moyennes cachent d'importantes différences entre hommes et femmes quant au risque de chômage. Dans chaque catégorie d'emploi, les femmes signalent travailler moins de jours que les hommes, et être plus fréquemment en chômage qu'eux. De plus, les femmes ont en moyenne 124 jours chômés par an, les hommes 74 jours seulement. En outre, moins de femmes (83 %) que d'hommes (92 %) signalent que leur activité principale est un travail régulier, et plus de deux fois plus de femmes (37 %) que d'hommes (15 %) signalent exercer, pendant une même journée, deux activités économiques différentes, au lieu d'une (Rani et Unni, 2000).

Le caractère saisonnier du travail aide à expliquer une partie du chômage signalé et de l'irrégularité du travail. À Ahmedabad, on observe des fluctuations saisonnières marquées dans l'offre et dans le prix de différentes variétés de fruits, de légumes et autres produits frais que les marchandes ambulantes achètent et vendent. En outre, la demande de fruits et légumes augmente en été, baisse pendant la mousson et les mois d'hiver et atteint un maximum pendant les grandes fêtes et la saison des mariages. De même, la demande de vêtements diminue ordinairement en été, augmente en hiver et passe par un maximum juste avant les grandes fêtes annuelles et la saison des mariages (pour diminuer brutalement aussitôt après). Pendant la saison de la mousson, le manque de soleil et de jours où l'air est sec perturbe de nombreuses activités des hommes comme des femmes (le bâtiment, l'impression

Études de cas : types d'emploi

Emplois dans l'habillement

Les femmes employées dans l'industrie sont souvent considérées comme figurant parmi les gagnantes de la mondialisation. Nombreuses sont celles qui pour la première fois gagnent un revenu payé en espèces – souvent supérieur à ce qu'elles obtiendraient ailleurs (Kidder et Raworth, 2004). Mais au bas des chaînes de valeur mondiales qui fournissent des produits frais, des vêtements, des chaussures ou des appareils électroniques aux grandes sociétés de distribution ou de fabrication industrielle, figurent des coûts souvent cachés que subissent les femmes du fait de l'organisation de leur travail.

Par exemple, le secteur de l'habillement emploie des millions de femmes dans le monde. La concurrence y est féroce, les changements rapides de la mode imposant une forme sévère de "production juste à temps" dont les conséquences sont bien connues – faiblesse des salaires, longues heures de travail supplémentaires et augmentation du nombre de travailleurs à domicile, qui pour la plupart sont des femmes. La fin de l'Accord multifibres en janvier 2005 a introduit une plus grande instabilité dans une activité complexe et en changement rapide. Les études de cas présentées ici illustrent la diversité des localisations et des statuts dans ce secteur, par des exemples empruntés à différents pays. Il peut s'agir de travail en usine, de travail intérimaire ou sous contrat, de travail comme membre d'un groupe de production ou de travail à domicile.

Ouvrières d'usine en Chine. En 1980, une zone franche industrielle (ZFI) a été créée à Shenzhen, au voisinage immédiat de la frontière avec Hong Kong. À l'époque, Shenzhen était une ville moyenne d'environ 300 000 habitants et qui comptait moins de 30 000 travailleurs enregistrés comme tels. À la fin de 2000, sa population totale dépassait 4,3 millions et sa main-d'œuvre 3 millions, mais 30 % seulement de ses habitants sont classés comme résidents permanents. Le reste, 70 %, sont principalement des travailleurs migrants venant des campagnes classés comme résidents temporaires, statut qui jusqu'à tout récemment signifiait qu'ils n'avaient pas le certificat officiel délivré aux ménages, qui leur aurait donné le droit de citoyenneté à Shenzhen (Ngai, 2005).

Les usines d'habillement, d'électronique et de jouets sont les plus fréquentes dans la ZFI. Un ensemble d'incitations, conçu pour attirer les capitaux locaux et étrangers et offert par la ZFI englobe une faible imposition, de faibles droits de gestion et de faibles loyers pour les grandes usines. Dans ces industries légères, plus de 70 % de la main-d'œuvre est féminine et jeune (habituellement moins de 25 ans). Toutes ces travailleuses sont classées comme d'origine paysanne (mingong) et n'ont pas le statut officiel d'ouvrière. Comme elles n'ont pas la citoyenneté locale et que le loyer est élevé, ces travailleuses vivent surtout dans des dortoirs fournis par leurs employeurs. Une étude récente a analysé l'ensemble des facteurs qui font que ces travailleuses sont dans une position particulièrement précaire : les pratiques des acheteurs internationaux qui n'appliquent pas sérieusement les "codes de conduite" des entreprises locales aux conditions de travail qui règnent dans les entreprises qui les approvisionnent; la législation nationale et provinciale chinoise qui ne prévoit pas l'intégralité des droits de

citoyenneté pour les travailleurs migrants ruraux non résidents; et une offre abondante de jeunes femmes disposées à travailler pour gagner un peu d'argent pendant les années de relative "liberté" avant le mariage (Ibid.).

Comme le logement est lié à l'emploi, les employeurs dans ce "régime de main-d'œuvre logée en dortoir" contrôlent à la fois les conditions de travail et de vie de leurs employées. La plupart, à l'exception de l'encadrement, sont rémunérées à la pièce, ce qui les oblige à travailler de longues heures pour produire des quantités suffisantes pour obtenir un salaire correct. En outre, alors que ces travailleuses ont droit à une prime pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal (40 heures par semaine), les sociétés concernées tirent parti du fait qu'elles ne connaissent pas la législation chinoise du travail, pour exiger que le travail accompli durant les fins de semaine ne soit pas considéré comme des heures supplémentaires et qu'elles n'aient pas le droit de refuser les heures supplémentaires. Il est donc courant de voir des journées de travail de 12 heures. Les jours de repos ne sont prévus que s'il y a une interruption dans les commandes.

Pour limiter la liberté de mouvement des travailleuses migrantes, l'entreprise garde souvent leur carte d'identité et applique un système dans lequel les nouvelles recrutées doivent déposer 100 yuan. Une discipline et une supervision rigoureuses s'exercent dans ces dortoirs, souvent surpeuplés, mal ventilés et mal éclairés, sans aucun espace réservé à la vie privée ou personnelle. En 2005, des pénuries de main-d'œuvre ont été signalées dans plusieurs ZFI en Chine, ce qui donne à penser que la masse prétendument infinie de femmes disposées à travailler dans ces zones risque de se tarir rapidement (Pun Ngai, communication personnelle, 2005).

Ouvrières d'usine au Bangladesh. Au Bangladesh, le secteur de l'habillement, qui travaille pour l'exportation, avait créé des emplois pour 1,8 million de travailleurs, dont 1,5 million de femmes (Kabeer et Mahmud, 2004). Mais ces emplois ne sont accompagnés d'aucune protection sociale, les conditions dans la plupart des usines sont nettement en-dessous des normes internationales et les niveaux de salaire sont généralement inférieurs à ceux qui sont versés dans le reste du secteur manufacturier national, non structuré. Cela est dû à la fois à la présence d'une vaste réserve de main-d'œuvre féminine non qualifiée venant des campagnes et disposée à travailler pour des salaires très faibles dans les usines d'habillement (l'une des rares possibilités d'emploi de type moderne qui leur soit ouverte) et à l'absence de mécanismes de négociation collective ou autres pour faire appliquer la législation nationale sur le salaire minimum et autres protections des travailleurs (Bhattacharya et Rahman, 2002).

Un grand nombre de ces ouvrières font des heures supplémentaires. En 2003, des chercheurs locaux ont pu calculer que les ouvrières employées dans sept usines d'habillement, à Dhaka, capitale du Bangladesh, travaillaient en moyenne 80 heures supplémentaires par mois et que leur salaire, pour ces heures supplémentaires, était de l'ordre de 60 à 80 % de ce qui était réellement dû. Ce sous-paiement serait ainsi l'équivalent de 24 heures de travail non rémunéré par mois. En outre, les ouvrières ont des frais quand elles sont forcées de travailler en heures

supplémentaires la nuit. Alors que le jour elles rentrent à pied chez elles, la nuit elles doivent payer un moyen de transport en commun, ce qui peut ajouter l'équivalent de 17 heures de plus à leur travail mensuel non rémunéré (Barkat *et al.*, 2003, cité dans Oxfam International, 2004). Alors que ces ouvrières savaient qu'elles étaient sous-payées pour leurs heures supplémentaires, elles ne recevaient aucune feuille de paie et n'étaient pas conscientes de l'ampleur de cette insuffisance de rémunération.

Ouvrières intérimaires en Thaïlande. En Thaïlande, une entreprise intitulée GFB exploite des usines d'habillement pour l'exportation à Bangkok (par exemple pour Liz Claiborne, Victoria's Secret, Playtex). En 2001, cette société employait 1 500 personnes, presque toutes des femmes. Certaines étaient rémunérées au mois, d'autres à la journée. Un syndicat local est parvenu à négocier une augmentation due au coût de la vie, une allocation de transport et des primes pour ces ouvrières, ainsi qu'une aide financière de la société au syndicat. Cependant, les changements de la conjoncture dans le secteur ont simultanément entraîné d'importants licenciements et causé une forte insécurité parmi tous les ouvriers.

La GFB a alors fait appel aux services d'une agence de travail temporaire, BVS, pour lui fournir de la main-d'œuvre intérimaire sur des contrats à court terme. Les ouvrières demandant un emploi (dont certaines venaient juste d'être licenciées d'un emploi officiel) recevaient alors un contrat avec l'agence BVS, qui stipulait le paiement du salaire minimum légal et des heures supplémentaires. En même temps, le contrat omettait un ensemble de prestations normalement versées aux travailleurs en Thaïlande, comme l'augmentation annuelle de la rémunération, la prestation versée aux survivants, une allocation pour le coût de la vie et une allocation alimentaire (Doane *et al.*, 2003).

Mais il existait aussi des coûts bien précis et moins visibles résultant de ce passage à un travail intérimaire : les ouvrières étaient obligées d'acheter leur uniforme et, contrairement à la loi thaïe, devaient déposer l'équivalent de six jours de salaire dans une "caisse de garantie", somme qui ne devait être remboursée intégralement que si l'ouvrière conservait son emploi au moins six mois. Ces travailleurs intérimaires n'étaient pas autorisés à s'affilier à un syndicat, l'une des normes essentielles prévues par l'OIT. Enfin, si ces travailleurs intérimaires paient bien une cotisation à la Caisse thaïlandaise d'assurances sociales, ces cotisations n'étaient pas toujours transmises aux caisses de la sécurité sociale, ce qui aboutissait à un déni de prestation, sans possibilité de recours devant un tribunal du travail, ce qui de toute façon est coûteux et prend du temps.

Groupe d'ouvrières travaillant à domicile pour le secteur industriel, en Thaïlande. Dans une autre région de la Thaïlande, dans la province de Lamphoon, un groupe de 10 femmes s'est constitué pour produire des articles d'habillement pour le marché local et les marchés d'exportation, et ce groupe travaille dans une maison privée appartenant à l'une d'elles. Elles travaillent à la pièce, gagnent moins que ce qu'elles pourraient gagner si elles travaillaient dans l'usine voisine et doivent en outre couvrir les frais entraînés par le temps et le transport nécessaires pour obtenir les commandes auprès de cette entreprise. Ces ouvrières à la pièce, toutes des femmes, connaissent bien les avantages de ce travail de groupe pourtant faiblement rémunéré. La souplesse des horaires

leur permet de participer aux activités du village. En outre, aucune production d'articles d'habillement n'a lieu durant la campagne agricole, période où elles ont des tâches à accomplir à la ferme. Leur travail collectif leur a permis d'investir ensemble dans une caisse d'équipement. Elles ont également accès à des prêts pour l'achat de machines auprès des autorités locales, à une assistance fournie par les services sanitaires locaux qui dispensent une formation sur la sécurité du travail et les maladies du travail, et elles peuvent en outre cotiser à la Caisse thaïlandaise d'assurances sociales.

Bien que ces ouvrières soient moins rémunérées que les travailleuses temporaires employées par l'usine voisine, à certains égards leurs relations sociales, et leur cadre de travail sont bien meilleurs, et elles peuvent allier différentes activités ménagères rémunératrices. On a là donc une variation sur le modèle du travail à la pièce, accompli cette fois en groupe, plutôt qu'isolément au domicile de chacune, et cela semble répondre aux besoins de ces femmes. Le fait de travailler collectivement semble comporter des avantages matériels et sociaux. Ce type de travail industriel à la pièce, en groupe, semble assez fréquent dans le secteur de l'habillement en Thaïlande.

Ouvrières à la pièce ou à domicile. Les travailleurs à domicile se classent dans une zone intermédiaire, leur statut étant ambigu, ni complètement indépendant ni complètement dépendant. Dans le secteur de l'habillement, le pourcentage d'ouvrières à domicile, vers 1995, était estimé à 38 % en Thaïlande, entre 25 et 39 % aux Philippines, 30 % dans une des régions du Mexique, entre 30 et 60 % au Chili et 45 % au Venezuela (Chen *et al.*, 1999). Ces ouvrières travaillent dans le cadre de ce qui pourrait être considéré comme un emploi ou un contrat commercial avec une entreprise sous-traitante, ou un intermédiaire travaillant pour celle-ci. Alors que cette entreprise, ou l'intermédiaire, fournit habituellement les commandes, les dessins et patrons, et les matières premières, puis vend les produits finis, c'est l'ouvrière qui doit fournir les moyens de production et le lieu de travail.

Ces travailleurs à domicile doivent également absorber l'essentiel des coûts de production – eau et électricité, entretien, amortissement du matériel – et les risques associés, le plus souvent sans aucune aide de l'entreprise ou de son intermédiaire. Par exemple, les ouvrières de l'habillement doivent acheter et entretenir leur propre machine à coudre, remplacer les aiguilles et le fil et payer l'électricité utilisée pour actionner les machines et éclairer l'atelier. L'entreprise de sous-traitance n'exerce pas de contrôle direct, mais soumet ses ouvrières à des délais de livraison et à un contrôle de la qualité. Si les commandes sont brutalement annulées, et si l'entreprise ou l'intermédiaire n'accepte pas les articles produits, ou si, pendant des mois, elles ne sont pas payées, les ouvrières n'ont guère de voie de recours. Cela tient au fait qu'elles opèrent dans un vide juridique, leur statut d'employée n'étant pas bien défini et sans que l'entreprise sous-traitante soit clairement désignée comme leur employeur.

Marchands ambulants

La vente ambulante à Nairobi (Kenya). On estime qu'il y a dans le centre de Nairobi, capitale du Kenya, 15 000 vendeurs des rues, qui se font une vive concurrence pour l'obtention d'un espace et de clients. Les marchandises vendues vont des fruits et légumes au petit maté-

riel électrique et accessoires électriques, mais il y a aussi des services tels que le cirage de chaussures, l'alimentation et la vente de boissons, ou encore des services d'art graphique, par exemple pour la production de tampons encreurs. Dans la vente de ce type de marchandises et de services, la répartition entre les sexes est assez prononcée : les femmes prédominent dans les activités moins lucratives comme la vente de fruits et de légumes, les hommes étant plus nombreux dans la vente de marchandises non périssables, à plus forte valeur ajoutée, comme les appareils et accessoires électriques. La vente de vêtements d'occasion (*mitumba*), relativement lucrative, attire les femmes et les hommes, mais les hommes ont généralement un stock plus abondant. Cette distinction entre les sexes, dans la nature des marchandises vendues et le volume du stock, s'explique en partie par l'accès différent qu'ont les hommes et les femmes au capital et aux réseaux économiques. La plupart des hommes qui vendent du matériel électrique travaillent à la commission ou disposent de crédits accordés par leurs fournisseurs.

Ces vendeurs ambulants utilisent différentes structures, telles que des carrioles tirées à la main, et différents matériaux pour déployer leur marchandise. Parmi ceux-ci figurent le carton, les boîtes en carton, les grands sacs, des foulards, des feuilles de plastique et des cintres à vêtements, ce qui leur permet de dissimuler rapidement et facilement leur marchandise quand des policiers municipaux sont en vue. La plupart de ces marchands opèrent en plein air, sans aucune protection contre les intempéries, mais une petite proportion dispose d'abris de fortune construits avec des matières plastiques, de la toile, de la tôle ondulée, des feuilles de carton, ce qui n'est pas autorisé par la municipalité. Les vendeurs qui opèrent en plein air, sans aucun abri, sont exposés aux conditions climatiques parfois difficiles – soleil, pluie, poussière. Cela retentit non seulement sur leur état de santé mais aussi sur l'état des articles qu'ils vendent.

Le revenu ou la valeur de ces ventes varie en fonction des articles vendus. Ceux qui vendent des appareils et accessoires électroniques gagnent plus que ceux qui vendent des fruits et légumes. La plupart de ces vendeurs achètent leur marchandise en espèces, chaque jour; la plupart n'ont aucun accès au crédit officiel et doivent emprunter auprès de leurs amis ou parents; d'autres sont réunis dans des caisses d'épargne et de crédit ou utilisent leur propre épargne, ou encore vendent des biens.

Au Kenya, l'utilisation de l'espace urbain est réglementée par des arrêtés municipaux, réglementation souvent dépassée et fréquemment modifiée. Jusqu'à une date récente, il n'y avait pas de lieu désigné à cet effet pour le commerce ambulant dans le centre de Nairobi. Les vendeurs des rues devaient se faire concurrence, entre eux et avec les commerces officiels, ainsi qu'avec les autorités municipales, pour utiliser les rues et les terrains de stationnement. En 2003, dans un effort de la ville pour leur trouver une place au centre, les vendeurs des rues ont été orientés vers des ruelles qui n'étaient plus utilisées comme zones de manutention des articles vendus dans les magasins bien établis. La plupart de ces ruelles ne sont pas revêtues et il n'y a pas d'éclairage. Certaines étaient utilisées pour le rejet des ordures, tandis que d'autres abritaient des enfants des rues ou des délinquants se cachant dans la ville. La décision d'installer les vendeurs des rues dans ces ruelles a été la première initiative vers une plus grande inclusion, dans l'activité de

la ville, de ces vendeurs des rues, qui sont une partie essentielle de son économie. Mais l'état physique et la réputation de ces ruelles mal famées ont découragé les clients et l'absence d'éclairage a réduit les horaires de vente. En outre, l'espace disponible n'était pas suffisant pour les 15 000 vendeurs ambulants présents dans le centre de la capitale kényenne (Kiura, 2005).

Depuis 2003, la municipalité de Nairobi s'est efforcée par deux fois de réinstaller ailleurs ces vendeurs ambulants. En 2004, un nouveau ministre de l'administration locale a donné l'ordre à ces vendeurs de quitter les ruelles du centre pour un terrain de 2 hectares à la périphérie du centre de la capitale. À cette fin, le terrain a été dégagé et les vendeurs des rues se sont vu attribuer des espaces, mais sans viabilisation, et sans services publics comme l'eau, l'hygiène et la sécurité. Les vendeurs ambulants ont refusé ce nouvel emplacement et certains ont, sans succès, poursuivi le gouvernement en justice. D'interminables batailles et manifestations de rues ont alors eu lieu entre le ministère, les autorités municipales et les vendeurs.

Puis, en 2005, le même Ministre a décidé de réserver certaines rues du centre de Nairobi à la vente ambulante le dimanche; de réserver un grand parking du centre pour ces vendeurs le samedi; et d'affecter un terrain vague, non loin du centre, à leur usage, les mardis. Cependant ces deux derniers marchés servent les touristes, et non pas les habitants de Nairobi qui ont pourtant nettement besoin de ces vendeurs des rues pour leurs achats quotidiens. Tous ces vendeurs ambulants ne sont toujours pas entièrement réinstallés dans le centre d'affaires de la capitale, mais les autorités municipales admettent qu'il faut leur trouver une place (Winnie Mitullah, communication personnelle, 2005).

Employées de maison

Dans la plupart des pays, cette occupation revient surtout aux femmes. Il s'agit d'une activité menée dans des conditions qui rappellent le travail salarié, mais pour des ménages privés plutôt que pour une entreprise (Pok et Lorenzetti, 2004). Généralement mal payés et précaires, ces emplois domestiques sont parfois réglementés et protégés, et deviennent alors structurés (Heyzer *et al.*, 1994; Blackett, 1998). Par exemple, en 2002, après une lutte qui a duré 15 ans, les employées de maison en Afrique du Sud ont enfin été couvertes par la loi d'assurance chômage qui s'adressait aux employées salariées (voir chapitre 6). Dans beaucoup de pays, les employées de maison sont immigrées ou appartiennent à des minorités ethniques. Certaines de ces immigrées sont recrutées expressément à l'étranger pour accomplir des tâches ménagères; certaines immigreront dans le pays d'accueil avec leur employeur.

Employées de maison philippines à Hong Kong.

Depuis la crise économique des années 1970, la faiblesse des salaires, même à un niveau assez élevé d'instruction, et l'ampleur du chômage ont poussé beaucoup de Philippines à chercher un travail comme employée de maison à Hong Kong et ailleurs, en Asie et au Moyen-Orient. En décembre 1995, on comptait ainsi plus de 130 000 "aides domestiques" philippines à Hong Kong, la plupart ayant entre 20 et 30 ans, parfois titulaires d'un diplôme universitaire ou secondaire, qui avaient été employées aux Philippines avant de quitter leur pays; en moyenne, elles assuraient l'existence de cinq membres de leur famille en rapatriant leur salaire.

Le plus souvent, ces femmes se plaignent de la longueur des horaires de travail, de sa pénibilité et du non-paiement des heures supplémentaires. Un contrat type d'emploi des aides ménagères étrangères a bien été mis en vigueur au début des années 1970 pour régir les conditions de travail, notamment les heures de loisir et le salaire minimum (Heyzer et Wee, 1994), mais ce contrat est mal appliqué; de nombreuses employées sont sous-payées et contraintes de signer des reçus falsifiés. Les enquêtes ont montré aussi que nombreuses sont celles qui doivent accomplir, en dehors du domicile de leur employeur, des tâches supplémentaires, souvent illégales. Ces employées sont souvent soumises à une discipline rigoureuse, le calendrier de leurs activités étant rigoureusement fixé à l'avance; elles font l'objet d'une observation constante, et leur employeur s'arroge un droit de regard dans leur vie privée – en imposant une heure de retour les jours de loisir, en contrôlant les comptes bancaires et les documents d'identité, en imposant des règles d'habillement et d'apparence et même des règles portant sur la durée et la fréquence d'utilisation de la salle de bains (Constable, 1997).

Les employées de maison philippines ont tenté de résister à certains types de contrôle exercés par l'employeur ou par les autorités, par des voies politiques et juridiques, notamment en cherchant à organiser le syndicat de employées migrantes philippines, pour obtenir le respect de leurs droits; elles ont également participé à des manifestations publiques ou ont protesté par des voies moins spectaculaires. Cependant, leur aptitude à se protéger contre l'exploitation et les abus des employeurs est limitée. Alors que les droits sont garantis par la législation, lors de poursuites contre l'employeur, le taux d'échec est élevé et les coûts financiers et personnels le sont aussi; les employées doivent également faire la preuve de leur innocence, ce qui dissuade un grand nombre d'entre elles de chercher à obtenir réparation en justice. En outre, le rapport de force, dans la relation d'emploi, favorise manifestement l'employeur, étant donné que la plupart des employées de maison sont financièrement et psychologiquement dans la dépendance de leur famille et de leurs amis, qui ont avancé les sommes élevées nécessaires pour payer les droits d'inscription et d'immigration, et elles ne peuvent donc s'exposer au risque de licenciement et de rapatriement qui en résulte. À la recherche de profit, les officines de recrutement aggravent encore la vulnérabilité de ces employées en encourageant l'employeur à ne pas renouveler les contrats après deux ans (ibid.).

À la suite de la crise économique qui a frappé l'Asie à la fin des années 1990, le Gouvernement indonésien a encouragé l'emploi d'Indonésiennes comme aides ménagères en Asie. En 2005, il y avait 90 000 Indonésiennes travaillant comme employées de maison à Hong Kong, et le nombre des Philippines avait diminué, de 150 000 à 124 000 en 2005 (Nicole Constable, communication personnelle, 2005).

Recyclage de déchets

Dans les pays développés, les ordures ménagères sont évacuées et le recyclage est effectué par les soins des municipalités. Dans les pays en développement, par contraste, ces activités sont souvent assurées par des particuliers ou des entreprises. La seule estimation dispo-

nible indique qu'à la fin des années 1980, 1 % environ de la population urbaine des pays en développement survivait grâce au ramassage de déchets (Bartone, 1988). Les personnes qui se livrent à cette activité proviennent souvent de groupes désavantagés ou sont récemment arrivées dans la ville, et bien que le travail soit sale, dégradant et exigeant, le recyclage joue un rôle essentiel dans le maintien de la propreté des villes et dans l'approvisionnement de l'industrie en matières premières. Et si les travailleurs qui collectent les matières au rebut gagnent ordinairement très peu, ceux qui se trouvent mieux placés sur la chaîne du recyclage peuvent gagner des sommes considérables (Medina, 2005).

Recyclage des déchets à Lucknow (Inde). Plusieurs facteurs comme la caste, l'appartenance ethnique et le sexe, s'accumulent manifestement dans le cas des ramasseurs de déchets à Lucknow, en Inde. Il s'agit principalement de personnes arrivées récemment des États de l'Uttar Pradesh, du Bihar ou de l'Assam. L'identité régionale, le fait qu'elles vivent dans un environnement insalubre, et leur sexe sont des facteurs essentiels qui déterminent la vulnérabilité relative des personnes engagées dans cette activité de recyclage (Kantor et Nair, 2005). Elles sont extrêmement vulnérables aux lésions, à l'infection et à la maladie (surtout aux maladies de peau étant donné le type de déchets qu'elles collectent, et du fait qu'elles sont exposées aux éléments et aux différents risques des opérations de ramassage et de tri – pas de chaussures, pas de gants, pas de moyens de se laver les mains avant de faire la cuisine et le fait que les enfants jouent parmi les déchets pendant le tri des ordures (ibid.).

Les migrants qui sont installés depuis quelque temps à Lucknow et ont noué des liens avec d'autres, sont généralement moins défavorisés que les personnes tout nouvellement arrivées. Celles qui viennent de la province d'Assam sont les plus défavorisées sur le plan social et économique : la langue locale, l'Hindi, n'est pas leur langue maternelle, elles sont ethniquement différentes des deux autres groupes de recycleurs de déchets et ont moins souvent noué des liens localement. De ce fait, ils sont plus dépendants à l'égard des sous-traitants pour l'obtention d'un logement et des zones de ramassage. Ceux qui vivent dans les quartiers de taudis plus anciens ou ceux où les professions sont plus diversifiées ont plus de chances d'avoir accès à des équipements et à des services. Cependant, ils ne peuvent guère en tirer avantage, car ils sont plus exposés aux insultes et à la grossièreté des voisins qui ne ramassent pas les déchets, et ils restent donc isolés et marginalisés.

Si les hommes aussi bien que les femmes ramassent les matières au rebut, les femmes sont plus nombreuses, ce qui accroît leur exposition aux risques de maladie. La plupart des hommes se bornent à vendre les matières recyclées. Comme les femmes doivent se déplacer entre quartiers différents, elles sont exposées à des taquineries, des attouchements et autres formes de harcèlement sexuel pendant les opérations de ramassage. Pour éviter ce harcèlement, elles s'efforcent de se regrouper, de soustraire les filles à cette activité quand elles atteignent l'adolescence et de limiter leur mobilité. Elles cherchent aussi à ne pas trop s'éloigner de leur domicile, afin de pouvoir y revenir pour faire la cuisine et s'occuper des enfants (Paula Kantor, communication personnelle, 2005).

sur écran, la teinture des textiles, le nettoyage des vêtements) mais aussi des activités où les femmes sont fortement représentées (séchage du poivre ou des épices, confection des bâtons d'encens) (Chen et Snodgrass, 2001).

Un modèle causal de l'économie non structurée

Quand on examine les coûts et les avantages du travail dans le secteur non structuré, il ne faut pas se borner aux coûts et aux avantages généraux, mais également examiner quelles catégories d'employés dans le secteur non structuré sont exposés à des coûts ou profitent d'avantages, et dans quelles circonstances. Il arrive souvent que des entreprises bien établies choisissent de recruter les travailleurs dans une relation d'emploi non officielle, dans le souci de préserver une réserve de main-d'œuvre souple et peu coûteuse. En d'autres termes, des entreprises ou des employeurs du secteur *structuré*, et donc pas seulement les entreprises du secteur non structuré, peuvent choisir des formes d'organisation du travail non structuré. En outre, les politiques et la réglementation publiques ainsi que les normes et institutions sociales déterminent le niveau des coûts et des avantages du travail dans le secteur non structuré.

Cela étant posé, on peut formuler un *modèle causal* cohérent de l'économie non structurée, qui permet de distinguer des formes non structurées d'emploi par *choix*, par *nécessité* et par *tradition*. Dans ce modèle, les personnes qui travaillent dans le secteur non structuré par *choix* sont les suivantes :

- Celles qui choisissent délibérément d'éviter l'impôt et l'inscription au registre du commerce, par exemple les microentrepreneurs qui recrutent d'autres travailleurs;
- Celles qui préfèrent la flexibilité et la commodité de ce type de travail, telles que les entrepreneurs indépendants dans les professions libérales ou techniques.

Les personnes employées dans le secteur non structuré par *nécessité* comprennent les suivantes :

- Celles qui ne peuvent trouver d'emploi dans une entreprise du secteur structuré, quand par exemple le nombre d'emplois créés ne suffit pas pour absorber l'offre de main-d'œuvre, ou quand des licenciements ont lieu, quand les sociétés délocalisent leur production, quand la mécanisation remplace les travailleurs par des machines, quand une société décide de délocaliser à l'étranger sa production ou ses services;
- Celles qui ont un revenu insuffisant de leur emploi actuel, par exemple, dans le cas des fonctionnaires mal rémunérés du secteur public, qui cherchent à compléter leur revenu dans le secteur non structuré pour joindre les deux bouts;
- Celles qui sont forcées de changer d'emploi ou d'entrer dans une nouvelle relation d'emploi : par exemple, des employés licenciés qui sont réembauchés comme travailleurs saisonniers, et des producteurs indépendants qui sont forcés d'entrer dans une relation de sous-traitance quand ils perdent leur créneau sur le marché.

Les personnes qui travaillent dans le secteur non structuré par *tradition* sont les suivantes :

- Celles qui ont une occupation héréditaire propre à leur famille ou à leur groupe social, occupation transmise d'une génération à la suivante (en Inde, certains métiers sont réservés à certaines castes);

- Celles qui se sentent investies d'une "mission" à caractère traditionnel (par exemple les guérisseurs traditionnels en Afrique australe);
- Celles qui se heurtent aux contraintes de l'offre de main-d'œuvre du fait des restrictions imposées à leur mobilité physique (en raison de normes patriarcales par exemple) ou qui ont d'autres obligations qui pèsent sur leur temps (du fait par exemple d'une division du travail entre les sexes).

Certaines personnes relevant de cette dernière catégorie travaillent dans le secteur non structuré, en fait, autant par nécessité que par tradition. En effet, les contraintes auxquelles elles se heurtent ne sont peut-être pas dues aux rôles et responsabilités qu'on attribue aux deux sexes mais plutôt à des dimensions plus générales, structurelles, de l'économie, comme la propriété des actifs et la segmentation par sexe du marché du travail. Bien entendu, certaines de ces contraintes structurelles peuvent également refléter les normes sociales relatives aux deux sexes.

Pauvreté, sexospécificité et emploi dans le secteur non structuré

La position des pauvres, en particulier des femmes, dans la main-d'œuvre mondiale a des conséquences pour la persistance de la pauvreté et de l'inégalité entre les sexes. Ceux qui s'occupent de développement doivent donc envisager la pauvreté dans la perspective des travailleurs pauvres, en particulier les femmes, dans l'économie non structurée et examiner comment le fait d'être une femme complique encore les disparités dans le domaine du travail. Enfin, les économistes et autres hauts responsables qui conseillent les dirigeants doivent réfléchir à nouveau aux hypothèses faites concernant la façon dont les marchés du travail sont structurés et intégrer la réalité de l'emploi précaire.

Disparités de revenu

L'attention nouvelle prêtée, dans le monde entier, à la pauvreté a relancé le débat sur ce qui constitue ce phénomène. On réfléchit actuellement à l'élargissement de cette notion, qui ne se borne pas aux indicateurs traditionnels de ce qu'on appelle désormais la "pauvreté monétaire" : ces aspects sont la santé, l'éducation, la longévité et les autres éléments du potentiel humain, la participation politique et l'inclusion sociale, les droits de l'homme, ce à quoi toute personne a droit, et l'émancipation de l'individu (Sen, 1985, 1993; PNUD, 1997, 2001; Rodgers *et al.*, 1995). Toutes ces dimensions sont d'importance critique pour le bien-être de celui qui est dans la pauvreté, mais cela ne doit pas faire oublier que la vie des pauvres est déterminée avant tout par ce qu'ils gagnent.

Dans la perspective des pauvres, le revenu est important : à la fois la quantité d'argent qui *arrive* dans le ménage et la façon dont l'argent *sort* du ménage. Comme le montrent les données présentées au chapitre 3, les revenus moyens sont plus élevés dans le secteur structuré que dans le secteur non structuré et cela a pour effet que si l'un ou plusieurs des membres du ménage a un emploi dans le secteur structuré, le revenu total du ménage tend à se hisser au-dessus du seuil de pauvreté. Et on a vu dans le présent chapitre que les emplois dans le secteur structuré sont moins précaires que ceux du secteur non structuré, et que l'accès à la protection sociale y est meilleure, ce qui a pour effet que si un ou plusieurs membres du ménage a un emploi dans le secteur structuré, les dépenses qui sont consacrées à parer des risques

courants ou des difficultés périodiques tendent à être relativement faibles.

Dans la perspective des femmes pauvres, ce qui compte aussi c'est la façon dont le revenu est distribué dans le ménage. Qui reçoit l'argent, dans le ménage? Les femmes ont-elles un contrôle sur leurs propres gains? Ce contrôle sur leurs gains et leur rôle dans la répartition des dépenses au sein du ménage sont d'importance critique pour leur émancipation. L'influence de la femme, dans le ménage, dépend dans une grande mesure de ces gains mais aussi de son influence en dehors du ménage; pourtant, son aptitude à gagner un revenu en dehors du domicile dépend des rôles attribués aux deux sexes et de leurs relations au sein du ménage (voir chapitre 2). Les femmes qui accomplissent un travail rémunéré à domicile sont peu susceptibles, en dépit de leurs gains mêmes, d'augmenter leur influence tant en dehors qu'au sein du ménage. Celles qui accomplissent un travail rémunéré en dehors de leur domicile et, ce faisant, apprennent à négocier avec des grossistes ou avec des fonctionnaires de l'État ont plus de chances de pouvoir se faire entendre au sein du ménage, quel que soit leur niveau de rémunération. Les femmes qui se sont organisées collectivement, dans le travail, ont plus de chances de pouvoir exercer une influence aussi bien dans leur ménage qu'en dehors, quels que soient le lieu où elles travaillent et leur niveau de gain (Chen et Snodgrass, 2001).

Pour imaginer des stratégies efficaces contre la pauvreté, les responsables du développement doivent mieux comprendre et mieux mesurer les coûts et les avantages du travail dans le secteur non structuré, en tenant compte des entrées d'argent dans le ménage, et des dépenses. Cela signifie qu'il faut examiner les problèmes que pose la mesure du revenu et des dépenses des ménages, en particulier dans les ménages dépendant d'un emploi salarié irrégulier ou d'un membre qui est à son compte. Cela signifie aussi qu'il faut tenir compte à la fois des dépenses et de la perte de revenu entraînée par la maladie, les accidents, l'arrêt de travail ainsi que des coûts monétaires et autres auxquels sont exposés les travailleurs du fait des politiques publiques et des pratiques des entreprises qui vont dans le sens d'une libéralisation complète du marché du travail. Il faut également mesurer la contribution des femmes au revenu des ménages (revenu des femmes en proportion des recettes totales du ménage) et leur aptitude à contrôler la façon dont le revenu est dépensé au sein du ménage.

Au-delà de la pauvreté monétaire

Les conséquences du travail dans le secteur non structuré vont bien au-delà du simple revenu ou de la dimension monétaire de la pauvreté. Plus que ceux qui travaillent dans le secteur structuré, ceux qui travaillent dans le secteur non structuré sont susceptibles :

- D'avoir un accès réduit aux principaux équipements et aux services sociaux;
- D'être plus exposés aux risques courants de l'existence;
- D'avoir moins accès aux moyens de remédier à ces risques (assurance maladie, assurance sur les biens, sur la vie);
- D'être donc en moins bonne santé, d'avoir moins d'instruction, et une vie plus courte;

- De se trouver exclus des institutions publiques, marchandes et politiques qui déterminent "les règles du jeu" dans leurs domaines respectifs;
- D'avoir moins de droits et de prestations dans l'emploi;
- D'avoir moins accès aux actifs financiers, physiques et productifs en général;
- D'avoir des droits réels moins sûrs sur la terre, le logement et autres actifs productifs.

Ces handicaps se renforcent mutuellement. Les individus ou les familles qui n'ont pas la sécurité d'occupation de leur logement risquent davantage d'être privés des équipements collectifs élémentaires tels que l'adduction d'eau, les moyens d'hygiène et le raccordement au réseau électrique. L'absence de ces moyens élémentaires risque de compromettre leur santé, ce qui à son tour peut les empêcher de travailler. Pourtant ceux qui doivent survivre par leur seul travail ne peuvent se permettre de tomber malades. Ne pas avoir l'eau courante à domicile signifie, pour ces femmes, qu'elles doivent passer de nombreuses heures par jour dans une queue pour s'approvisionner à une borne-fontaine ou pour aller chercher de l'eau au puits du village ou au point d'eau le plus proche. Pour les travailleurs à domicile, ce manque d'équipement élémentaire compromet leur productivité.

Disparités concernant le revenu

On a vu jusqu'ici et dans le chapitre précédent que les femmes, dans le monde, occupent plus souvent que les hommes un emploi dans le secteur non structuré, mais aussi un emploi plus précaire :

- Les femmes, plus que les hommes, sont susceptibles d'être à leur compte, de travailler à domicile dans le secteur industriel ou d'être des aides familiales non rémunérées;
- Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être des entrepreneurs dans le secteur non structuré, qui recrutent d'autres personnes ou des employés dans une entreprise non structurée ou chefs d'une entreprise familiale;
- Les femmes sont plus que les hommes concentrées dans les usines des industries légères travaillant à l'exportation, au moins aux premières phases des effets de la libéralisation des échanges, quand les travailleurs faiblement qualifiés et faiblement rémunérés sont plus recherchés⁸;
- Les femmes plus que les hommes seront vendeuses dans les rues, sauf dans les sociétés qui limitent leur mobilité physique, et elles seront plus susceptibles de vendre à même le trottoir (plutôt qu'à partir de petites carrioles, d'une bicyclette ou à la criée) et de vendre des produits périssables (plutôt que non périssables).

De ce fait, les femmes qui travaillent dans le secteur non structuré se heurtent à une disparité importante, par rapport aux hommes, dans leurs gains, plus sans doute que dans le secteur structuré. Cela est dû en grande partie au fait que les femmes sont concentrées dans des formes d'organisation du travail peu rémunéré, même dans une profession donnée. Mais même quand les femmes et les hommes accomplissent le même type de travail dans le secteur non structuré, les femmes gagnent moins. Cela tient en partie au fait que les femmes ne peuvent consacrer

8 Durant la seconde vague de la libéralisation des échanges, quand ces activités deviennent plus profitables et sont plus mécanisées, ce sont les hommes qui prennent le dessus (voir encadré 1.1 sur l'impact de l'ALENA sur l'emploi au Mexique).

autant de temps que les hommes au travail rémunéré. Cependant, une fois qu'on tient compte des horaires et des journées de travail, ainsi que d'autres facteurs comme l'éducation et l'expérience, on constate qu'en moyenne les femmes gagnent moins que les hommes pour le même type de travail, souvent en raison de l'idée que les femmes seraient, pour une raison ou une autre, moins qualifiées, ou de l'idée qu'elles ont de toute façon un gagne-pain de sexe masculin (Kantor et Nair, 2005).

Alors que certaines formes de travail dans le secteur non structuré passent pour avoir des avantages pour les femmes, elles reflètent souvent les rôles et les responsabilités attribués à chacun des deux sexes qui, à leur tour, sont utilisés pour justifier une segmentation en fonction du sexe : notamment la nécessité de trouver un équilibre entre travail rémunéré et soins non rémunérés. Enfin, les femmes sont surreprésentées dans certaines formes de travail non structuré présentant des coûts importants; c'est le cas notamment des ouvrières travaillant à domicile dans le secteur industriel qui doivent absorber tous les coûts non salariaux de la production, tout en retenant seulement une très faible proportion de la valeur ajoutée.

Le sexe et d'autres sources d'inégalité

Dans chaque pays, dans chaque système économique, les femmes se trouvent face à des contraintes, dans le travail rémunéré, simplement parce qu'elles sont femmes : leur accès à la propriété est typiquement moindre que celui des hommes, et passe souvent par leurs relations aux hommes; leur temps est absorbé par des demandes sociales plus contraignantes que celui des hommes (elles doivent notamment fournir des soins non rémunérés); et elles se heurtent, plus que les hommes, à des contraintes sociales pesant sur leur mobilité physique. Mais pour comprendre pleinement les relations entre l'emploi des femmes et leur pauvreté, il faut intégrer dans l'analyse des inégalités entre les sexes une analyse des autres relations et autres sources de disparités (OIT, 2003c). Après tout, la plupart des femmes pauvres qui travaillent sont pauvres et désavantagées non pas simplement en raison de leur sexe, mais des rôles et relations qui leur sont attribués. La classe sociale, la religion, l'appartenance raciale ou ethnique et la géographie y sont autant de facteurs qui s'ajoutent à l'appartenance au sexe féminin pour mettre un grand nombre (mais pas la totalité) des femmes dans une forme de travail précaire. Dans la plupart des régions du monde, certaines communautés – différenciées principalement par la religion, la race, l'appartenance ethnique ou la géographie ainsi que par la classe sociale – sont surreprésentées parmi les pauvres : c'est le cas notamment des communautés rurales et des minorités religieuses, raciales ou ethniques. Dans ces communautés, les femmes sont encore plus handicapées en raison de leur sexe, mais le fait qu'elles soient pauvres et désavantagées résulte d'abord de leur identité sociale au sens large, ou de l'endroit où elles vivent.

Défaillances du marché et interventions sur les marchés

Les économistes font valoir couramment que les marchés ne parviennent pas à réaliser les résultats socialement souhaitables quand il existe des coûts ou des avantages externes, quand les contrats ne peuvent être appliqués sans qu'il en résulte des coûts, quand l'information n'est pas partagée ou quand des situations de monopole existent. Ces défaillances du marché sont endémiques sur les marchés du travail non structuré. On peut donc justifier une intervention directe de l'État sur ces marchés pour réaliser les objectifs sociaux voulus. Mais les économistes estiment aussi couramment que les coûts résultant des défaillances du marché sont inférieurs aux coûts de l'intervention pour corriger ces défaillances, en particulier s'agissant des marchés du travail.

Pour savoir s'il est possible d'accepter les défaillances du marché ou s'il faut intervenir sur les marchés du travail dans le secteur non structuré, le travail ne doit pas simplement être considéré comme un facteur de production, mais plutôt comme un processus grâce auquel l'individu perçoit des avantages, subit des coûts ou s'expose à des risques, comme un processus par lequel le bien-être et le potentiel de chacun peuvent être augmentés ou au contraire épuisés; et par lequel chacun peut être libéré ou au contraire opprimé (Elson, 1999). Un travail convenable dégage des avantages sociaux tels que l'inclusion de la société, la coopération sociale, ainsi que des avantages individuels qui vont bien au-delà de la production et du revenu obtenu. Or, le travail dans le secteur non structuré est rarement un travail convenable.

Les politiques économiques qui sont expressément orientées vers l'emploi et qui cherchent à remédier aux coûts de l'emploi non structuré peuvent parvenir à des résultats socialement souhaitables – réduction de la pauvreté et de l'inégalité entre les sexes – plus facilement que les politiques qui visent étroitement la croissance. Les faits présentés dans cet ouvrage montrent que la plupart des pauvres dans le monde, et spécialement dans les pays en développement, travaillent mais ne sont pas en mesure de sortir de la pauvreté par le travail. La voie à suivre pour réduire la pauvreté et l'inégalité entre les sexes est donc de créer en plus grand nombre des emplois de meilleure qualité, d'accroître les avantages et de réduire les coûts qui s'attachent au travail dans le secteur non structuré. Le chapitre 6 présente une ébauche de politiques et de mesures futures orientées vers l'emploi, afin de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les travailleurs précaires, en particulier les femmes. Cependant, comme le montre le chapitre 5, il faut des organisations collectives solides représentant les travailleurs du secteur non structuré pour s'assurer que des politiques appropriées sont bien conçues et appliquées et pour engager dans cette grande entreprise un ensemble aussi varié que possible d'acteurs.

L'organisation collective des femmes dans l'économie non structurée



Les femmes protestent contre la faiblesse de leur salaire et contre leurs conditions de travail dans le secteur de la confection, à Phnom Penh (Cambodge).
Photo : Phillippe Lopez/AFP/Getty

“Elle me disait que nous avons des droits. Je lui répondais que non, que nous étions comme de vieilles pommes de terre, que c’était la vie. Personne ne nous enseigne que nous sommes des travailleuses et avons le droit de travailler, de défendre notre éventaire, de gagner notre vie. Et pourtant si, nous avons des droits”

Une marchande ambulante péruvienne (Ospina, StreetNet, 2003)

Comme on l’a vu dans les chapitres qui précèdent, le travail dans le secteur non structuré de l’économie tend à avoir un coût plus élevé et à présenter des risques plus grands que le travail dans le secteur structuré. Cela aggrave encore la précarité de la plupart des travailleurs du secteur non structuré, quel que soit le travail qu’il accomplissent. Ils ne s’inscrivent pas en effet dans le type de relation employé-employeur généralement régie par des règles aux niveaux local et national. Ces travailleurs sont exclus des protections sociales et juridiques ainsi que des accords issus des négociations collectives. Les femmes, parce qu’elles sont des femmes, souffrent de difficultés supplémentaires. Plus que les hommes travaillant dans le secteur non structuré, elles sont isolées, physiquement dispersées, souvent à leur domicile ou celui d’autrui. Les femmes et leur travail sont souvent dissimulés dans une longue filière de production. Elles ploient sous un double fardeau : gagner leur vie et dispenser des soins non rémunérés. L’absence de protection et les contraintes sexospécifiques contribuent aux difficultés que les travailleuses rencontrent quand elles cherchent à sortir de la pauvreté par le travail.

L’un des moyens les plus importants, pour les travailleurs du secteur non structuré, de contrecarrer les forces qui contribuent à leur appauvrissement, est l’organisation collective ou l’association. Le fait de s’organiser, de créer une organisation dont le but est de répondre à ces besoins, est un élément critique de l’émancipation économique, sociale et personnelle. Cela leur permet d’agir dans la défense de leurs intérêts, de formuler des principes d’action qui leur seront bénéfiques et de tenir les responsables politiques pour comptables de leur action à long terme.

L’organisation collective, ou association, est plus courante, et plus facile, dans l’économie structurée, mais les travailleurs du secteur non structuré ont commencé à se réunir pour exiger une amélioration de leurs conditions de travail. Leurs organisations sont devenues une voix collective par laquelle s’expriment les travailleurs du secteur non structuré les plus défavorisés, comme c’est le cas par exemple de tous ceux, hommes et femmes, qui ramassent pour les recycler des articles au rebut et les marchands ambulants, et ces organisations ont obtenu d’importantes victoires. Les nombreuses politiques et actions locales et internationales qui visent à aider les travailleurs du secteur non structuré, citées dans ce chapitre et le chapitre suivant, n’auraient pas été possibles sans les efforts durables et éclairés des organisations collectives de femmes qui travaillent dans le secteur non structuré.

Malgré le rôle de ces femmes dans l’obtention de ces gains, leurs organisations restent encore souvent aux pre-

mières phases de leur existence, en particulier des difficultés particulières que les femmes rencontrent pour s’organiser. Elles sont moins capables que les hommes d’assister à des réunions et d’assumer un rôle dirigeant dans les organisations de travailleurs, en raison des limitations culturelles qui pèsent sur leur rôle public, ainsi que du temps qu’elles doivent consacrer à la fourniture de soins. Néanmoins, les femmes cherchent avec constance à créer ou à rallier des groupes qui leur apportent des avantages économiques et sociaux essentiels.

En dehors de ces buts précis, des préoccupations moins tangibles les animent quand elles s’organisent. Nombreuses sont celles qui sont vulnérables à des dangers et à l’exploitation. Elles travaillent dans des conditions très difficiles pour un salaire généralement inférieur à celui des hommes. Elles s’adaptent au mieux à cette situation, mais elles exigent également le respect, la dignité et la justice. En fin de compte, nombreuses sont les travailleuses qui s’aperçoivent qu’en ordre dispersé elles n’arrivent à rien.

Ainsi, l’association est une fin en soi – les femmes se sentant alors moins impuissantes et plus capables de se soutenir mutuellement – et un moyen d’accroître leur impact sur la scène locale, nationale ou internationale. L’association est également un moyen de peser, dans le sens voulu, sur le choix des politiques, et de concourir aux efforts que font les femmes pour devenir des membres actifs de leur communauté et de rétablir l’égalité dans leur ménage. Comme le fait observer une militante de la cause des femmes, en Inde :

« Quand des femmes, parmi les plus pauvres, les moins instruites, les plus opprimées dans leur société se réunissent, elles font l’expérience de changements spectaculaires ... dans le rapport de forces, dans leurs conditions de vie, dans leur position au sein du ménage et de la communauté. L’effet peut-être le plus important de cette autonomie nouvelle est que la femme dit alors “maintenant je n’ai plus peur”. »

En s’organisant collectivement, les femmes peuvent commencer à alléger les coûts et les risques du travail précaire, ainsi que la vulnérabilité, l’insécurité et la dépendance qui sont pour elles chose courante quand leur existence est contrôlée par des forces culturelles, économiques et politiques puissantes. Cela est vrai en particulier des femmes pauvres. En s’organisant, elles peuvent desserrer les nombreuses contraintes qui pèsent sur elles du fait de la pauvreté, et notamment le manque de connaissance du monde extérieur et de son fonctionnement. Pour les femmes dont le monde est limité à leur domicile,

leur famille et leur travail, le simple fait de s'affilier à une organisation collective élargit leur horizon. Quand les femmes participent activement à une organisation ou prennent un rôle dirigeant dans celle-ci, leur confiance en elles, leur connaissance et leur compréhension du monde s'accroissent généralement et elles acquièrent de nouvelles compétences.

Mais il ne suffit pas de s'organiser pour obtenir les changements voulus. Les travailleurs en général doivent être représentés dans les institutions et dans les processus qui définissent les politiques et les "règles du jeu (économique)". Dans l'économie mondiale, l'amélioration des conditions de vie des travailleurs du secteur non structuré en général – et des femmes de ce secteur en particulier – suppose qu'elles puissent s'exprimer au niveau international comme aux niveaux local et national. Des négociations internationales, régionales et nationales concernant les accords de libre-échange, les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) doivent toutes faire une place aux travailleurs du secteur non structuré, à leurs préoccupations, à leur souci de s'exprimer, car ils sont la majorité des travailleurs dans la plupart des pays en développement et la grande majorité des travailleurs pauvres. Pour permettre aux travailleurs du secteur non structuré de s'exprimer au niveau le plus élevé il faut faciliter la croissance de leurs organisations et donner à leurs dirigeants potentiels les moyens de cette entreprise. Cela n'est pas chose facile, mais c'est pourtant essentiel.

Les avantages de l'organisation collective

Le présent chapitre traite surtout des associations, car c'est à celles-ci que les femmes qui travaillent dans le secteur non structuré de l'économie seront le plus susceptibles de se consacrer directement. Une association est composée de membres qui sont les usagers mêmes des services fournis ainsi que les dirigeants et les propriétaires. Ainsi, pendant qu'elles organisent une association, participent à ses travaux, les femmes acquièrent simultanément de nouvelles capacités. Une association fournit habituellement des prestations et s'attache à réduire au minimum les contraintes auxquelles se heurtent les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, car l'association est directement contrôlée et gérée par des travailleurs du secteur non structuré. Cela est vrai en particulier des associations où les femmes participent pleinement à la direction, ce qui offre aux travailleuses pauvres un moyen direct de négocier avec ceux qui ont le pouvoir de décision sur leurs conditions de travail et sur leur existence, et de les influencer. Faire partie d'une association de ce type offre généralement un grand nombre d'avantages pour les travailleuses du secteur non structuré.

Quand les travailleurs à la journée, les travailleurs à domicile dans l'industrie, les travailleurs à domicile ou les travailleurs sous contrat s'organisent pour négocier avec ceux qui les "emploient", ils peuvent **accroître leurs gains quotidiens et rendre moins précaires leurs conditions de travail**. En 1999, après de nombreuses années de protestations et d'efforts pour s'organiser, des travailleurs à domicile britanniques ont enfin été couverts par la législation nationale sur le salaire minimum. En Afrique du Sud, après une lutte de 15 ans à laquelle a participé le syndicat des employés de maison, parmi d'autres, les employés de maison ont vu leur situation enfin couverte par la loi sur l'assurance chômage en 2003, qui prévoit une protection contre le chômage, en cas de décès, de maladie et de maternité.

Le fait de s'organiser en association aide les femmes qui ont très peu d'avoirs à mettre en commun leurs ressources, ce qui augmente leur pouvoir économique. Les coopératives d'épargne et de crédit peuvent aider les travailleurs pauvres à obtenir des services de microfinance. Les producteurs n'ayant que très peu de capital peuvent acheter ensemble des matières premières au prix de gros. Les paysans sans terre peuvent acheter ensemble des terres, et les agriculteurs qui sont incapables, individuellement, d'entrer sur un marché peuvent voir cet accès facilité et pouvoir participer à une négociation collective.

Le fait de s'organiser aide les travailleurs du secteur non structuré à avoir accès à des services ou à construire des systèmes de protection sociale meilleurs et plus ambitieux dans des domaines tels que les soins de santé et les retraites. Ces activités prennent une importance grandissante du fait que l'emploi dans le secteur non structuré augmente alors que les protections juridiques et sociales diminuent, ainsi que les dépenses sociales de l'État. Les associations de travailleuses gèrent collectivement des écoles et des crèches ainsi que des centres de soins. Par exemple, en utilisant des fonds offerts par le Conseil municipal d'Accra, l'Association des femmes du marché d'Accra (Ghana) a organisé une crèche, qui garde les enfants pendant que les femmes travaillent. Le Département de la protection sociale, le Ministère de la santé et le Ministère de l'eau et de l'assainissement ont coopéré pour remettre en état un bâtiment ancien, proche du marché, où la crèche a été installée : elle garde les enfants en bas âge et des enfants plus âgés (Wazir, 2001).

En période de crise, les associations peuvent mobiliser un soutien et une aide aux victimes, et cela a été le cas de l'Association des femmes travaillant à leur compte (*Self-Employed Women's Association – SEWA*), après le violent séisme qui a frappé l'État du Gujarat, en Inde, ou de la Fondation Siyath (membre du HomeNet South Asia) à Sri Lanka, après le raz-de-marée de 2004. La Fondation qui travaille avec les tisserands de fibres de coco, a distribué des vêtements, des aliments, des serviettes hygiéniques et des outils; elle a mis en relation des femmes avec des avocats; elle a fourni une aide sociopsychologique; et travaillant avec UNIFEM, elle a mis en œuvre un programme de relèvement à long terme qui comporte l'association des membres en une coopérative et la mécanisation de la production de fibre de coco.

La force de l'organisation collective aide les femmes à être représentées dans les instances locales, nationales et internationales qui prennent les grandes décisions, ce qui leur permet d'exercer leur influence pour obtenir que des changements soient apportés aux politiques suivies ou à la législation. Des représentants syndicaux cambodgiens ont été invités à participer, en 2002, aux consultations sur le DSRP du Cambodge. Parmi ces représentants syndicaux figurait la Présidente de la Fédération indépendante nationale des syndicats du textile du Cambodge, qui représentait un grand nombre de travailleuses du secteur structuré et non structuré des branches du textile et du cuir. Les représentants syndicaux sont parvenus à obtenir le maintien d'un salaire minimal dans le cadre d'une stratégie de réduction de la pauvreté (Raghwan, 2004).

Il faut mentionner un autre avantage. Un certain nombre de chercheuses féministes et de défenseurs des droits des femmes font valoir que travailler en dehors du ménage est l'un des meilleurs moyens, pour les femmes, d'améliorer leur position personnelle dans le ménage (Petchesky et

Judd, 1996). Cela dépend en fait beaucoup de la nature et des conditions de travail, mais il est certainement vrai que les femmes *peuvent* améliorer leur position au sein du ménage en améliorant leur position en dehors du ménage, ce qui à son tour les aide à améliorer leurs conditions d'emploi (Chen et Snodgrass, 2001; Kabeer, 1998).

Le rôle central du travail

Le travail joue un rôle central dans la vie quotidienne des femmes comme des hommes. Il absorbe en effet une partie importante des activités de la journée, il est autant une source d'identité et de dignité que de moyen d'existence. De façon générale, l'identité des hommes en tant que travailleurs est plus facilement reconnue et appréciée que celle des femmes. On dit d'un homme : "c'est un mineur, un comptable, un agriculteur", mais on décrit les femmes avant tout par leur rôle de mères et de dispensatrices de soins. Les femmes restent souvent invisibles, ne sont pas reconnues comme travailleuses, à la fois parce qu'elles sont des femmes et parce que le travail, dans l'économie non structurée, est souvent caché. Comme on l'a vu au chapitre 2, le travail et la contribution des femmes à l'économie, ainsi qu'à la famille et à la vie collective, sont systématiquement sous-évalués, en particulier quand les femmes travaillent à domicile, sont des aides ménagères ou des soignantes rémunérées, ou encore travaillent sans rémunération dans l'entreprise ou la ferme familiale. Si l'on pense avant tout à leur rôle en tant que travailleuses, plutôt qu'en tant que ménagères s'occupant des enfants, on met en évidence le fait que les femmes sont des agents économiques qui contribuent à la vie de leur ménage comme à l'économie, et doivent donc être considérées comme entrant dans le champ d'application des politiques aussi bien économiques que sociales.

Les travailleuses sont souvent invisibles, mais il en va de même aussi de leurs associations. Cela est vrai en particulier des associations créées par les travailleuses du secteur non structuré. La plupart des instances, des conférences et des séminaires internationaux et nationaux oublient de les inviter directement et les recherches à leur sujet sont encore très limitées. Cela est dû en partie au fait que certaines associations choisissent de ne pas se faire connaître, afin de mieux protéger leurs membres. Mais cela est dû aussi en grande partie au fait que les travailleurs pauvres, même s'ils sont organisés, demeurent invisibles dans les milieux officiels du développement, ce qui amène ces milieux à faire l'hypothèse que les associations de travailleuses du secteur non structuré n'existent pas.

Or, la réalité est bien différente. Par exemple, quand UNIFEM et HomeNet ont commencé à appliquer un programme à l'intention des travailleuses à domicile en Asie, l'une de leurs premières activités a été de recenser leurs associations. On a constaté qu'il y avait ainsi au moins 508 associations de ce type au Bangladesh (BHWA, 2003/2004) et 307 au Pakistan, ayant parmi leurs membres une grande proportion de femmes (Haider et Tahir, 2004). De même, quand StreetNet International a tenté de recenser les organisations de vendeuses ambulantes au Brésil, on a appris qu'il existait 770 organisations de femmes et d'hommes gagnant leur vie par la vente ambulante dans la seule ville de Sao Paulo.

Les organisations qui associent des travailleurs du secteur non structuré sont généralement petites, ce qui risque de compromettre leur pérennité. Les avantages de ces petites associations locales sont qu'elles examinent directement les questions qui affectent leurs membres et encouragent une participation active et des possibilités de

Encadré 5.1

L'Association des femmes travaillant à leur compte (SEWA)

Appui à l'émancipation des femmes

L'Association des femmes travaillant à leur compte (SEWA) est un syndicat qui compte 700 000 membres – des femmes pauvres travaillant dans le secteur non structuré – dans six États de l'Inde. SEWA se décrit elle-même comme un *banyan*, le syndicat principal étant le tronc, les nombreuses associations affiliées étant les branches, les membres elles-mêmes étant les feuilles. Créée en 1972 dans l'État de Gujarat, SEWA est le premier syndicat de travailleurs et travailleuses du secteur non structuré dans le monde. L'Association a d'abord cherché à unir les travailleurs du secteur non structuré, hommes et femmes, des villes et des campagnes autour de la question du "plein emploi" que l'Association définit comme l'ensemble travail, revenu, alimentation et sécurité sociale. Son deuxième objectif est de rendre ses membres autonomes tant individuellement que collectivement, cette autonomie se mesurant en fonction de 11 "points" : emploi, revenu, avoirs, alimentation, santé, logement, soins aux enfants, organisation, encadrement, autonomie et éducation.

SEWA milite aux niveaux national et international pour l'adoption de politiques favorables aux travailleurs du secteur non structuré. Parmi ses succès il faut citer l'adoption de la politique nationale des marchands ambulants en Inde (2004) et ses démarches auprès des délégués aux conférences qui ont adopté la Convention de l'OIT sur le travail à domicile (1996) (voir encadré 5.6). SEWA a également été un des cofondateurs de plusieurs réseaux nationaux et internationaux qui apportent leur appui aux travailleurs du secteur non structuré, comme l'Alliance nationale des vendeurs des rues, le réseau WIEGO (les femmes et l'emploi précaire : mondialisation et organisation), StreetNet et HomeNet.

Au fil des ans, SEWA a suscité la création d'un grand nombre de filiales, autant d'associations qui s'ajoutent au syndicat lui-même : une banque coopérative, des caisses de crédit et d'épargne des villages, des coopératives de production, une fédération de coopératives et de groupes locaux. Toutes ces organisations économiques sont la propriété des femmes qui sont membres de SEWA. Elles acquièrent des parts et administrent et contrôlent ces organisations par le biais de conseils de représentantes démocratiquement élus.

SEWA a également créé diverses institutions spécialisées qui fournissent divers services à leurs membres, comme les soins de santé, les soins aux enfants et l'assurance, la recherche, la formation et la communication, la commercialisation, le logement et l'équipement. À ce jour, SEWA Bank compte 200 000 dépôts et un capital de 900 millions de roupies (20,6 millions de dollars). SEWA Insurance assure 130 000 membres. SEWA Marketing s'adresse à 400 000 petits producteurs; et SEWA Academy forme chaque année 300 00 femmes.

distinguer des leaders. Les inconvénients résident dans le pouvoir limité d'obtenir des gains substantiels pour leurs membres, le niveau assez faible des cotisations et la médiocrité des ressources financières, l'étroitesse de la base de compétences, l'isolement et la difficulté d'obtenir une aide.

Plusieurs associations de travailleuses du secteur non structuré sont pourtant parvenues à dépasser les structures locales pour créer des organisations plus ambitieuses qui profitent des économies d'échelle, ont un accès plus large aux ressources et exercent une plus grande influence. L'une d'elles, qui a particulièrement réussi, est SEWA, le syndicat des femmes travaillant à leur compte dans le secteur non structuré, en Inde (voir encadré 5.1). SEWA, par sa taille, a acquis une autorité et un pouvoir qui lui permettent d'obtenir des avantages concrets, d'avoir

La Fondation Siyath fournit de multiples services

Une association de travailleurs ne vaut que par les services qu'elle peut fournir à ses membres. Dans le secteur structuré, la négociation collective et la solidarité sont parfois suffisantes. Mais les travailleuses du secteur non structuré sont exclues de la sécurité sociale et autres prestations allant avec l'emploi, de sorte que leurs associations peuvent avoir une vocation plus large.

La Fondation Siyath, qui regroupe les travailleuses du secteur non structuré de transformation des fibres de coco à Sri Lanka, est l'une des nombreuses organisations qui ont trouvé des moyens novateurs de fournir des services d'importance critique à leurs membres. Les femmes des régions côtières de Sri Lanka travaillent dans des conditions extrêmement difficiles pour recueillir la fibre de coco, leur principale source de revenu. Auparavant, la plupart vendaient leur production individuellement à des acheteurs et ne pouvaient en obtenir des prix équitables. La Fondation Siyath a créé un centre où ses membres peuvent présenter des échantillons, négocier des accords avec les acheteurs, obtenir une information sur le marché et participer à un effort collectif de commercialisation. Cela facilite les relations entre les acheteurs et les vendeuses de sorte que le profit va vraiment à celle qui fait le travail plutôt qu'à l'intermédiaire, et individuellement, les femmes n'ont pas à négocier chaque fois sur les prix sans savoir quel serait un prix équitable. La Fondation Siyath offre également des possibilités de formation technique, des classes d'alphabétisation et des services destinés aux femmes victimes de violence domestique.

accès à des ressources et d'exercer une influence sur les grands choix au niveau des politiques locales, nationales et internationales.

Stratégies et formes d'organisation

Les possibilités de s'organiser, pour les travailleuses du secteur non structuré, et le type d'organisations collectives le mieux adaptées à leurs besoins dépendent d'un large ensemble de facteurs, en particulier l'environnement social, politique et économique général de leur travail et de leur existence. L'emplacement géographique et les restrictions qui pèsent sur la mobilité physique des femmes peuvent influencer leur aptitude à s'organiser. Dans les petites entreprises familiales, basées à domicile, les travailleuses ne sont pas aussi visibles que celles qui sont employées à temps partiel, temporairement ou sous contrat, dans des entreprises plus grandes et elles ont donc plus de mal à entrer en contact et à se mobiliser ensemble. Les migrantes et les travailleuses employées dans les zones franches industrielles se heurtent souvent à d'énormes difficultés pour s'organiser collectivement du fait du contrôle rigoureux exercé sur leurs mouvements. En outre, nombreuses sont celles qui hésitent avant d'adhérer à une organisation collective du fait d'alliances à caractère familial, d'un sentiment de loyauté à l'égard des réseaux familiaux ou de la crainte de perdre leur emploi. L'association qui se crée doit donc refléter la nature et les conditions de travail du secteur non structuré, en particulier les différents types de travail qu'accomplissent ces travailleuses, l'incertitude de leurs horaires et la dispersion de leurs lieux de travail.

Les femmes se heurtent également aux problèmes du pouvoir et de la discrimination sexiste. Ainsi, en dehors des protections spécifiques sur le lieu de travail, les femmes doivent obtenir la garantie d'un salaire égal à travail égal ou comparable, des moyens adéquats, sûrs et d'un coût rai-

sonnable d'assurer les soins aux enfants, un congé de maternité avec maintien du revenu, la sécurité physique quand elles se déplacent et la protection contre le harcèlement sexuel et l'exploitation sexuelle sur le lieu de travail.

Comme les travailleuses du secteur non structuré ont souvent beaucoup de mal à identifier un "employeur" avec lequel elles pourraient négocier de meilleures conditions, ou risquent de perdre leur emploi si elles formulent des exigences, elles ont utilisé des formes diverses d'organisation et des stratégies variables pour atteindre leurs objectifs. Quand il n'y a pas d'employeur bien déterminé, par exemple, les marchandes ambulantes ont négocié avec les autorités municipales pour défendre leur droit de gagner leur vie par la vente ambulante.

En Californie, les consommateurs, les travailleurs, les syndicats et les autorités ont collaboré pour créer des organismes publics qui supervisent la fourniture des soins de santé à domicile. L'un des aspects novateurs de ces organismes publics est la présence, dans leur conseil d'administration, de consommateurs de soins de santé qui étaient préoccupés par la rotation rapide du personnel et la médiocrité des services fournis. Les fournisseurs de soins de santé étaient généralement des aides soignantes faiblement rémunérées, et qui, n'appartenant pas au secteur structuré, ne recevaient pratiquement pas de prestations sociales. Jusqu'à ce que leurs associations aident à créer les organismes publics en question, elles n'avaient pas de moyens de mener des négociations collectives. Avec la création de ces organismes publics, les syndicats, tels que le Syndicat international des employés des services (SEIU), ont pu négocier des augmentations de salaire et de meilleures prestations pour les aides soignantes, tout en protégeant le droit des consommateurs de recruter, de former et de remercier un fournisseur de soins (SEIU, 2005).

Quand les négociations collectives sont difficiles, les travailleurs du secteur non structuré peuvent avoir recours à une action collective. Mais comme ils peuvent être licenciés à volonté, ils ne recourent que rarement à la grève et, à la place, les femmes du secteur non structuré ont fréquemment eu recours à des manifestations publiques de leur pouvoir, en organisant des manifestations, des marches, ou une résistance passive, souvent associées à une action publicitaire dans les médias. En Thaïlande, des campagnes destinées à mobiliser l'opinion, lancées par HomeNet et les organisations affiliées, ont abouti à l'adoption par le parlement, en 2004, de la loi de protection des réglementations ministérielles, qui permet aux travailleuses à domicile et autres personnes employées dans l'économie non structurée de participer au système de sécurité sociale existant en Thaïlande (Rakawin Lee, communication personnelle, 2005).

Les associations de travailleurs du secteur non structuré ont une structure variable qui dépend de leurs objectifs, et leurs structures et leurs règlements intérieurs reflètent les règles juridiques différentes qui les régissent. Que les travailleurs s'organisent en coopérative, en association créée pour la solution d'un problème ou en syndicat, dépend de la façon dont leurs membres perçoivent leurs besoins et leurs objectifs.

Coopératives de production

Les coopératives de production sont généralement les plus faciles à créer, surtout si elles regroupent un petit nombre de travailleurs. Ces coopératives offrent une structure dans laquelle les travailleurs mettent en commun des ressources financières, matérielles, de compétences et de l'expérience (pour réduire au minimum les coûts de

transaction), ce qui leur permet d'accroître leurs gains et d'obtenir des biens et services en mettant en commun ces gains provenant de leurs ressources conjuguées. Les coopératives, habituellement, visent une augmentation du revenu par le développement de leur activité (Levin, 2002) et poursuivent donc à la fois des objectifs économiques et sociaux, facteur qui a contribué à leur succès dans l'émancipation des femmes et dans la prise de conscience par elles des avantages de l'organisation collective. La coopérative de production offre aussi une structure par laquelle les femmes peuvent acquérir des compétences de négociation, d'administration et autres et un savoir-faire qui leur permet d'éliminer les relations avec des employeurs ou des intermédiaires susceptibles de les exploiter. Dans certains cas, les coopératives travaillent avec les syndicats traditionnels pour fournir des prestations supplémentaires, organiser de nouveaux membres ou améliorer leur position de négociation, comme c'est le cas de SEWA (voir encadré 5.1).

Au Burkina Faso, l'Organisation nationale des syndicats libres (ONSL) a ouvert ses portes aux travailleuses du secteur non structuré qui s'occupent de broderie, de tricot et de production de savon dans la capitale Ouagadougou. L'ONSL a créé un centre de développement qui organise des enseignements d'alphabétisation, d'hygiène et de nutrition pour permettre aux femmes de tenir les fiches de santé de leurs enfants, ce qui est un avantage énorme si un enfant tombe malade (dans un pays où le taux de mortalité des moins de 5 ans est de 50 %). Ce centre organise aussi des cours de formation en comptabilité et administration au niveau élémentaire. Par ces activités, les femmes se sont organisées collectivement, et ont formé de leur côté une coopérative qui s'est affiliée à l'ONSL (CISL, 1999).

De même, au Kenya, au Rwanda, en Tanzanie et en Ouganda, les organisations coopératives et les syndicats nationaux ont noué des alliances pour mettre en œuvre une stratégie commune d'organisation des travailleurs non protégés du secteur non structuré. Ces initiatives incorporent un souci d'égalité entre les sexes, qui a conduit à une augmentation du nombre de travailleuses du secteur non structuré qui se sont organisées, une augmentation de leur revenu et la création d'une caisse autorenouvelable de prêt (OIT, 2005d).

Associations créées pour la solution d'un problème

Une autre solution, pour les femmes employées dans le secteur non structuré, dans de nombreuses localités, consiste à former des associations s'occupant de questions précises qui concernent leur existence et leur vie, ou à y participer. En cherchant à résoudre ces problèmes, les femmes sont généralement capables aussi de traiter de nombreuses autres préoccupations relatives au travail, même si ce n'est pas directement. Par exemple, les femmes pauvres des zones de taudis des villes se heurtent à des problèmes du fait de la médiocrité de l'équipement public, notamment du manque de moyens de transport en général (et de moyens de transport en commun sûrs en particulier) ou du manque d'eau potable. Dans certains cas, les femmes ont organisé elles-mêmes des systèmes de transport en commun plus sûrs. Dans d'autres cas, elles ont créé des groupes d'usagers de l'eau ainsi que des associations de sensibilisation à l'hygiène pour aider les femmes à se protéger et à protéger leurs familles contre les maladies provenant de l'eau souillée. Ces associations peuvent travailler étroitement avec des organisations de

Encadré 5.3

Coopératives de recyclage en Amérique latine

Les femmes dont l'activité consiste à ramasser des matières au rebut pour les recycler figurent souvent parmi les plus pauvres; elles se sont organisées pour créer, avec succès, des coopératives dans plusieurs pays d'Amérique latine. Le mouvement le plus dynamique de coopératives de recyclage se trouve en Colombie où une ONG, la *Fundación Social*, a aidé plus de 100 coopératives de tout le pays à lancer un programme national de recyclage. La structure de ce mouvement inclut des coopératives nationales, régionales et locales, dont la plus connue est la *Cooperativa Recuperar*. Cette coopérative a été créée en 1983 et compte aujourd'hui 1 000 membres, dont 60 % de femmes. Elles gagnent 1,5 fois le salaire minimum et sont couvertes par l'assurance maladie nationale colombienne. La coopérative offre des prêts, des bourses d'études et une assurance sur la vie et les accidents. Quand la crise économique, en Argentine, a entraîné la fermeture de nombreuses usines et de nombreux licenciements, les employés qui naguère encore étaient salariés ont dû se faire recycleurs de matières au rebut pour survivre. Un grand nombre sont désormais organisés en coopératives comme les 14 coopératives créées pour recycler du carton à Buenos Aires. L'une d'elles, *Cooperativa El Ceibo*, a été fondée par des femmes, qui sont encore la majorité de ses 102 membres. La coopérative a signé un accord avec les autorités municipales pour fournir des services de recyclage dans une superficie couvrant 93 pâtés de maisons. Au Brésil, les recycleurs de matières au rebut ont créé leurs propres coopératives dans le pays, dont 14 à Rio de Janeiro, qui compte au total 2 500 membres. *Coopamare* est l'une de celles qui a le mieux réussi : elle collecte 100 tonnes de matières recyclables par mois. Ses membres gagnent jusqu'à deux fois le salaire minimum officiel du Brésil (Medina, 2005).

travailleurs et des ONG. Elles sont pour la plupart localisées dans la communauté locale, mais plusieurs ont commencé à agir aux niveaux national et international, comme c'est le cas de la SPARC (Société pour la promotion des centres locaux de ressources) à Mumbai (Inde), qui est l'un des membres fondateurs de Shack Dwellers International (D'Cruz et Mitlin, 2005).

Les syndicats

À un moment donné de leur effort pour se faire reconnaître et pouvoir s'exprimer, les organisations de femmes doivent souvent mettre à profit les atouts des syndicats traditionnels. Par exemple, elles peuvent s'affilier à des syndicats pour lutter pour obtenir le droit de participer à une négociation collective. Dans le monde, les femmes sont moins fréquemment représentées dans les syndicats établis de longue date, en raison, d'une part, de la prédominance des hommes dans l'emploi structuré et, d'autre part, du fait que les femmes ont plus de difficulté à s'organiser. Elles peuvent par exemple être tenues de s'occuper de leur famille après leur journée de travail ou ne pas pouvoir se rendre seules aux réunions syndicales. Néanmoins, la présence des femmes dans les syndicats bien établis augmente, dans le monde, étant donné que leur part dans l'activité productive augmente aussi. Cette croissance est actuellement inégale, et varie d'un pays à l'autre (CISL, 2005a) et d'un secteur à l'autre. Les femmes employées dans le secteur non structuré profitent des atouts des syndicats bien établis en participant à une organisation qui fonctionne, qui est reconnue, qui a des ressources, des compétences, des contacts et une filière d'accès aux employeurs, à l'administration et aux organisations internationales.

Les syndicats de femmes dans le monde

Encadré 5.4

Amérique latine – Brésil : L'*Associação do Movimento Interestadual de Quebradeira de Coco Babaçu* (Association du mouvement interÉtats des travailleurs de la noix de coco), fondée en 1989, est un syndicat de femmes qui récoltent, écalent et vendent les noix de coco en Amazonie. Ce syndicat a noué des alliances avec des groupes écologiques pour lutter contre la surexploitation des cocotiers par les sociétés privées et publiques. Les membres peuvent s'affilier à des coopératives créées par le syndicat, qui est en relation avec les fédérations syndicales brésiliennes.

Afrique – Tchad : Le Syndicat des femmes vendeuses de poisson a été fondé en 2002 et compte actuellement 500 poissonnières, dont l'action collective est de protéger leurs intérêts économiques en augmentant le prix du poisson et en améliorant son stockage. Le syndicat cherche à resserrer la solidarité de ces femmes par l'éducation et des activités sociales.

Europe – Pays-Bas : Le *Vakwerk De Rode Draad* (syndicat du fil rouge) est un syndicat de travailleuses sexuelles créé en 2002 peu après la légalisation, aux Pays-Bas, de la prostitution. Il est affilié à la Confédération néerlandaise des syndicats. En 2004, ce syndicat a créé une organisation de défense de femmes victimes de la traite et a commencé à négocier avec l'Association des propriétaires de bordels pour adopter un accord national, mais les négociations ont échoué quand ces derniers ont insisté pour que les prostituées soient considérées comme travailleuses à leur compte (Gallin et Horn, 2005).

Dans certains cas, les travailleuses du secteur non structuré se sont réunies pour créer leur propre syndicat, au lieu de rallier les syndicats existants, peut-être moins sensibles à leurs besoins. Pour les femmes, les avantages de la création de "nouveaux" syndicats est que ceux-ci peuvent se doter de structures novatrices et de programmes originaux, moins "paternalistes" et plus ouverts au changement que les syndicats traditionnels. Par exemple, les syndicats de femmes sont généralement plus novateurs dans la recherche de solutions à des problèmes tels que les soins aux enfants et les heures de réunion.

Ces syndicats sont considérés comme nouveaux, même si, pour certains d'entre eux, ils ont plus de 25 ans comme le Forum des travailleuses de l'Inde, car leur structure et leur fonctionnement diffèrent des syndicats traditionnels et ils sortent de la structure syndicale officielle. Certains nouveaux syndicats s'organisent par secteur, tandis que d'autres sont des syndicats à vocation générale visant tous les travailleurs du secteur non structuré. Certains cherchent avant tout à organiser les travailleurs salariés dans le secteur non structuré tandis que d'autres regroupent ceux qui sont indépendants, qui travaillent à leur compte. Comme pour les coopératives, certains de ces nouveaux syndicats reçoivent l'appui des syndicats traditionnels, qui cherchent de plus en plus à trouver des adhérents parmi les travailleuses du secteur non structuré, la main-d'œuvre structurée diminuant par suite des opérations de délocalisation ou restructuration menées par les employeurs.

Influence sur les politiques suivies : alliances et réseaux nationaux, régionaux et internationaux

En dehors d'une amélioration immédiate de la situation concrète de ces travailleurs, l'un des principaux buts

poursuivis dans l'organisation collective des travailleurs du secteur non structuré, en particulier des femmes, est de pouvoir influencer les forces qui déterminent les conditions de travail et donc les politiques qui peuvent régler ces forces. Au niveau national, les travailleurs du secteur non structuré doivent se faire entendre dans les instances politiques du pays et auprès des autorités et du patronat. Au niveau international, ces syndicats doivent être entendus par les institutions qui s'occupent du commerce international, du travail et de l'économie mondiale. Une fois que les accords sont conclus, un nouveau problème, pour les femmes et pour leurs organisations, est de s'assurer que ce qui a été décidé est bien appliqué. Des réseaux et des alliances d'organisations de femmes et d'ONG, d'associations, d'organismes multilatéraux et de groupes qui déterminent les politiques internationales aident les femmes à se faire entendre dans les institutions qui choisissent des politiques et fixent des règles et ménagent des liens avec des ONG et des organismes donateurs qui leur sont favorables.

Ces réseaux et alliances peuvent influencer le choix des politiques, par le canal de la recherche et en mobilisant des ressources, ce qui serait au-delà des possibilités d'une simple organisation, et ce qui permet aux travailleuses du secteur non structuré d'élaborer des stratégies et des campagnes communes et de fournir des informations sur d'autres femmes en lutte.

Les organisations qui visent le changement social dans les pays développés se préoccupent souvent des conditions de travail dans le secteur non structuré. Des réseaux se sont constitués pour tenter de résoudre ces problèmes et ils peuvent apporter une aide à des travailleuses dans des pays lointains. Ainsi, la *Clean Clothes Campaign* (CCC) a été créée en Europe pour améliorer les conditions de travail et émanciper les travailleurs du secteur mondial de l'habillement, dont la plupart sont des femmes. Opérant à partir de neuf pays européens, la CCC regroupe des fédérations nationales autonomes de syndi-

Encadré 5.5

StreetNet International

Ce réseau est une alliance d'organisations de marchandes ambulantes lancée en 2002. Les associations qui organisent collectivement les marchands ambulants sont habilitées à s'affilier à StreetNet, qui encourage l'échange d'informations et d'idées sur les questions d'importance critique pour les vendeurs des rues, met au point des stratégies pratiques d'organisation et de plaidoyer, encourage la solidarité locale, nationale et internationale entre les associations de marchands ambulants et de vendeurs des rues (qui se font souvent une concurrence féroce), et stimule le développement d'alliances nationales de ces associations.

À ce jour, 19 associations de marchands ambulants – soit au total environ 200 000 membres – sont affiliées à StreetNet. Cette alliance a tenté de s'assurer que les hommes ne prennent pas le pouvoir dans cette organisation, par un règlement intérieur qui dispose qu'au moins 50 % des membres de son conseil international et de ses membres permanents soient des femmes (StreetNet, 2004).

cats et d'ONG reliés à un réseau international d'ONG, de syndicats, de personnes privées et d'institutions dans beaucoup de pays où sont produits des articles de vêtements. La Campagne travaille avec des consommateurs pour faire pression sur les sociétés qui donnent, en sous-traitance, du travail à domicile dans les pays en développement, en exigeant qu'elles améliorent les conditions d'emploi et luttent contre la dégradation de l'environnement (*Clean Clothes Campaign*, 2005).

Au niveau mondial, l'Organisation fédérative des fédérations nationales de syndicats, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), et des syndicats mondiaux tels que la Fédération internationale des travailleurs de l'alimentation, du tabac, de l'agriculture et industries connexes, la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir, et la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, sont désormais engagés à soutenir et organiser collectivement les travailleurs du secteur non structuré de l'économie. Ces syndicats ont adopté des résolutions, lancé des projets et des campagnes pour appuyer leur engagement. Par exemple, la CISL a lancé une campagne à l'occasion de la Journée internationale des femmes 2004 sous le titre « Les syndicats pour les femmes, les femmes pour les syndicats », qui privilégie l'organisation collective des femmes dans l'économie non structurée et les zones franches industrielles. Cette campagne commence à avoir des résultats, surtout en Afrique où, par exemple, le nombre de femmes qui se sont affiliées, en Mauritanie, a augmenté de 30 % en six mois (CISL, 2005b). En outre, la Confédération mondiale du travail a publié un manuel de formation pour familiariser les syndicalistes aux problèmes du secteur non structuré de l'économie et a commencé des négociations sur un cadre réglementaire de ce secteur (Confédération mondiale du travail, 2004).

Dans le cadre d'une autre alliance internationale, la Fédération internationale des travailleurs de l'alimentation (IUF), l'OIT et la Fédération internationale des travailleurs des plantations, de l'agriculture et des secteurs connexes (IFPAAW) se sont rassemblées pour mettre au point des projets novateurs au Ghana, en Ouganda, en Zambie et au Zimbabwe, afin d'accroître la participation des femmes à l'activité syndicale. Préoccupées par l'absence totale de femmes dans les équipes dirigeantes de ces syndicats et par leur faible participation aux activités syndicales, ces trois organisations ont créé des activités qui font appel à des chants, des représentations théâtrales et des jeux de rôle pour enseigner aux hommes et aux femmes qui travaillent en milieu rural ce que sont les syndicats et les problèmes de la parité entre les sexes. À la fin du projet, la proportion de femmes dans ce syndicat a augmenté dans les quatre pays, et désormais plusieurs femmes figurent parmi les permanents de ces syndicats.

En Europe centrale et orientale, les syndicats ont été pris par surprise par l'essor très rapide du secteur non structuré de l'économie pendant la période de transition de l'économie planifiée à l'économie de marché. Avec l'aide de la CISL, trois campagnes ont été lancées en Bulgarie, en Lituanie et en République de Moldova pour sensibiliser l'opinion, organiser les travailleurs, assurer leur représentation et poursuivre le dialogue social. Ces campagnes ont noué des liens de coopération avec des réseaux d'ONG tels que Solidar et le Réseau international de restructuration de l'éducation en Europe (IRENE) (OIT, 2005b).

HomeNet Asia est l'un des meilleurs exemples d'association pouvant collaborer avec des organismes et réseaux internationaux pour obtenir une modification des

Encadré 5.6

Convention No 177 de l'OIT sur le travail à domicile

Les travailleurs à domicile, notamment ceux qui travaillent à domicile en sous-traitance, sont rarement reconnus comme ayant les droits habituels des travailleurs et sont rarement couverts par le droit du travail ou la protection sociale. Une alliance d'organisations de travailleurs à domicile, de syndicats, d'ONG et de partenaires internationaux, parmi lesquels UNIFEM, a convaincu les délégués à la Conférence de l'OIT d'adopter la seule Convention de l'OIT qui vise expressément les travailleurs du secteur non structuré : la Convention No 177 sur le travail à domicile. Adoptée en 1996, cette convention appelle de ses vœux l'adoption d'une politique nationale du travail à domicile afin d'améliorer les conditions de ces travailleurs, dont la plupart sont des femmes. Une recommandation voisine, adoptée la même année, donne le détail d'un programme complet visant à améliorer les conditions de travail à domicile. À ce jour, quatre pays seulement – l'Albanie, la Finlande, l'Irlande et les Pays-Bas – ont ratifié la Convention, bien que plusieurs autres pays envisagent d'adopter une législation nationale conforme à la Convention et à sa recommandation; l'Union européenne a encouragé ses États membres à envisager sa ratification (voir Chen *et al.*, 2004).

politiques et permettre aux travailleurs de s'exprimer. Durant les années 80, quand les travailleuses à domicile, dans différents pays, ont commencé à s'organiser, plusieurs de leurs associations se sont réunies pour étudier ensemble les problèmes et les stratégies à suivre. En 1992, ces groupes ont constitué *HomeNet International*, pour officialiser cette relation.

Il s'agissait avant tout d'aider à obtenir une reconnaissance internationale des travailleurs à domicile. En dehors des organisations syndicales et des membres de HomeNet, cette campagne a attiré diverses organisations et individus poursuivant les mêmes buts. UNIFEM a organisé des ateliers régionaux à l'intention de dirigeants de différents pays, et des chercheurs ont réuni des statistiques sur le nombre de travailleurs à domicile dans divers pays et secteurs (Chen *et al.*, 1999). En 1996, la Conférence internationale du Travail a adopté la Convention 177 de l'OIT sur le travail à domicile.

Cette convention ouvrait un espace important aux travailleurs à domicile cherchant à s'organiser. En 2000, une conférence UNIFEM/WIEGO organisée à l'intention de fonctionnaires nationaux, de représentants d'associations de travailleurs du secteur non structuré et de chercheurs de cinq pays d'Asie du Sud a adopté la Déclaration de Katmandou, qui engageait les gouvernements de cette région à adopter des politiques favorables aux travailleurs à domicile.

UNIFEM a alors collaboré étroitement avec des organisations asiatiques pour développer des réseaux régionaux d'associations nationales de travailleurs à domicile, comme *HomeNet South Asia* et *HomeNet South East Asia*. À l'heure actuelle, ces réseaux comptent plus de 500 associations de travailleurs à domicile qui cherchent à influencer le choix des politiques nationales sur des questions comme la sécurité sociale et le commerce équitable. Grâce à la promotion et à l'appui fournis par UNIFEM et par le Mouvement syndical international (en particulier FNV aux Pays-Bas), HomeNet, en Asie, se développe rapidement et fait connaître les problèmes qui se posent à 60 millions de travailleurs à domicile dans la région (Chine exclue).



Les femmes, par le canal d'une ONG au Kirghizistan sollicitent des prêts à la petite entreprise. Photo : Caroline Penn/Panos

La phase suivante

Comme le montre ce rapport, un ensemble complexe de problèmes empêche les femmes pauvres d'améliorer leurs conditions de travail : elles sont fréquemment isolées là où elles travaillent; elles ont une double charge : le travail payé et les tâches ménagères; elles se heurtent à de multiples inconvénients en raison de leur sexe, race, religion, caste et classe; et elles luttent contre de nombreux facteurs politiques, économiques, sociaux et juridiques, examinés dans ce rapport, qui les empêchent d'exercer les droits des travailleurs du secteur non structuré en général, et des travailleuses en particulier. Bien que l'organisation collective puisse être efficace, le relatif manque d'instruction et de ressources des femmes et les difficultés qu'elles ont à se déplacer librement dans certaines régions, font qu'il est très difficile pour elles de participer à des organisations collectives. La discrimination, le dédain général dont elles sont victimes contribuent, sans doute, à empêcher les responsables politiques de négocier avec elles, en particulier avec les femmes pauvres.

Malgré ces énormes difficultés, les travailleuses du secteur non structuré ont adopté des stratégies efficaces et noué de nombreuses alliances avec les collectivités locales et les dirigeants locaux. Ces efforts doivent se poursuivre et s'étendre grâce à un soutien financier, à une création de capacités et à un appui à leurs dirigeantes. Ainsi, Dan Gallin, Président de l'Institut mondial du travail, a pu déclarer : « Ce n'est qu'en se mettant en position d'exercer réellement un pouvoir par leurs organisations que les travailleurs peuvent s'exprimer. Sans organisation, leur voix ne serait qu'une plainte inefficace » (Gallin, 2002).

Il faut aider les femmes du secteur non structuré à pouvoir s'exprimer et à se doter des capacités de négocier et d'influer sur le choix des politiques. Les organisations telles que les syndicats, les ONG, les organismes multilatéraux peuvent apporter le soutien financier et technique

pour aider les femmes à créer des associations aux niveaux local, national, régional et international, et à les faire vivre, et elles peuvent leur offrir des moyens d'accroître leurs effectifs, de changer l'échelle de leurs initiatives et de créer des réseaux pour être plus visibles et exercer plus de pouvoir. Ces divers organismes peuvent également aider les associations à améliorer leur efficacité pratique, en approfondissant leur fonctionnement démocratique, en appliquant des stratégies novatrices, et en émancipant leurs membres et leurs dirigeantes de façon que ces associations atteignent la viabilité financière. Les syndicats peuvent consentir des efforts plus marqués pour se joindre aux associations de travailleurs du secteur non structuré pour que ceux-ci se fassent mieux entendre au niveau international et pour faire figurer les questions de l'emploi dans le débat global sur la réduction de la pauvreté. On peut distinguer trois domaines où cet appui, cet activisme accrus pourraient avoir un profond effet : 1) le renforcement des associations locales, 2) le droit d'organisation collective, et 3) la création d'un climat propice à une plus grande représentation des travailleuses du secteur non structuré dans le choix des politiques et l'activité législative.

Le renforcement des associations

Les associations dépendent de l'engagement et de la participation active de leurs membres. **L'éducation et la sensibilisation** jouent donc un rôle important dans cette participation. Les ONG, les organismes d'aide, les syndicats et d'autres entités encore peuvent apporter leur aide à ce travail élémentaire d'organisation collective. Avec les associations, ils peuvent apporter leur appui à une activité éducative à l'intention des travailleuses, pour que celles-ci accroissent leur solidarité, leur amour-propre et leur confiance. Par exemple, la Fédération internationale des associations pour l'éducation des travailleurs (FIEAT), qui est un organisme mondial, travaille sur plusieurs projets à

l'intention des travailleurs du secteur non structuré, en particulier les femmes. Cette fédération a lancé des projets avec le bureau sous-régional de l'OIT en Asie, à Bangkok, pour publier un manuel de formation portant sur l'organisation collective des travailleurs du secteur non structuré.

Ces femmes, généralement, n'ont pas eu la chance de pouvoir acquérir des qualifications diversifiées. Cela explique la difficulté de leurs associations à se maintenir et à influencer les employeurs et les responsables politiques. La **création de capacités et de compétences** au niveau local, par des partenariats avec d'autres organisations et divers organismes susceptibles d'apporter leur appui, peuvent y remédier. Il importe de plus en plus que les associations, en particulier les plus importantes, et les réseaux, apprennent comment faire le meilleur usage des techniques de communication et de l'informatique pour relier leurs activités.

L'OIT souligne l'importance, pour les associations, de fonctionner de façon démocratique et indépendante (OIT, 2002c). Cependant, les associations de travailleurs du secteur non structuré, qui sont généralement pauvres, sont souvent incapables de payer leur cotisation à leur association. De plus, ils sont rarement en mesure d'obtenir une aide financière complémentaire par des prêts, par des caisses mutuelles, par des dons équivalents ou par des investissements dans les ressources physiques. Pour cette raison, il faut trouver **d'autres ressources financières** pour concourir à une démarche novatrice visant à placer les travailleurs du secteur non structuré sous la protection du droit du travail. Un soutien financier direct, suffisant et soutenu doit donc être obtenu pour que les associations de travailleurs connaissent un essor suffisant et puissent ensuite se stabiliser.

Promouvoir le droit de s'organiser collectivement

La plupart des femmes qui travaillent dans le secteur non structuré n'ont pas *tous* les droits des travailleurs. Parmi ceux-ci figure la liberté d'association et donc de s'organiser collectivement, et de jouir de la protection offerte par la loi. Les employeurs et les autorités cherchent souvent délibérément à supprimer, ou à éviter d'accorder ou d'appliquer, des droits, parfois par des moyens violents. Même dans un secteur structuré, les travailleurs doivent se battre pour obtenir l'exercice de leurs droits; les travailleurs du secteur non structuré, qu'ils soient indépendants ou salariés, et qui n'ont donc pas de relation claire ou permanente avec un employeur donné, se heurtent à des difficultés plus grandes encore.

La liberté de s'organiser collectivement, quand les associations ne sont pas reconnues, devient un droit vide de sens. De nombreuses associations se battent pour être reconnues et obtenir leur enregistrement, souvent pendant des années, pour acquérir ainsi une légitimité et un statut aux yeux de leurs membres potentiels, des opposants, des pouvoirs publics et des bailleurs de fonds. Les associations doivent grandir et être actives pour s'engager avec succès dans de pareilles luttes et obtenir l'exercice effectif des droits des travailleurs.

Étant donné les nombreuses difficultés décrites ici, les femmes qui travaillent dans le secteur non structuré et leurs associations ont adopté différents moyens pour recruter et conserver des membres, et pour obtenir l'exercice effectif de leurs droits. Les associations peuvent s'adresser aux travailleurs selon des moyens novateurs : à domicile pour celles qui travaillent à domicile, sur le lieu de travail ou dans un centre communautaire, auprès des tra-

Encadré 5.7

La liberté d'association et le secteur non structuré

Les principales conventions de l'OIT sur la liberté d'association (Nos 87 et 98) énoncent expressément que tous les travailleurs, sans distinction, jouissent de ce droit fondamental. Ainsi, les travailleurs du secteur non structuré de l'économie ont le droit de s'organiser collectivement et, s'il existe un employeur identifiable, de participer à une négociation collective. Ils doivent pouvoir établir librement des syndicats de leur choix et s'y affilier. Les associations de travailleurs doivent pouvoir accomplir les activités syndicales (élections, administration, formulation de programmes) sans ingérence des autorités. La liberté d'association est un droit qui s'applique aussi à ceux qui sont indépendants et, dans l'économie non structurée, ceux-ci doivent pouvoir créer des organisations de leur choix, par exemple des associations de petites entreprises, et jouir des mêmes droits que ceux énoncés plus haut. Les plaintes concernant les violations du droit de s'associer peuvent être portées devant l'OIT, et notamment devant son comité de la liberté d'association. Ces plaintes doivent émaner d'un syndicat, d'une organisation d'employeurs ou, théoriquement aussi d'un gouvernement. Le syndicat ou l'organisation patronale n'est pas tenu d'être enregistré ou reconnu au niveau national pour déposer une plainte, et le pays en question ne doit pas nécessairement avoir ratifié les conventions de l'OIT sur la liberté d'association.

Pour tout complément d'information sur le Comité de la liberté d'association, ses procédures et les affaires qu'il examine, on consultera l'adresse suivante : <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=EN&hdroff=1> (Katerina Tsoitroudi, communication personnelle, 2005).

vailleurs migrants dans les logements collectifs, auprès des travailleurs domestiques dans des centres de formation, auprès des marchandes ambulantes sur le lieu même de leur travail ou dans des espaces publics voisins, etc.

L'OIT a reconnu le droit des travailleurs du secteur non structuré de s'associer et de s'organiser collectivement aussi bien en tant que salariés qu'en tant que personnes indépendantes, pour améliorer leur sort (voir encadré 5.7). Les employeurs, les administrations et les hauts responsables doivent faire de même. Les associations de travailleurs du secteur non structuré, on l'a vu, ont des formes très diverses et toutes ces formes sont importantes et doivent être formellement reconnues. Les associations de travailleuses du secteur non structuré devraient être représentées dans toutes les instances, du niveau local au niveau international, qui influent sur la situation économique et sociale de leurs membres, en particulier dans toutes les enceintes qui examinent les questions du travail, du commerce international et de la vie de la société civile. La représentation devrait être permanente et non contingente, statutaire plutôt que précaire. Les négociations collectives doivent être *authentiques*, avec des accords bien précis et une application effective et contrôlée, qu'il s'agisse de négocier sur le salaire, sur les grandes orientations ou sur d'autres questions.

Améliorer la représentation dans le choix des politiques et des procédures législatives

La vie des travailleuses pauvres employées dans le secteur non structuré est affectée par les politiques suivies et par la législation, à tous les niveaux, local ou international. Pour que les associations qu'elles ont constituées s'épanouissent, il faut un climat favorable qui leur donne les moyens de grandir. Actuellement, la législation qui garantit la liberté



Cueillette du tabac dans l'État de Gujarat (Inde). Photo : Martha Chen

d'expression et qui reconnaît les organisations syndicales varie considérablement d'un pays à l'autre. Par exemple, le droit du travail, dans certains pays, permet aux syndicats de prendre diverses formes, tandis que dans d'autres seuls les syndicats d'entreprise sont autorisés.

Dans certains pays, le droit des coopératives autorise des associations authentiques et indépendantes d'entraide à s'épanouir, tandis que dans d'autres pays il s'agit d'organisations semi-publiques. Les politiques menées dans différents domaines peuvent encourager la croissance de ces associations ou leur être si défavorables qu'elles ne puissent prendre racine. Ainsi, les politiques financières et bancaires peuvent encourager ou retarder l'essor des institutions financières créées par des femmes, des politiques commerciales peuvent encourager ou décourager l'épanouissement des coopératives créées par des femmes, et des politiques de sécurité sociale affecteront nécessairement les organisations qui fournissent des services de soins aux enfants.

Les femmes élaborent des méthodes par lesquelles leurs organisations collectives peuvent assurer leur participation à la définition des politiques et à l'établissement de normes, dans différents organes à différents niveaux. C'est un processus lent, qui comprend des avancées et des reculs, mais les femmes continuent à nouer des alliances, former des coalitions et des réseaux qui s'appuient sur des recherches et sur une assistance technique, pour militer ou négocier collectivement. L'adoption par la Conférence internationale du Travail de conclusions sur le travail convenable et sur l'économie non structurée a marqué un consensus important entre les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements. Cette adoption a également marqué l'existence d'une alliance entre les syndicats, les organisations de travailleurs du secteur non structuré et les chercheurs (OIT, 2002a).

Dans beaucoup de pays, au niveau national, les femmes et les hommes qui travaillent dans le secteur non structuré de l'économie exigent que des modifications soient apportées au droit du travail pour leur garantir leurs droits de travailleurs. Dans certains cas, ils y sont parvenus, en particulier ceux qui ont été organisés ou soutenus par des syndicats établis de longue date. Au Ghana, le Congrès des syndicats du Ghana s'est battu avec succès pour obtenir une définition plus large de la notion de "travailleur" et de "lieu de travail" dans une tentative d'inclure les travailleurs du secteur non structuré. Il a également obtenu une extension des droits, un relèvement des salaires minimaux et des prestations versées aux travailleurs précaires et temporaires (Kofi Asemoah, communication personnelle, 2004). En Afrique du Sud, une nouvelle loi sur le travail prévoit la protection des employés de maison et des ouvriers agricoles; cette loi a été négociée dans un cadre tripartite qui incluait les grandes fédérations syndicales.

Comme le reconnaît la Déclaration du Millénaire, l'égalité entre les sexes et l'émancipation des femmes sont des éléments critiques des efforts faits pour éliminer la pauvreté, la faim et la maladie et pour stimuler le développement durable. Il est donc essentiel que les travailleuses pauvres du secteur non structuré soient reconnues, à tous les niveaux de confection des politiques. Soutenir les efforts qu'elles font pour pouvoir s'exprimer et être reconnues est une tâche ambitieuse qui appelle un travail concerté et de longue haleine. Les organisations internationales, les gouvernements, les syndicats, les associations de femmes et les ONG ont tous un rôle à jouer pour rendre plus visibles les travailleurs du secteur non structuré, et laisser à leurs organisations les moyens de s'exprimer. L'ouverture d'un espace institutionnel et politique suscité par la définition de cadres pour un développement faisant

intervenir de nombreux acteurs, comme les OMD et les DSRP, est peut-être un moyen de dégager de nouvelles possibilités, pour les travailleurs pauvres, d'influencer les grands choix et les décisions, depuis le niveau local jusqu'au niveau international (voir chap. 6).

Pour tirer parti de ces possibilités, des alliances et des coalitions se forment déjà, au niveau local, élaborant des stratégies à l'intention des femmes travaillant dans le secteur non structuré et facilitant la participation aux processus des OMD et des DSRP. Par exemple, au Kenya, UNIFEM, travaillant avec des ONG et avec des travailleuses précaires, et avec l'appui du PNUD, a organisé un mouvement qui cherche à permettre aux femmes pauvres de pouvoir s'exprimer, dans le processus d'application des OMD. Ce mouvement a rencontré des femmes des zones rurales et urbaines de tout le pays pour déterminer ce qui leur permettrait d'améliorer leur existence quotidienne. L'information dégagée lors de ces discussions a été présentée à la presse, aux autorités et aux décideurs. Bien qu'encore à ses premières phases d'application, ce mouvement participe actuellement à des études des besoins dans la perspective des OMD et travaille pour promouvoir une budgétisation ventilée par sexe.

Au Kirghizistan, des groupes de femmes ont appliqué les enseignements dégagés du travail sur les femmes et la réforme agraire, pour donner une orientation antisexiste au processus des OMD. Avec l'appui d'UNIFEM, des groupes de femmes et des juristes ont travaillé au niveau local pour créer des capacités et apprendre aux femmes leurs droits à la terre et à la propriété. Plusieurs milliers de femmes rurales, de même que des représentants de l'État, ont assisté à des séminaires portant sur la terre et les questions relatives à la propriété. Des centres d'aide juridique ont été créés pour conseiller les femmes sur les moyens d'exercer leurs droits, et des amendements ont été apportés au code foncier, puis présentés au parlement. L'organisation collective et la création des capacités nécessaires pour un tel effort ont abouti à la constitution d'un groupe de travailleuses du secteur agricole non structuré, qui a pu permettre aux femmes d'exprimer leurs problèmes économiques et sociaux dans le débat sur la politique économique à suivre. Les dirigeantes ont pu ainsi intégrer la problématique de la parité entre les sexes dans les rapports et le suivi relatifs à l'application des OMD, des DSRP et de la Commission pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; ces analyses ont pu ensuite être intégrées dans un plan d'action national, qui est parvenu à concilier les quatre processus. De nouveaux indicateurs ont été proposés sur l'égalité entre les sexes dans la main-d'œuvre, au titre de l'OMD 3 (voir chapitre 3).

Les organisations internationales ont un rôle important à jouer dans ces alliances. Elles sont en effet dans une position unique pour renforcer les efforts que mènent les associations représentant collectivement les travailleuses du secteur non structuré, pour participer à un débat sur le choix des politiques. Il existe en effet de nombreuses mesures que les organisations internationales, les gouvernements, les syndicats mondiaux, les réseaux de recherche sur les politiques, les ONG, les universités peuvent prendre pour instaurer un climat favorable et pour faire largement reconnaître l'importance des associations qui représentent les travailleurs du secteur non structuré dans leurs propres politiques et leurs propres analyses. Toutes ces entités peuvent également faciliter la recherche et le développement de politiques novatrices et de législations possibles sur des questions telles que les droits des tra-

Encadré 5.8

Besoins de représentation des travailleuses du secteur non structuré

Niveau local

Conseils des collectivités locales, s'occupant de questions sociales, politiques et administratives
Organes de négociation collective, commissions tripartites
Conseils de planification municipale, de zonage et organes consultatifs
Organes de planification rurale et organes de répartition des ressources

Niveau national

Commission du plan et ses comités consultatifs
Organes tripartites
Chambres de commerce
Fédérations syndicales
Organes de négociation collective
Associations ou conseils sectoriels
Négociations nationales portant sur les OMD et les DSRP

Niveau régional

Commissions intergouvernementales
Négociations commerciales bilatérales
Banques et organismes de développement
Organes syndicaux

Niveau international

Institutions et fonds spécialisés des Nations Unies (UNIFEM, CNUCED, OIT)
Confédération internationale des syndicats libres, syndicats mondiaux, réseaux de travailleurs
Institutions financières, FMI et Banque mondiale
Négociations commerciales
Initiatives portant sur le commerce équitable et éthique
Codes de conduite et négociations internationales sur des accords cadres
Mouvements associatifs

vailleuses indépendantes du secteur non structuré, ou sur l'officialisation de nouvelles enceintes de négociations. En coopération avec des organisations locales, toutes ces entités peuvent travailler avec les pouvoirs publics pour obtenir des modifications et un soutien technique et financier. Enfin, elles peuvent faciliter l'aménagement de liens entre les associations de femmes et de travailleurs et entre les associations de travailleurs du secteur non structuré et les syndicats classiques. Cet appui, à tous les niveaux, aidera à s'assurer que les associations représentant les travailleurs du secteur non structuré acquièrent bien le pouvoir d'exercer une influence sur les forces qui déterminent la vie quotidienne et le travail de leurs membres.

Ébauche de politiques et plan d'action



Vente d'étuis de
portables et de
cigarettes à Bogota
(Colombie).
Photo : Gerardo
Gomez/AFP/Getty

“Nous avons toujours la police sur le dos. Ils nous prenaient nos légumes, nous empêchaient de travailler. Depuis que nous sommes affiliées à la SEWA, ils ont cessé de nous harceler. Aucun policier, personne maintenant ne nous harcèle plus.”

Une vendeuse ambulante, en Inde (cité dans Chen et Snodgrass, 2001)

L'hypothèse de départ, dans ce rapport, est que promouvoir un travail convenable pour les travailleurs pauvres, femmes et hommes, est un moyen décisif de réduire la pauvreté et de faire progresser l'égalité entre les sexes. Comme les pauvres travaillent surtout dans le secteur non structuré, la question critique est la suivante : Que peut-on faire pour que les travailleurs du secteur non structuré, en particulier les femmes, trouvent un travail convenable ?

Dans ce chapitre, on expose une ébauche de politiques et de plan d'action pour réduire les coûts et accroître les avantages de l'emploi non structuré, afin de lutter contre la pauvreté et de promouvoir l'égalité entre les sexes. On trouvera dans ce chapitre des recommandations pour des stratégies à suivre et des exemples de ce que les différents acteurs – les pouvoirs publics, les organisations internationales, les entreprises privées et associations patronales, les associations de travailleurs et les organisations non gouvernementales (ONG) – ont fait pour donner un travail convenable aux travailleurs pauvres, surtout les femmes. Mais le chapitre évoque d'abord les débats en cours sur le fonctionnement du secteur non structuré de l'économie, pour faciliter la discussion des politiques possibles.

Le débat sur les politiques à l'égard du secteur non structuré

De longue date, les décideurs, les économistes et les commentateurs discutent, sans se mettre d'accord, du rôle du secteur non structuré dans l'économie. Comme on l'a vu au chapitre premier, certains considèrent ce secteur favorablement, comme un moyen d'amortir l'effet des crises économiques ou une source dynamique de croissance des entreprises – dès lors que ce secteur serait libre de fonctionner, sans réglementation excessive. D'autres ont une opinion plus critique, montrant que les entrepreneurs du secteur non structuré opèrent délibérément en dehors de la réglementation imposée par l'État afin d'éviter l'imposition et l'enregistrement. D'autres encore considèrent, dans le secteur non structuré, les travailleurs pauvres, y voyant soit un groupe vulnérable ayant besoin d'assistance sociale, soit un ensemble de travailleurs non protégés ayant besoin d'une protection juridique.

À la base de ces différentes perspectives on trouve des différences idéologiques sur l'opportunité des modalités d'une réglementation de l'économie non structurée, ainsi que la question plus vaste de savoir si, ou non, l'État doit intervenir pour réglementer l'économie. Une deuxième fracture idéologique, liée à la première, porte

plus précisément sur la question de savoir comment structurer l'économie non structurée, et la question voisine de savoir si le secteur non structuré, le secteur structuré et le cadre réglementaire officiel sont liés entre eux, et comment.

Une réglementation est-elle opportune ?

Il existe dans les milieux internationaux du développement un débat fondamental sur le rôle de l'État dans la régulation de l'économie et le fonctionnement des marchés. Les économistes néo-classiques sont habitués à penser les interventions de l'État sur le marché du travail – la fixation des salaires ou la réglementation des modalités de recrutement et de licenciement – comme un facteur de distorsion qui engendre du chômage ou de l'emploi précaire. Mais les pouvoirs publics peuvent intervenir sur le marché du travail, et ne s'en privent pas. Pour rendre plus efficace le fonctionnement du marché du travail, les pouvoirs publics peuvent faciliter la circulation de l'information sur le marché et accorder la demande et l'offre de main-d'œuvre en facilitant un échange d'informations et en dispensant une formation préparant aux compétences nécessaires. Pour rendre le marché du travail plus équitable, les pouvoirs publics ont la faculté de corriger le déséquilibre des forces entre employeurs et travailleurs, de réduire la discrimination contre les groupes désavantagés tels que les femmes ou les minorités ethniques et de fournir une protection contre les risques et incertitudes liés au travail.

Un débat parallèle concerne la question de savoir si les pouvoirs publics vont réglementer l'économie non structurée en particulier. Une démarche, défendue par Hernando do Soto, un économiste péruvien, consiste à réduire le poids de la bureaucratie qui amène les entrepreneurs à se réfugier dans le secteur non structuré pour y fonctionner, et à y étendre le « respect de la légalité », en particulier le respect du droit de propriété, de façon que les entrepreneurs du secteur non structuré puissent convertir leurs avoirs précaires en avoirs solides (De Soto, 2000, 1989). Une autre conception, défendue par Alejandro Portes et d'autres auteurs, qui adoptent un point de vue structuraliste, considère que l'État a un rôle à jouer dans la régulation de la relation inégale entre « les grandes entreprises » et les producteurs et vendeurs du secteur non structuré, pour corriger le déséquilibre du rapport des forces sur les marchés (Portes *et al.*, 1989). Une troisième conception, défendue par l'OIT, le PNUD et UNIFEM notamment, considère que le rôle de l'État est de promouvoir l'activité économique, de développer une législation et une réglementation appropriée, d'étendre la

protection sociale et de promouvoir le dialogue social afin que les travailleurs précaires soient mieux représentés¹.

En réalité, le secteur non structuré est, selon le cas, réglementé, sous-réglementé ou complètement laissé à son sort. Dans le cas de la restructuration économique et la libéralisation des marchés, il y a bien eu une certaine *déréglementation*, en particulier des marchés financiers, des marchés du travail et du commerce international. La déréglementation des marchés du travail va de pair avec l'essor de marchés du travail précarisés ou « flexibles ». Certains défenseurs de travailleurs ont montré qu'une *réglementation* des marchés du travail serait nécessaire pour protéger les travailleurs du secteur non structuré contre les risques économiques et l'incertitude qui va de pair avec cette flexibilité et cette précarisation.

De plus, la réglementation ignore souvent des catégories entières de travailleurs du secteur non structuré. Ainsi, l'absence d'un cadre réglementaire peut être aussi coûteuse, pour ceux qui travaillent dans le secteur non structuré, qu'une réglementation excessive (Chen *et al.*, 2004). Par exemple, certains gouvernements ne garantissent pas aux travailleurs précaires la liberté d'association ou le droit de s'organiser collectivement. En pareil cas, ils risquent de se trouver plongés dans un vide juridique, quand ils tentent de former des associations ou de rallier des syndicats, simplement parce que la loi ne prévoit pas un cadre légal approprié (OIT, 2004b). En outre, rares sont les villes qui ont adopté une doctrine cohérente de la réglementation du commerce ambulancier (Bhowmik, 2005; Mitullah, 2004), tentant ordinairement de l'éliminer ou bien de « fermer les yeux » sur lui. Les deux méthodes ont un effet punitif : éviction, harcèlement, exigence de pots de vin de la police, des fonctionnaires municipaux ou d'autres intérêts établis de longue date. La pratique optimale serait de faire dépendre le commerce ambulancier des services de développement économique locaux ou bien encore des ministères chargés des petites entreprises. La pratique la moins heureuse – souvent appliquée dans beaucoup de villes – consiste à faire relever les marchands ambulants des départements de la police, de la circulation.

Pour examiner le rôle approprié des pouvoirs publics dans la réglementation du marché du travail, il importe de ne pas oublier le secteur privé. Les entreprises privées décident, ou non, de se conformer à la réglementation en vigueur quand elles recrutent ou licencient des travailleurs, fixent les niveaux des salaires et choisissent les conditions de travail. En outre, dans l'économie mondialisée actuelle, les sociétés transnationales ont souvent plus de pouvoir que les autorités locales, étant donné le contrôle qu'elles exercent sur de vastes ressources, leur accès aux marchés et à des techniques de pointe, et leur aptitude à délocaliser et relocaliser la production au gré des circonstances.

En bref, ce qu'il faudrait c'est une *réglementation appropriée*, et non pas une complète absence de règles. La solution adéquate serait de trouver un équilibre entre efficacité et équité et de tenir compte des intérêts propres des entreprises du secteur structuré et du secteur non structuré, des travailleurs des deux secteurs, hommes et femmes, et du comportement du secteur des entreprises.

Par exemple, il importe de tenir compte de la capacité des entreprises de tailles différentes de se conformer aux codes de commerce. Cependant, une démarche équilibrée ne doit pas compromettre le respect des principes fonda-

mentaux et des droits des travailleurs dans le secteur non structuré, car ce sont des droits de l'homme essentiels.

Entrée ou non dans l'économie structurée

Au cœur des débats sur l'économie non structurée on trouve la question maintes fois posée de savoir si le secteur non structuré ne devrait pas se « structurer ». Mais ce qu'on entend par « structuration » n'est pas clair. Pour beaucoup, cela signifie que les entreprises non structurées doivent obtenir une licence d'exploitation, s'enregistrer au registre du commerce et payer des impôts. Mais pour les travailleurs indépendants, cela représente des *coûts d'entrée* dans l'économie officielle. S'ils paient ces coûts, ils s'attendent à recevoir les *avantages d'un fonctionnement dans l'économie structurée*, et notamment la possibilité de faire exécuter des contrats commerciaux, d'obtenir des titres légaux d'occupation de leur lieu d'activité et de leurs moyens de production, des dégrèvements fiscaux et l'ensemble d'incitations qui permettraient d'accroître leur compétitivité, la participation aux associations professionnelles et la protection sociale statutaire. En réalité, de nombreuses microentreprises ne sont ni complètement structurées ni non structurées quand il s'agit de la réglementation (Reinecke et White, 2003). La question est de savoir si celles qui se conforment à la réglementation reçoivent bien les avantages qui devraient en découler.

Pour les travailleurs du secteur non structuré cependant, le passage à l'économie structurée signifie l'obtention d'un emploi salarié officiel ou la conversion de leur emploi présent en un emploi salarié officiel, avec un contrat sûr, des avantages de la protection sociale, ainsi que le droit de s'organiser collectivement. Dans le cas des travailleurs salariés, ce sont les employeurs qui décident ou non de se conformer à la réglementation en vigueur.

Le débat sur l'entrée dans l'économie structurée devrait donc être inversé, en reconnaissant que le passage dans l'économie structurée comporte un sens différent pour différents secteurs de l'économie non structurée et en reconnaissant qu'il est peu probable que la plupart des travailleurs et des producteurs précaires puissent obtenir des emplois structurés – malgré les efforts qui devraient être faits dans ce sens. La transformation des entreprises du secteur non structuré suppose l'existence d'une administration qui puisse simplifier les règles d'inscription au registre du commerce, et offrir aux entreprises précaires les incitations et les avantages que les entreprises établies de longue date reçoivent. La structuration de la main-d'œuvre non structurée suppose la création en plus grand nombre d'emplois officiels et l'extension de la protection juridique et sociale à ces travailleurs. Cependant, les tendances récentes donnent à penser que la création d'emplois ne suit pas le rythme de l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi – simplement il n'y a pas assez d'emplois à partager. Et les employeurs sont plus enclins à convertir des emplois officiels en emplois précaires, que l'inverse.

Enfin, ceux qui travaillent dans le secteur non structuré de l'économie sont souvent amenés à réfléchir à deux questions supplémentaires. D'abord, faut-il encourager l'emploi non structuré en dépit de ses conséquences? Notre réponse est que l'emploi non structuré est un aspect largement répandu de l'économie mondiale actuelle qui devrait faire l'objet d'améliorations : l'objectif devrait être de réduire les coûts et d'accroître les avantages du travail

1 La Conférence internationale du Travail, qui fixe les politiques suivies par l'OIT, a mis en avant une conception globale traitant de « la promotion des droits, l'emploi convenable, la protection sociale et le dialogue social » (OIT, 2002 c : 59). Par « dialogue social » il faut entendre tous les types de négociation ou de consultation entre représentants de l'État, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun; la pratique varie d'un pays à l'autre.

dans un cadre non structuré. Deuxièmement, y-a-t-il une solution toute faite pour améliorer les conditions de l'emploi non structuré? Notre réponse est que si certaines interventions (comme le microcrédit) sont considérées comme des solutions tout indiquées pour améliorer les conditions dans certains cas, aucune mesure unique ne permet de desserrer toutes les contraintes et de répondre à tous les besoins des travailleurs pauvres du secteur non structuré. Ce qui est nécessaire dans un contexte bien précis est un dosage de mesures, établies en consultation avec les pauvres, hommes et femmes, au travail, et éclairées par une compréhension de leur place importante dans la main-d'œuvre et de leur contribution à l'économie de leur pays.

Pour résumer, nous appelons à :

- Réfléchir à nouveau à l'expansion de l'emploi structuré – en mettant la création d'emplois convenables au centre de la politique macroéconomique;
- S'efforcer plus activement de faire entrer les entreprises du secteur non structuré et les emplois précaires dans le secteur structuré en créant des incitations et en simplifiant les procédures d'inscription au registre du commerce, et en persuadant les employeurs de fournir à leurs travailleurs des prestations et des protections plus nombreuses; et
- Prenant plusieurs mesures pour aider ceux qui travaillent dans le secteur non structuré à obtenir une meilleure rémunération de leur travail – en accroissant leurs avoirs et leur compétitivité et en améliorant les conditions de leur travail (Diez de Medina, 2005).

Ébauche des politiques et plans d'action

Avant de fixer des priorités, il importe de bien montrer pourquoi une politique et un plan d'action sont nécessaires. On a vu au chapitre 3 que ceux qui travaillent dans le secteur non structuré, en particulier les femmes, sont en moyenne moins rémunérées et plus exposées à la pauvreté que les travailleurs du secteur structuré. Et on a vu au chapitre 4 que les avantages de l'appartenance au secteur non structuré ne sont habituellement pas suffisants et les coûts sont souvent trop élevés pour la plupart des travailleurs précaires, qui ne peuvent parvenir à un niveau de vie adéquat. De plus, les droits habituels des travailleurs, la protection sociale et la possibilité d'être représentés leur sont liés. Il faudrait donc considérer l'emploi dans le secteur non structuré dans la perspective des droits fondamentaux. La déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes fondamentaux et les droits au travail mettent en évidence les domaines essentiels que sont la liberté d'association et de négociation collective, et l'élimination de la discrimination, du travail forcé et du travail des enfants. Les gouvernements des États qui sont parties à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels sont tenus de permettre à tous les travailleurs, y compris les hommes et femmes ayant un emploi précaire, de défendre leurs droits en tant que travailleurs, notamment le droit de s'organiser collectivement, de recevoir des prestations attachées à l'emploi et de négocier des contrats en bonne et due forme. En outre, les organismes internationaux, la société civile et le secteur privé sont tous tenus d'aider les travailleurs précaires, en particulier les femmes à parvenir à un niveau de vie adéquat, à exercer leurs droits et à être collectivement représentés.

Dans l'ébauche de politiques que l'on présente ici, les objectifs poursuivis sont regroupés en un ensemble de six

priorités stratégiques, qui comprennent tout un éventail d'interventions possibles, depuis une réforme des politiques du travail et du développement institutionnel jusqu'à la fourniture de services. Cette ébauche comprend implicitement la nécessité de réorienter les stratégies actuelles de développement économique pour améliorer les possibilités d'emploi et réduire la pauvreté. On a vu au chapitre premier que les actuels Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) ne comportent pas une conception cohérente de l'emploi, assortie d'intentions concrètes, ce qui soulève des questions au sujet de la possibilité de réaliser durablement les objectifs de réduction de la pauvreté. Pour résoudre ce problème il faudrait restructurer les DSRP de façon que les politiques macroéconomiques, les interventions sectorielles, les politiques de bonne gouvernance et les politiques sociales soient coordonnées pour créer réellement de emplois de meilleure qualité, en particulier à l'intention des femmes.

De même, il est indispensable de reconnaître que les politiques actuelles, entérinées par les institutions mondiales comme le Fonds monétaire international ou l'Organisation mondiale du commerce risquent de limiter l'efficacité des stratégies visant à créer des emplois de meilleure qualité. Par exemple, une politique qui s'attache rigoureusement à réduire l'inflation a souvent une retombée sur les taux d'intérêt et les taux de change, et cela peut créer des conditions économiques défavorables à la création d'emplois convenables. L'application réussie de la politique ébauchée et proposée suppose une adaptation de la visée et des cibles des stratégies que préconisent ces institutions.

Priorités stratégiques

Les trois grands objectifs – accroître l'emploi dans le secteur structuré et y faire entrer les entreprises non structurées et les emplois non structurés, et accroître la rémunération du travail des travailleurs précaires – sont liés à un ensemble d'objectifs précis visant à améliorer les possibilités économiques, l'exercice des droits économiques, la protection sociale et la représentation des travailleurs pauvres, en particulier les femmes, dans le secteur non structuré. Pour cela il faut une politique économique favorable et des interventions ciblées, regroupées dans les priorités stratégiques suivantes :

No 1 – Choisir des politiques favorables à l'emploi

La politique économique doit être favorable aux travailleurs pauvres, au lieu de leur être contraire ou indifférente à leur sort. Cela suppose que l'on corrige, dans un sens favorable aux travailleurs, les politiques économiques générales et qu'on mette au point et applique des politiques bien ciblées.

No 2 – Élargir l'accès aux actifs productifs

Pour que les travailleurs pauvres puissent tirer parti des possibilités que pourrait leur offrir une politique économique qui leur serait favorable, ils doivent avoir plus largement accès aux marchés et aux actifs et compétences productifs leur permettant d'être plus compétitifs.

No 3 – Améliorer les termes de l'échange

Pour être compétitifs sur les marchés, indépendamment des ressources et des compétences nécessaires, les travailleurs pauvres doivent pouvoir négocier des prix et des salaires favorables, pour leurs marchandises et pour les services qu'ils vendent, par rapport au coût de leurs intrants et du coût de la vie.

No 4 – Assurer une protection juridique appropriée

Dans le secteur non structuré les travailleurs pauvres ont besoin d'une protection juridique nouvelle et élargie, afin de pouvoir protéger leurs droits en tant que travail-

leurs, notamment le droit au travail, les droits sur le lieu de travail et les droits de propriété.

No 5 – Réduire les risques et l'incertitude

Les travailleurs pauvres doivent être protégés contre les risques et l'incertitude qui vont de pair avec leur travail précaire et notamment contre la perte accidentelle de leurs biens, contre la maladie, l'invalidité et la mort.

No 6 – Améliorer la représentation et la visibilité des travailleurs

Pour exiger que leurs droits soient respectés et pour influencer les décisions sur la politique du travail, qui déterminent leur existence quotidienne, les travailleurs pauvres doivent disposer d'organisations plus robustes et pouvoir s'exprimer dans le choix des politiques, et plus généralement être plus « visibles » dans les statistiques nationales.

La plupart de ces priorités stratégiques sont déjà inscrites depuis quelque temps à l'agenda international du développement. Mais plusieurs aspects en sont partiellement méconnus. D'abord, la pauvreté et l'inégalité ne peuvent être réduites par l'espoir que les politiques économiques créeront suffisamment d'emplois et que les politiques sociales s'occuperont des laissés-pour-compte. La croissance économique suffit rarement à créer suffisamment d'emplois, et les politiques sociales, conçues pour remédier à cet échec, sont insuffisantes quand elles existent, ou complètement oubliées. Deuxièmement, la réduction de la pauvreté suppose une réorientation majeure des priorités économiques, pour qu'elles visent avant tout l'emploi, et non pas simplement la croissance et la lutte contre l'inflation (Lee et Vivarelli, 2004). Et troisièmement, pour être couronnées de succès, les stratégies de réduction de la pauvreté et de promotion de l'égalité doivent être *centrées sur les travailleurs*.

Ces dernières années, nombreux sont ceux qui, dans la communauté des spécialistes du développement international, ont justement préconisé une conception de la réduction de la pauvreté centrée sur l'homme. L'ébauche proposée ici met en avant les besoins et les contraintes des travailleurs pauvres, en particulier les femmes, en tant que *travailleurs*, et non pas seulement en tant que citoyens ou membres de ménages pauvres. En mettant ainsi l'accent sur le travail, on introduira une cohérence et une pertinence plus grandes dans les stratégies de réduction de la pauvreté, car la plupart des pauvres sont actifs économiquement, car leurs gains représentent la principale source de revenu des ménages pauvres et car les conditions de travail affectent toutes les dimensions de la pauvreté (le revenu, le développement humain, les droits de l'homme et l'insertion sociale).

Interventions

Ces vastes stratégies doivent inclure des interventions bien ciblées. D'abord, il faut réformer les politiques actuellement suivies quand elles jouent contre les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, dans le secteur non structuré, et adopter des mesures de soutien à des groupes spécifiques de ces travailleurs. Deuxièmement, les institutions concernées doivent être attentives à ne pas exclure les travailleurs précaires, et il faut renforcer les associations qui les représentent pour qu'elles puissent s'exprimer plus efficacement. Troisièmement, il faut organiser tout un ensemble de services, parmi lesquels la microfinance, l'aide au développement des entreprises, l'équipement, les services sociaux, les services de médecine du travail et la protection sociale (assurance, filets de sécurité, assurance maladie et assurance vieillesse).

Pour mettre en œuvre avec succès ces stratégies et les interventions qui les composent, il faut que les acteurs les plus divers se concertent : les pouvoirs publics, les institutions financières et commerciales internationales, les organismes intergouvernementaux, les donateurs, le secteur privé, les consommateurs, le public, les syndicats et autres associations de travailleurs, et les ONG.

Étant donné la diversité des interventions et des acteurs, la cohérence est un élément décisif. Au niveau international, le système commercial et financier international doit fonctionner en respectant les engagements largement admis aux Nations Unies, en particulier s'agissant de la réduction de la pauvreté, de l'égalité entre les sexes et du droit du travail (Floro et Hoppe, 2005; Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, 2004). Au niveau national, ce sont les pouvoirs publics qui doivent prendre l'initiative de veiller à ce que les efforts que mènent les différents acteurs soient cohérents et compatibles. Trop souvent, en effet, les interventions menées en faveur du secteur non structuré de l'économie – et des travailleuses en particulier – ont un caractère fragmentaire, réunissant l'action d'acteurs différents, ce qui peut donner lieu à des résultats suboptimaux, parfois contradictoires. Il importe aussi que les politiques de l'État soient cohérentes, ce qui suppose que l'on rende compte des progrès accomplis vers des buts et des priorités communs, ainsi qu'une coordination interministérielle.

Pour chacune de ces grandes priorités, on présente ici des stratégies et des interventions possibles.

No 1 – Choisir des politiques favorables à l'emploi

Les politiques sociales et économiques, menées au niveau national ou local, retentissent presque toujours sur l'existence quotidienne et le travail des travailleurs pauvres, de diverses façons.

Sur les **travailleurs** : la réglementation instituée par l'État influence les modalités du recrutement et du licenciement, le salaire minimum, les prestations sociales, la formation et les perspectives à long terme des travailleurs précaires; elle crée des incitations et des avantages pour les entreprises; et détermine si les travailleurs pauvres ont effectivement le droit de s'organiser, de faire grève et d'être représentés dans des négociations collectives ou dans les institutions à vocation normative.

Sur les **consommateurs** : La politique suivie par l'État affecte l'existence, la diversité et le coût des biens et des services, parmi lesquels ceux consommés par les travailleurs pauvres.

Sur les **usagers de l'équipement, des moyens financiers, des biens et des ressources naturelles** : la politique de l'État concernant les investissements d'équipement, les marchés financiers, le droit de propriété et l'affectation de l'espace urbain, les services d'utilité publique et les ressources naturelles affectent les possibilités d'activité économique des travailleurs pauvres et leur aptitude à les mettre en valeur.

Sur les **bénéficiaires potentiels de services financiers par l'impôt ou de transfert** : la question de savoir si, ou non, les travailleurs pauvres, notamment les femmes, pourront bénéficier des services publics ou des transferts sociaux dépend dans une large mesure du ciblage des services des transferts en question sur des groupes précis de travailleurs pauvres, l'endroit où vivent les travailleurs pauvres et les activités qui leur permettent de gagner leur vie (Banque mondiale, 2005).

La création d'une politique favorable aux travailleurs pauvres implique donc une action contre les mesures en



Famille kurde pendant la moisson (Iraq). Photo : Behrouz Mehri/AFP/Getty

vigueur qui désavantagent ces travailleurs et l'adoption de mesures qui au contraire améliorent leur sort.

Éliminer les dispositions qui jouent contre les pauvres

Une étude récemment organisée par l'OIT dans sept pays a permis de recenser toutes les mesures qui jouent contre l'activité des petites et très petites entreprises; cette étude a abouti à un ensemble de recommandations sur les moyens de remédier à ces dispositions contraires aux activités de ces très petites entreprises, comme l'ouverture de lignes de crédit, la rationalisation des formalités de licence et la simplification de la fiscalité (Reinecke et White, 2003). Idéalement, une telle analyse devrait examiner la façon dont les différents facteurs négatifs s'entrecroisent : certains favorisent les riches plutôt que les pauvres, certains groupes ethniques plutôt que d'autres, le secteur structuré plutôt que le secteur non structuré, les hommes plutôt que les femmes.

Les défenseurs des droits des femmes ont déjà montré que la place des femmes dans l'économie signifie qu'on ne saurait supposer d'emblée que les politiques économiques générales seront neutres à l'égard de la parité entre les sexes, dès lors qu'elles seront indifférentes à ce problème. Pour que les politiques menées soient effectivement attentives à la situation des femmes, leurs défenseurs ont mis au point un ensemble d'instruments d'analyse : évaluations des disparités entre les sexes, études d'impact sur les deux sexes, et budgétisation ventilée par sexe. Les *évaluations des disparités entre les sexes* (voir encadré 6.2) supposent l'analyse des données nationales et des résultats des recherches afin de déterminer la situation des femmes et des hommes, des filles et des garçons afin de mettre au point des politiques nationales attentives au problème de la parité. Les *études d'impact sur les deux sexes* sont conçues pour déterminer l'effet de

politiques précises telles que celles qui concernent le commerce international ou l'investissement sur les femmes et les filles, et sur les hommes et les garçons. La *budgétisation ventilée* par sexe intègre une perspective sexospécifique dans l'analyse du budget et de l'État et repère l'effet des recettes et dépenses publiques sur les deux sexes. Un budget ventilé par sexe n'est pas un budget distinct en faveur des femmes, mais au contraire une tentative de repérer dans les dépenses et recettes publiques des effets différents sur les femmes et sur les hommes (UNIFEM, 2000).

Comme pour leurs effets sur la condition féminine, les politiques économiques qui sont « indifférentes » à la structuration et au fonctionnement effectifs des marchés du travail ne seraient être considérées comme « neutres » à l'égard du travail. Les responsables de la politique économique doivent donc tenir compte des effectifs, de la composition et de la contribution de la main-d'œuvre dans le secteur structuré et le secteur non structuré dans différents pays, et reconnaître que leurs politiques risquent d'avoir un impact différencié sur les entreprises du secteur structuré et du secteur non structuré, sur leurs travailleurs, et sur les femmes et les hommes dans ces catégories. Pour analyser l'effet des politiques économiques sur les travailleurs pauvres, en particulier les femmes, il importe de déterminer comment des facteurs tels que la classe sociale, le sexe et les différents autres facteurs négatifs croisent leurs effets sur le marché du travail, notamment les disparités qui favorisent le capital par rapport au travail, les entreprises structurées par rapport aux entreprises non structurées, les travailleurs des premières par rapport aux secondes, et les hommes par rapport aux femmes dans chacune de ces catégories.

Un instrument nouveau, *l'analyse de l'effet du budget sur le secteur non structuré*, porte sur l'effet des crédits budgétaires (ou de leur absence) comme expression de

Une approche multisectorielle de l'analyse budgétaire de l'économie non structurée

Statistiques : La première chose, pour améliorer les politiques destinées aux travailleurs et entreprises du secteur non structuré, est de disposer de bonnes données. Le temps et l'argent investis dans la collecte de données portant sur le nombre, la composition et la contribution des entreprises et des travailleurs dans le secteur non structuré permettront de les rendre plus visibles.

Politique économique et création d'emplois : Dans le secteur non structuré, les travailleurs ont tout à gagner à des politiques et à des crédits budgétaires qui soutiennent les petites entreprises plutôt que les grandes. Il faut prêter attention aux très petites entreprises, qu'il faut aider si l'on veut atteindre les plus pauvres, en particulier les femmes.

Réglementation du travail et des conditions d'emploi : Les ministères du travail réglementent les conditions de travail et d'emploi. Des efforts particuliers doivent être faits pour étendre la réglementation aux travailleurs du secteur non structuré et à leurs entreprises et s'assurer que le droit du travail est porteur de progrès pour les travailleurs précaires.

Titres fonciers : Des crédits budgétaires allant à des réformes agraires à vocation redistributive et dans lesquelles les femmes auraient des droits en tant que femmes seront d'intérêt direct pour les travailleuses précaires.

Aide à l'agriculture : L'aide aux travailleurs pauvres en situation précaire se reflétera dans des crédits budgétaires consacrés à une action de vulgarisation auprès des très petits producteurs, notamment par l'emploi de vulgarisatrices et leur formation à des méthodes permettant d'atteindre les agricultrices.

Télécommunications : Une politique abaissant le coût des télécommunications facilitera la tâche des travailleurs du secteur non structuré qui cherchent à obtenir les informations sur les marchés et sur les prix, et serait un moyen de résoudre le problème de l'exclusion des femmes des circuits officiels de partage de l'information et de fixation des prix, habituellement dominés par des hommes.

Éducation : Les travailleurs du secteur non structuré ont tout à gagner à des politiques qui affecteraient des ressources à l'alphabétisation, à l'éducation des adultes et à l'enseignement primaire et secondaire les préparant au monde du travail. Le financement des écoles maternelles permettrait aux mères de jeunes enfants d'aller travailler et créerait aussi des possibilités d'emploi non négligeables pour des femmes (bien qu'à un niveau de salaire faible).

Santé publique : Les services publics de santé peuvent aider les travailleuses du secteur non structuré s'ils mettent l'accent sur la santé de la procréation et sont conscients des problèmes de santé du travail et de sécurité dans le travail, et offrent des services qui soient sûrs, d'un prix raisonnable et proches du lieu de travail.

Logement : Des millions de gens, en particulier des femmes, travaillent à domicile. L'affectation de terrains à la construction de logements proches des marchés et des zones industrielles, et des subventions pour le logement des pauvres profiteront directement aux travailleuses du secteur non structuré.

Équipement : Les services publics d'adduction d'eau, d'assainissement et d'électricité sont d'importance essentielle pour le secteur structuré comme pour le secteur non structuré, et des politiques doivent assurer leur qualité, leur facilité d'accès et un coût raisonnable.

Transport : Les pouvoirs publics doivent soutenir l'organisation de moyens de transport publics et privés d'un coût raisonnable, facilement accessibles, de façon que les travailleurs et leurs produits puissent atteindre les marchés et les lieux de travail.

Services de sécurité et de protection : Une politique de police nationale locale qui considère le secteur non structuré et le secteur structuré de l'économie comme étroitement liés et qui soit financée d'une façon qui assure leur sécurité ne pourra qu'aider à améliorer le climat général de l'investissement ou de l'activité économique.

Source : Budlender, Skinner et Valodia, 2004; Budlender, 2000.

différentes conceptions de la politique économique. Ces analyses répondent à trois objets. D'abord, elles examinent dans quelle mesure le budget de l'État est sensible à l'existence et à la situation des travailleurs du secteur non structuré et de leurs entreprises. Deuxièmement, elles distinguent les moyens de mesurer l'effet de l'aide directe et indirecte de l'État, et ont donc l'avantage de pouvoir rendre visibles les travailleurs du secteur non structuré et leurs entreprises et d'encourager ainsi l'action en leur faveur. Troisièmement, ces études peuvent être utilisées pour mesurer le fossé entre l'intention des politiques, les crédits budgétaires qui leur sont consacrés et leur application effective.

Deux études novatrices de l'effet des crédits budgétaires sur l'économie du secteur non structuré en Afrique du Sud (Budlender *et al.*, 2004; Budlender, 2000) ont montré qu'il fallait analyser l'effet des crédits budgétaires dans l'ensemble des administrations publiques, et non pas simplement celles qui s'occupent de « développement économique » ou « d'aide à la petite entreprise » (voir encadré 6.1).

Les mesures ou la réglementation qui peuvent entraîner des avantages ou des coûts pour les travailleurs du secteur non structuré ne se trouvent pas seulement dans le budget de l'État. Par exemple, les mesures de zonage peuvent avoir pour effet de restreindre ou d'encourager au contraire la localisation d'activités économiques dans les quartiers résidentiels; l'aménagement urbain peut intégrer, ou exclure, dans les plans de renouvellement urbain, des terrains destinés à des opérateurs du secteur non structuré, ou imposer des conditions restrictives; et les autorités municipales et nationales peuvent organiser les appels d'offre et les passations de marché (qui auront leur incidence dans les budgets) de façon à inclure ou exclure les très petites entreprises.

Pour résumer, l'analyse des effets du budget sur l'économie du secteur non structuré est un moyen de relier le discours politique à l'affectation effective des ressources, et cela nous permet de mieux comprendre les coûts et les avantages du choix de telle ou telle politique pour les travailleurs du secteur non structuré. En outre, cette analyse offre une méthode permettant d'intégrer l'analyse de la pauvreté, des disparités entre les sexes et du marché du travail dans une évaluation de l'impact des politiques économiques et sociales sur les travailleurs pauvres, femmes et hommes.

Des mesures bien ciblées

Pour corriger les disparités qu'introduisent les politiques en vigueur ou les compléter, des mesures bien ciblées sont également nécessaires pour aider les travailleurs du secteur non structuré. En Inde, par exemple, le pouvoir central, après avoir consulté les organisations de travailleurs précaires, a récemment adopté des mesures visant expressément à aider les marchandes ambulantes et plus généralement les travailleurs du secteur non structuré. Au Kenya, le gouvernement suit une politique d'aide à la petite et très petite entreprise. En Afrique du Sud, l'un des résultats des négociations entre le mouvement syndical et le gouvernement a été l'extension du droit du travail aux « travailleurs vulnérables », définis comme ceux qui ne sont pas couverts par les négociations collectives et les accords qui en découlent, en particulier les travailleurs agricoles et les gens de maison (voir Études de cas).

No 2 – Élargir l'accès aux actifs productifs

Depuis 30 ans, on observe une prolifération de projets et de programmes qui cherchent à aider les microentreprises,

comme la microfinance et les services de développement de l'entreprise. Mais on prête beaucoup moins attention aux travailleurs salariés en situation précaire et à leurs besoins de compétences, d'actifs et de compétitivité sur les marchés du travail.

Aide aux travailleurs indépendants

Les pauvres qui travaillent sont souvent à leur compte, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes et ne peuvent tirer parti des possibilités nouvelles qu'offrent la libéralisation des échanges et la croissance économique, car ils n'ont pas accès au crédit, connaissent mal la gestion des entreprises, n'ont pas accès aux techniques de pointe, aux actifs productifs et à l'information sur les marchés. Les femmes employées et indépendantes se heurtent à des difficultés supplémentaires par rapport aux hommes, notamment le fait que les lois sur la succession les défavorise; elles ont moins accès que les hommes au crédit faute de pouvoir donner des garanties; et leurs possibilités d'apprentissage et d'acquisition de qualifications sont plus restreintes. Elles sont parfois traitées comme des personnes à charge dans la fiscalité et le système de prestations sociales, et se heurtent généralement à une absence de services de développement de l'entreprise et de marketing, même dans les industries ou secteurs où elles sont prépondérantes (Mayoux, 2001).

Microfinance – Ce qu'on appelle la « révolution de la microfinance » a commencé au début des années 70. Elle a montré que l'activité des pauvres peut intéresser les banques – car ils économisent régulièrement et empruntent et remboursent le prêt, même à des taux d'intérêt égaux ou supérieurs à ceux du commerce. Au cœur du mouvement de la microfinance, dans le monde, on trouve des travailleuses pauvres, qui constituent encore 80 % de tous les clients des caisses de microfinance. Elles se sont en général révélées solvables, épargnant régulièrement, et remboursant mieux les emprunts que les hommes. L'essor de la microfinance a amené des changements fondamentaux dans la vie de très nombreuses femmes (mais évidemment pas toutes), qui ont maintenant plus largement accès à des ressources, ce qui améliore leur bien-être matériel, affirme leur identité et accroît leur pouvoir (Kelkar *et al.*, 2004; Chen et Snodgrass, 2001; Kabeer, 1998).

En outre, les institutions de microfinance qui sont gérées par des femmes telles que la Banque SEWA et la *Women's World Banking* (WWB) ont repoussé les frontières de la microfinance, en explorant un grand nombre de services et méthodes novateurs que l'on trouve désormais dans ce domaine. Fondée en 1974, la banque SEWA est une coopérative bancaire de femmes où les clients – tous des travailleuses pauvres – ont la majorité au Conseil d'administration. C'est la première institution de microfinance à s'être lancée comme banque à part entière, dépassant la notion de projet de microfinance, de façon à inclure non seulement les prêts mais également l'épargne; c'est également l'une des premières institutions à avoir ajouté les assurances aux services financiers.

Fondée en 1980, la WWB est la première institution financière féminine mondiale. Ses filiales et les caisses associées offrent des services financiers à plus de 15 millions de femmes chefs d'entreprise à faible revenu dans 40

pays environ. En outre, la WWB a noué des liens avec ses clientes, les filiales et les caisses associées pour constituer des institutions bancaires officielles et mieux influencer sur la politique financière dans le monde.

S'il ne faut pas négliger l'importance de la microfinance dans la reconnaissance et l'affirmation du rôle économique des femmes, cette solution ne doit pas être considérée comme un moyen d'assurer magiquement la sécurité économique des femmes. À ce jour, le phénomène ne touche que 13 % des quelque 550 millions de travailleurs pauvres dans le monde. À mesure que des institutions financières de types différents commencent à s'occuper de microfinance – ce que font les banques qui cherchent à valoriser les marchés encore non explorés – il importe de ne pas trop s'écarter de la participation des femmes et de la production et des services qui cherchent à répondre aux besoins des femmes au travail. Il ne faut pas oublier non plus que le secteur financier officiel doit se doter de principes et systèmes financiers qui servent vraiment la majorité pauvre.

Services de développement de l'entreprise – Les services de développement de l'entreprise cherchent à accroître le niveau de compétence de gestion des chefs de microentreprise, et élargir leur accès aux marchés. Les services qui sont offerts par l'État, en général, n'atteignent pas les très petites entreprises, en particulier celles qui sont dirigées par une femme; les ONG ont eu plus de succès dans la fourniture de ce genre de services à l'intention des producteurs et des commerçants les plus désavantagés, mais leur portée reste limitée. Et surtout, dans l'optique qui est la nôtre, ces services sont fort peu nombreux à s'occuper réellement des femmes pauvres qui travaillent². C'est là un domaine où les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle important en facilitant la fourniture des services, par l'intermédiaire d'entreprises privées ou par des partenariats public-privé divers.

Il faut notamment savoir s'il faut fournir des services de développement des entreprises à vocation générale (pour faciliter la préparation d'un plan d'entreprise) ou des services plus spécifiques (relatifs à des moyens spécifiques de marketing). Les deux types de services sont nécessaires mais des services s'attachant plus particulièrement à un secteur seront sans doute plus utiles aux femmes indépendantes qui sont souvent concentrées dans certains secteurs et qui se heurtent à divers obstacles liés à ces secteurs (Chen *et al.*, 1998).

Le terme de « sous-secteur » est utilisé pour désigner l'ensemble des tâches des entreprises et des acteurs qui interviennent dans la production et la distribution d'un produit final particulier (par exemple la soie) ou une marchandise (par exemple les légumes) le long de la chaîne de valeur. Cette approche du développement de la microentreprise par sous-secteur renvoie aux efforts faits pour desserrer les contraintes courantes ou améliorer les possibilités qui se présentent aux clients visés – dans le cas présent, les femmes à la tête d'une microentreprise dans un sous-secteur donné. Selon le sous-secteur, les contraintes qui se présentent généralement sont les obstacles à l'accès aux équipements et aux services déjà existants, la qualité médiocre de ces équipements et services – ou leur absence – et les prix défavorables. Cette méthode du

2 Un bilan de 28 évaluations de projets de développement des entreprises s'intéressant aux petites et très petites entreprises est parvenu à la conclusion qu'en général l'impact des projets sur les deux sexes n'est pas examiné. Au mieux, quelques évaluations font apparaître une répartition par sexe des bénéficiaires. En outre, les dimensions humaines et sociales ne figurent dans aucune des méthodes d'évaluation. L'accent est mis presque entièrement sur les entreprises, les marchés, la capacité institutionnelle, et non pas sur les entrepreneurs, leurs connaissances et leur formation. Alors que certaines évaluations ont bien examiné le contexte économique et institutionnel de ces projets, aucune ne se penche sur le contexte humain et social (Zandniapour *et al.* 2004).

sous-secteur ou de la chaîne de valeur implique ordinairement que l'on dépasse la notion de fourniture de services de développement des entreprises : elle implique souvent la négociation des prix, la possibilité de faire exécuter les contrats commerciaux et l'équilibre des pouvoirs sur les marchés (ibid.). Des exemples de pratiques optimales en matière de développement par sous-secteur concernent les producteurs d'huile de noix de coco aux Samoa, ou encore les guérisseurs traditionnels en Afrique du Sud (voir Études de cas).

Aide aux travailleurs salariés du secteur non structuré

Il importe de noter que presque tous les services de développement des entreprises et la plupart des services de microfinance visent les travailleurs indépendants. Récemment, certaines caisses de microfinance ont commencé à offrir des prêts et des produits d'épargne, pour répondre aux besoins aussi bien de consommation que d'investissement de leurs clients pauvres. Ces produits devraient être étendus à tous les travailleurs pauvres, y compris ceux qui sont salariés. La contrepartie des services de développement des entreprises, pour les travailleurs salariés, est le service de valorisation des ressources humaines. Cependant, à ce jour, la plupart de ces initiatives – formation ou recyclage par exemple – ont visé les salariés du secteur structuré dans le secteur privé ou le secteur public, et ceux qui ont perdu leur emploi dans le secteur structuré. En partie pour cette raison, la Conférence internationale du Travail de 2004 a recommandé que les gouvernements élaborent des politiques et des programmes visant à « créer des emplois décents et des possibilités d'éducation et de formation, tout en validant l'apprentissage antérieur et les qualifications acquises pour aider les travailleurs et les employeurs à passer dans l'économie structurée » (recommandation N° 194 sur la mise en valeur des ressources humaines, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2004).

No 3 – Améliorer les termes de l'échange

Pour ceux qui sont indépendants dans le secteur non structuré, des « termes de l'échange » plus favorables signifient des prix plus favorables pour leurs produits par rapport au coût des intrants qu'ils utilisent. Pour les travailleurs salariés du secteur non structuré, cela signifie un salaire plus favorable par rapport au coût de la vie. Une modification de ces termes de l'échange suppose évidemment autre chose qu'une simple fourniture de services. Cela suppose une modification des politiques publiques bien précise, des prix fixés par l'État ou de certaines dispositions institutionnelles, ainsi qu'un meilleur équilibre des forces sur les marchés ou dans les chaînes de valeur.

Considérons les termes de l'échange défavorables des petits agriculteurs qui produisent pour le marché intérieur au Ghana, où les prix des denrées alimentaires dans les villes sont relativement élevés, tandis que les agriculteurs reçoivent des prix assez faibles (Heintz, 2004), la différence étant captée par divers intermédiaires. Des interventions ciblées, par exemple le financement d'installations de stockage des produits, l'amélioration des transports entre la campagne et la ville et des services facilitant les ventes permettraient de réduire la place des intermédiaires (ou au moins de réduire la rente qu'ils s'arrogent) et améliorer ainsi les gains des petits agriculteurs.

Au niveau mondial, le mouvement pour un commerce équitable cherche à promouvoir des relations commerciales plus équitables, en particulier au profit des petits pro-

ducteurs, en améliorant leur accès au marché, en renforçant les organisations de producteurs, en négociant de meilleurs prix et en aidant les consommateurs à faire usage de leur pouvoir d'achat pour aider à redresser les déséquilibres du commerce international. L'Organisation de l'éti-quetage pour un commerce équitable prévoit une norme d'équité dans le commerce, qui indique que les producteurs ont respecté les principes fixés par elle pour un produit particulier. Ces principes comprennent la fixation d'un prix minimum et la création d'une prime sociale, qui iraient à un investissement communautaire.

No 4 – Assurer une protection juridique appropriée

Qu'ils travaillent dans le secteur structuré ou non structuré, travailleurs et entrepreneurs ont droit au respect des principes fondamentaux du droit du travail, comme l'exprime la Déclaration de l'OIT de 1998 sur ce sujet (www.ilo.org/declaration). Pourtant, les travailleurs du secteur non structuré sont souvent privés de la possibilité d'exercer leurs droits fondamentaux (OIT, 2004c). Des stratégies qui viseraient à assurer le respect des droits des travailleurs comprendraient l'élaboration, la ratification et l'application de conventions et de recommandations internationales sur le travail; la modification de la législation nationale du travail, y compris l'extension de la portée de la relation entre employeur et employé (OIT, 2005a), l'application et la surveillance des codes de conduite des entreprises; et des négociations collectives et des mécanismes de recours.

Normes internationales du travail – On imagine souvent que ces normes ne s'appliquent pas aux travailleurs du secteur non structuré. Si certaines de ces normes s'appliquent aux entreprises établies, celles qui incorporent les droits fondamentaux sont, dans leur principe, conçues à l'intention de tous les travailleurs, qu'ils travaillent ou non dans un cadre structuré (Trebilcock, 2004). À ce jour, une seule convention de l'OIT s'applique à une catégorie spécifique de travailleurs du secteur non structuré : la Convention sur le travail à domicile, N° 177, adoptée en 1996, qui n'a été ratifiée que par quatre pays (voir chapitre 5). Même si elles ne sont pas ratifiées ou appliquées largement, les conventions de l'OIT peuvent être utilisées comme moyen de recommander l'adoption d'une politique ou de programmes nationaux venant en aide aux travailleurs du secteur non structuré, dans des groupes généraux ou spécifiques de ceux-ci. En Asie du Sud et du Sud-Est, des associations nationales et régionales de travailleurs à domicile – liées entre elles dans le réseau *HomeNet* – ont utilisé la Convention N° 177 pour recommander aux autorités d'adopter des politiques et des programmes favorables aux travailleurs à domicile dans leurs pays et régions respectifs.

Un projet commun d'UNIFEM, de SEWA et de *HomeNet South Asia* cherche à assurer aux travailleurs à domicile de cette région des moyens d'existence suffisants. L'objectif premier est d'aider ces travailleurs à domicile à s'organiser collectivement et d'amener leurs associations à constituer un réseau; ce projet recommande également de ratifier la Convention de l'OIT sur le travail à domicile, de faciliter la confection d'une politique du travail et de militer sur quelques questions essentielles concernant le travail, de montrer l'intérêt de démarches novatrices de protection sociale et d'encourager un commerce équitable. Pour atteindre ces objectifs, *HomeNet South Asia* a recensé les associations de travailleurs à

domicile pour les aider à créer des réseaux nationaux, contacté différents ministères pour agir au nom des travailleurs à domicile, diffusé des informations et accru la visibilité des associations nationales reliées par *HomeNet*, au moyen de réunions de travail et dans la presse (*HomeNet South Asia*, 2004).

Législation nationale du travail – Les limitations de la législation du travail expliquent en partie le fait que de plus en plus de travailleurs, dans le monde, n'ont aucune protection juridique. Ces limitations concernent par exemple la façon dont le droit du travail définit et classe les relations d'emploi, comment les définitions et classifications codifiées dans le droit du travail sont interprétées et appliquées, et si la loi, telle qu'elle est interprétée, est effectivement appliquée et respectée. Dans certains cas, la relation d'emploi est objectivement ambiguë (comme dans le cas des nombreux travailleurs dits « entrepreneurs indépendants » tels que les conducteurs de camion, qui conduisent leur propre camion au nom d'une autre personne ou entreprise). Dans d'autres cas la relation d'emploi existe manifestement mais on ne sait pas avec précision qui est l'employeur, quels sont les droits du travailleur et qui est responsable de leur respect (comme dans le cas des travailleurs temporaires recrutés par des officines). Pour tenter de résoudre ces problèmes quand ils touchent les travailleurs migrants, certaines administrations, comme celles de Hong Kong dans les années 1970 et celles de la Jordanie en 2003, ont créé des contrats types à l'intention des travailleurs migrants, qui leur garantissent des prestations et un salaire minimum.

Cependant, quelle que soit la façon dont le droit du travail est défini, interprété, appliqué et respecté, certains employeurs continueront à déguiser ou modifier délibérément la relation d'emploi afin de se dérober aux obligations d'employeur. Ils peuvent ainsi déguiser la relation d'emploi, par exemple, en prétendant que leurs travailleurs à domicile sont en fait des partenaires commerciaux qui leur achètent la matière première et leur vendent le produit fini. Dans d'autres cas, l'employeur cherche à modifier la relation d'emploi existante par des moyens légaux, pour que la relation d'emploi soit moins sûre et moins protégée. Par exemple, un bureau de conseil de gestion, en Afrique du Sud, aide certaines sociétés à restructurer leur main-d'œuvre de façon à ce qu'elle n'adhère plus à des accords collectifs sur le salaire minimal ou ne contribue plus au financement de mécanismes de protection sociale ou de formation (Skinner et Valodia, 2001). Quand les employeurs déguisent délibérément la relation d'emploi, les travailleurs sont amenés, parfois avec succès, à les attaquer en justice, et on cite en Inde plusieurs affaires qui sont allées jusqu'à la Cour suprême.

Codes de conduite – La mondialisation a entraîné une augmentation sensible de la délocalisation, dans le monde entier, de la production de marchandises, ce qui a généralement eu pour effet d'accroître l'emploi pour de nombreuses femmes qui travaillent à l'exportation. Cependant, les conditions d'emploi de ces travailleurs sont souvent médiocres, en l'absence de droits fondamentaux. Cette délocalisation mondiale de la production est souvent entreprise par des sociétés ou des entreprises de distribution portant une marque connue, qui ne possèdent pas elles-mêmes des usines et ne peuvent exercer un contrôle sensible sur leurs fournisseurs. Les ONG et les syndicats ont fait pression, de plus en plus, sur les grandes maisons de commerce pour qu'elles agissent de

façon plus responsable et améliorent les conditions d'emploi sur les différents points de leur chaîne d'offre. Les codes de conduite des sociétés sont, à cet effet, un mécanisme important.

Depuis 15 ans environ, ces codes se multiplient – il s'agit d'accords volontaires élaborés par une entreprise, une industrie ou un secteur et tendant à établir des normes sociales ou éthique. Cette multiplication de ces codes de conduite reflète le recul de la réglementation par l'État des sociétés transnationales, la montée de l'autorégulation des entreprises et les pressions qu'exercent sur elles la publicité négative qu'entraînent de mauvaises conditions de travail ou le non-respect de normes environnementales. Divers acteurs animent le développement de ces codes : les organisations de femmes, les syndicats, les ONG, les sociétés et les associations patronales – ainsi que plusieurs réseaux ou initiatives d'acteurs multiples tels que l'Initiative pour un commerce équitable (voir Études de cas). Cependant, les associations de travailleurs précaires ne sont généralement pas représentés dans les négociations qui conduisent à l'adoption de ces codes de conduite des entreprises (Jenkins *et al.*, 2002).

On observe depuis peu un intérêt nouveau pour les partenariats public-privé entre les entreprises et le mouvement associatif à but non lucratif, comme moyen de développer des codes de conduite des entreprises que les entreprises elles-mêmes puissent approuver mais qui permettent aussi une vérification de leur application. Inclure les sociétés parmi les acteurs accroît évidemment la probabilité de voir ces codes réellement appliqués. Des partenariats public-privé offrent aussi un moyen de mettre en évidence les avantages que présentent ces codes de conduite même pour les entités qui font des profits. Cela va d'une augmentation des ventes parmi les consommateurs qui sont préoccupés par les conditions de travail dans la filière de production au-delà des frontières de leur pays, à un meilleur engagement des travailleurs, une moindre rotation du personnel et une baisse de l'absentéisme. Nombreuses sont les sociétés qui ont établi leurs propres codes de conduite, qui traite de questions comme la santé des travailleurs, leur sécurité et le travail des enfants. Mais ces codes peuvent inclure aussi d'autres droits comme ceux relatifs à l'activité syndicale, la rémunération, les horaires de travail et l'absence de discrimination.

En 2004, Calvert, une société de placement socialement responsable, Vérité, un bureau d'audit et de recherche indépendant, sans but lucratif et à vocation sociale, et UNIFEM ont travaillé ensemble à la rédaction d'un code de conduite novateur portant sur l'égalité des sexes. Les Principes des femmes, qui privilégient l'émancipation des femmes dans le monde, sont un ensemble de buts que peuvent poursuivre les sociétés privées, et qui permettent de mesurer les progrès qu'elles accomplissent. Ces principes portent sur des questions telles que l'emploi et le revenu, la santé, la sécurité et la lutte contre la violence, la gestion et la gouvernance, et l'éducation et la formation. Au bout de quelques années, les trois entités devraient avoir élaboré un régime de vérification de l'application des principes par les sociétés qui les adoptent, l'élaboration d'un programme d'études, d'enquêtes et de méthodes de formation en vue de ce respect des normes sociales, et des recherches en vue de montrer l'intérêt financier d'investir dans une action d'émancipation des femmes (UNIFEM, 2004a).

Les meilleurs codes reposent sur les quatre principes regroupés dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail – liberté d'association,

absence de travail forcé, de travail des enfants et de discrimination – qui sont incorporés dans plusieurs grandes conventions de l'OIT :

- N° 87, sur la liberté d'association;
- N° 98, sur la négociation collective;
- N° 29 et N° 105 sur le travail forcé;
- N° 100 et N° 111 sur l'élimination de la discrimination;
- N° 138 et N° 182 sur le travail des enfants.

La sécurité et la santé sur le lieu de travail ainsi que les heures de travail sont des préoccupations communes de ces codes. Certains comprennent aussi une disposition, plus controversée, tendant à ce que les travailleurs reçoivent un salaire leur permettant de vivre. Cela revient en effet à reconnaître que bien souvent, le salaire minimum, fixé par les autorités, qui figure dans les codes de nombreuses sociétés, n'est pas suffisant pour couvrir les besoins essentiels des travailleurs (Burns et Blowfield, 2000).

Au niveau international, plusieurs centaines de grandes sociétés se sont engagées à respecter les quatre principes incorporés dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail dans le Pacte mondial, initiative lancée par le Secrétaire général de l'ONU et le secteur privé en 1999.

Normes de travail et accords commerciaux

En dépit de la résistance conjuguée des pays en développement et des sociétés multinationales, les normes en matière de travail (y compris la sécurité sur le lieu de travail) ont été intégrées dans certains accords commerciaux internationaux. L'Accord nord-américain de libre échange (ALENA) et l'Accord connexe nord-américain sur la coopération en matière de travail (NAALC) qui sont entrés en vigueur en 1994 ont été les premières tentatives formelles dans ce sens. Le NAALC ne fait pas obligation aux parties (qui sont le Canada, les États-Unis et le Mexique) de modifier leur législation nationale du travail, mais les oblige à garantir une application effective de leur propre législation. L'Accord prévoit aussi un cadre institutionnel pour la vérification de son respect, notamment un système spécial de règlement des différends (Lopez-Valcarcel, 2002).

Cependant, 10 ans après l'entrée en vigueur de ces accords, le NAALC n'a pratiquement pas contribué à protéger les droits des travailleurs mexicains du secteur du montage pour l'exportation (*maquiladora*) du fait des « lacunes manifestes de l'Accord, de l'absence de volonté politique d'appliquer la lettre ou l'esprit de l'Accord, et les facteurs économiques qui dissuadent le Mexique d'appliquer effectivement son droit du travail, ce qui découragerait l'investissement étranger » (Brown, 2004, cité dans Lund et Marriott, 2005).

Aucune des 28 plaintes pour non-respect des normes en matière de travail déposées auprès des administrations nationales ne sont allées au-delà de la deuxième phase du processus d'enquête en sept étapes et « l'ALENA et le NAALC n'ont aidé à corriger aucun des risques présents sur le lieu de travail » (ibid.). Alors que le NAALC et les autres accords relatifs au travail inclus dans les traités commerciaux comportent un certain nombre de problèmes évidents de portée, d'application effective et de participation du public, le Réseau d'aide à la santé et à la sécurité des *maquiladora* reste optimiste que ces problèmes pourront être résolus si un certain nombre d'éléments essentiels sont bien inclus dans les futurs accords commerciaux (ibid.).

Assurer les droits des travailleurs migrants

Les travailleuses migrantes, dont beaucoup travaillent dans des conditions précaires, sont particulièrement vulnérables aux abus et à l'exploitation, car bien souvent elles n'ont aucun droit dans le pays d'accueil. UNIFEM est l'une des différentes organisations qui cherchent à accroître le pouvoir de ces femmes migrantes, à les informer de leurs droits en vertu des accords internationaux et à les aider à obtenir des contrats de travail en bonne et due forme dans les pays d'accueil. Un dossier d'information créé par UNIFEM : *Empowering Women Migrant Workers in Asia*, leur donne des renseignements sur plusieurs initiatives existantes :

Des réformes politiques et juridiques ont été entreprises aux niveaux local, provincial et international pour protéger les travailleurs. On peut citer des projets tels que l'effort couronné de succès, soutenu par UNIFEM pour introduire la question de la parité entre les sexes dans les migrations, dans le plan de développement du Népal (c'est la première fois que les migrations sont examinées dans ce plan) et le travail accompli par UNIFEM pour soutenir des travailleuses non résidentes et leur faire bénéficier de la protection offerte par le droit du travail en Italie et en Jordanie.

Des initiatives d'organisation collective cherchent à permettre aux migrantes de s'exprimer, et c'est le cas par exemple de la formation du Syndicat des travailleuses migrantes philippines (FMWU) et du Syndicat des femmes indonésiennes migrantes (IMWU) à Hong Kong. En outre, UNIFEM a aidé à créer des partenariats entre les syndicats traditionnels et les associations de travailleurs migrants, comme dans le cas du Syndicat indonésien des travailleurs migrants, qui reçoit une aide technique et partage des locaux avec la Confédération des syndicats de Hong Kong.

Des campagnes de sensibilisation, par exemple une campagne locale menée dans le Grand Jakarta (Indonésie), une campagne nationale lancée par le Gouvernement népalais et une campagne asiatique soutenue par UNIFEM, aident à faire connaître les problèmes que rencontrent les travailleurs migrants, à faire connaître des pratiques optimales et à offrir un cadre pour une intervention de longue haleine.

La fourniture de services directs aux travailleurs migrants qui habituellement portent sur des questions telles que l'assistance pour les voyages, l'octroi de prêts sans intérêt et l'assurance sur la vie, et la promotion de la collaboration régionale entre pays d'origine et pays d'accueil. L'OIT propose un cadre multilatéral non contraignant sur les migrations de main-d'œuvre (OIT, 2004b).

Affermir les droits des travailleurs indépendants

Il faut noter que si certaines règles et normes internationales relatives au travail s'appliquent bien aux travailleurs indépendants, cette catégorie de travailleurs connaît des problèmes qui lui sont propres et qui s'écartent de ceux des travailleurs salariés; bien souvent ils ne sont pas couverts par les normes internationales ou par le droit du travail du pays. Parmi ces droits figurent celui de faire leur travail et le droit d'utiliser l'espace public ou des terrains ou immeubles communs. Le droit de travailler est inscrit dans la constitution de certains pays et peut donc être invoqué par telle ou telle profession pour établir le droit d'accomplir tel ou tel travail. Par exemple, la Cour suprême de l'Inde, dans deux arrêts ayant fait date, a réaffirmé le droit des marchands ambulants de vendre leurs marchandises et donc d'obtenir un endroit où ils puissent le faire en toute

sécurité. Parmi ces droits figurent également le droit au crédit, à la terre et aux ressources naturelles, et le droit d'une part équitable des avantages pouvant découler de la propriété intellectuelle.

Assurer les droits de propriété des travailleurs précaires

Les gens qui possèdent ou contrôlent des avoirs tels que la terre et le logement ont généralement une certaine sécurité économique et, s'ils ont des droits constatés juridiquement sur ces actifs, sont en mesure de les utiliser pour obtenir des crédits ou d'autres ressources économiques. Cependant, à cet égard les travailleurs pauvres se heurtent à plusieurs difficultés. D'abord, rares sont les familles pauvres qui ont des actifs en dehors de leur propre travail. Ceux qui possèdent des avoirs, ne sont pas toujours en mesure de les faire reconnaître juridiquement (de Soto, 2000). Enfin, les femmes se heurtent à des difficultés plus grandes encore que les hommes car dans beaucoup de pays elles sont beaucoup moins susceptibles de posséder ou de contrôler des actifs productifs.

Un ensemble de mesures est donc nécessaire pour affermir les droits de propriété des femmes pauvres. D'abord, il faut s'efforcer d'accroître les avoirs des pauvres, notamment par a) des politiques de redistribution de la terre et d'autres ressources, dans un sens plus équitable, entre groupes sociaux et b) des services de microfinance, afin d'accroître les actifs financiers (par l'épargne) et physiques (par des prêts). Deuxièmement, il faut s'efforcer d'aider les pauvres à obtenir des titres de propriété sur les actifs qu'ils possèdent, comme la terre, le logement, le matériel, le bétail ou les ressources naturelles. Enfin, il faut s'efforcer d'aider les femmes à obtenir une part plus importante de la terre, du logement et des autres biens immeubles que possède leur famille. Au Viet Nam, par exemple, des révisions récentes de la loi sur le mariage et la famille obligent le mari et la femme à signer ensemble tout document enregistrant les actifs de la famille, comme la terre et les biens immeubles (Ravaillon et van de Walle, 2004); Posterman et Hanstad, 2003).

No 5 – Réduire le risque et l'incertitude

Avec l'expansion mondiale du secteur non structuré de l'économie, le nombre des travailleurs qui n'ont pas les protections habituellement associées à l'emploi comme l'assurance maladie et l'assurance chômage, l'assurance vieillesse ou invalidité a nettement augmenté. Une maladie grave, par exemple, peut plonger une famille dans la pauvreté, où elle se trouvera piégée. La libéralisation du commerce international introduit en outre de nouveaux risques, de nouvelles vulnérabilités comme l'existence de contrats moins sûrs et de formes de travail non contractuel, au moment où les gouvernements, dans beaucoup de pays, réduisent encore leurs dépenses sociales. Il y a en bref une vraie crise de la protection sociale pour la main-d'œuvre mondiale.

L'un des moyens couramment prescrits de résoudre l'insécurité du revenu dans le secteur non structuré de l'économie consiste à organiser des programmes de travaux publics (Banque mondiale, 1995). L'un des exemples les mieux connus et les plus respectés est offert par le Système de garantie de l'emploi dans l'État de Maharashtra, en Inde. Cet exemple est unique en ce que non seulement il garantit un emploi rémunéré à tous les adultes de plus de 18 ans, mais fait également obligation au titulaire de cet emploi de contribuer à la constitution progressive d'actifs productifs communautaires. Ce dis-

positif a permis de créer un nombre considérable d'emplois, en particulier pour les femmes et de constituer progressivement des actifs productifs communautaires comme la construction de retenues temporaires pour conserver l'eau, le revêtement des routes et d'autres travaux encore (Krishnaraj *et al.*, 2003). Un projet de loi nationale de garantie de l'emploi, qui obligerait les pouvoirs publics à trouver un minimum de 100 jours de travail pour les ménages pauvres est actuellement débattu en Inde (Drèze, 2005).

Mais, malgré leur importance, les travaux publics ne suffisent pas pour protéger les travailleurs précaires qui ont besoin en outre d'une protection sociale, par le paiement de secours ou des transferts en espèces, l'organisation d'assurances maladie, sur les biens, sur les incapacités et la vie, et des caisses de retraite ou au moins des dispositifs d'épargne à long terme. Les pouvoirs publics, le secteur privé, les ONG, les syndicats et les associations peuvent jouer un rôle plus actif dans l'organisation d'une protection sociale des travailleurs du secteur non structuré. Ceux-ci doivent pouvoir apporter une cotisation, mais ne doivent pas assumer la totalité de la charge ainsi créée.

Dans le monde, il existe divers systèmes de gestion et des dispositions financières prévoyant une protection sociale des travailleurs précaires. Les plus réussis sont les suivants :

- **Caisse mutuelle d'assurance maladie** : par exemple au Mali, au Sénégal et dans d'autres pays.
- **Dispositifs volontaires d'autoassurance financés par des primes** : sécurité sociale intégrée organisée par SEWA en Inde (voir chapitre 5).
- **Dispositifs volontaires d'assurance financés par des cotisations des travailleurs et de l'État** : c'est le cas par exemple des caisses d'assurance maladie et de retraite auxquels contribuent volontairement les travailleurs du secteur non structuré au Costa Rica (voir Études de cas).
- **Caisses de retraite financées par l'État en fonction des moyens** : par exemple, caisses de retraite des travailleurs agricoles dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté, comme c'est le cas des assurances sociales rurales au Brésil, qui distribuent des retraites et une assurance incapacité en faveur des ruraux pauvres.
- **Dispositifs universels d'assurance maladie ou d'assurance vieillesse** : c'est le cas du régime national d'assurance maladie et vieillesse au Japon, qui touche plus de 90 % de la population; c'est le cas aussi de la Caisse de retraite sud-africaine pour les travailleurs âgés pauvres, ou encore de l'assurance maladie avec paiement de 30 baht (0,75 dollar) en Thaïlande (voir Études de cas).
- **Dispositifs financés par des cotisations des employeurs et des travailleurs** : c'est le cas de l'extension aux gens de maison des dispositions de la loi sur l'assurance chômage en Afrique du Sud.
- **Extension des dispositifs statutaires** : par exemple, l'extension aux brodeuses de l'île de Madère du système de sécurité sociale statutaire appliqué au Portugal, qui est une assurance vieillesse, incapacité, maternité et maladie.
- **Dispositifs financés par l'impôt prélevé sur l'activité industrielle** : par exemple, dispositifs de protection sociale en Inde pour les travailleurs du secteur non structuré dans certains secteurs (voir Études de cas).

Récemment, l'OIT a lancé une campagne mondiale pour étendre la sécurité sociale à tous et a proposé la création d'un Fonds social mondial (voir : www.ilo.org/protection).

Enfin, s'agissant d'organiser des services à l'intention des travailleurs du secteur non structuré, on se souviendra qu'il n'est pas toujours indiqué d'appliquer des politiques empruntées au secteur structuré sans les refondre pour les adapter à la situation des travailleurs précaires ou sans les élargir pour inclure ces travailleurs. Dans le cas de la médecine du travail et de la sécurité sur le lieu de travail, par exemple, les protections offertes aux travailleurs des secteurs structuré et non structuré exigeraient une réponse complexe, à plusieurs niveaux, incluant la collecte de données très détaillées sur la santé et la sécurité liées au travail, un élargissement de la définition de « lieu de travail » pour inclure le cadre de travail des travailleurs non structurés, l'élargissement de la notion de vulnérabilité des travailleurs pour y inclure les problèmes qui se posent aux travailleurs précaires tels que les longs horaires de travail et le rythme intense de leur activité, et la reconnaissance et la refonte des liens d'interdépendance entre la santé publique, l'hygiène de l'environnement et la médecine du travail, de façon que ces trois secteurs puissent coopérer mutuellement (Lund et Mariott, 2005).

En Thaïlande, *HomeNet*, le Ministère du travail et l'OIT ont coopéré pour former des travailleuses à domicile afin de leur apprendre à comprendre et écarter les risques associés à leurs tâches. On utilise pour cela la méthode WISH (*Work Improvement for Safe Homes*) (Amélioration de la sécurité du travail à domicile) qui utilise des graphiques pour bien expliquer les problèmes de sécurité et de santé de façon que les travailleurs illettrés puissent participer. Les femmes concernées se sont organisées collectivement pour faire pression sur les pouvoirs publics afin que des centres de soins de santé primaires soient créés au niveau local et pour obtenir une aide technique complémentaire. L'OIT a récemment introduit cette méthode WISH dans d'autres pays comme le Viet Nam (Anne Trebilcock, communication personnelle, 2005).

No 6 – Améliorer la représentation et la visibilité des travailleurs

Pour militer avec succès pour l'adoption de mesures visant à réduire la pauvreté et à améliorer l'égalité des sexes, les travailleurs pauvres, notamment les femmes, doivent s'organiser collectivement pour être représentés non seulement au niveau local, mais à tous les niveaux où les décisions sont prises. Des initiatives internationales récentes pour lutter contre la pauvreté, par exemple les OMD et les DSRP, ont ouvert un espace politique où les travailleurs du secteur non structuré peuvent espérer apporter leur concours au développement. Pour tirer avantage de cet espace politique, les travailleurs du secteur non structuré doivent surmonter les difficultés liées à leur manque de ressources et à leur faible capacité de mobilisation, au-delà de l'action locale. Il faut pour cela des liens solides et durables entre les associations et les syndicats qui défendent les femmes et la justice sociale, aux côtés des pouvoirs publics et d'organismes des Nations Unies tels qu'UNIFEM, le PNUD et l'OIT.

Pour que les politiciens aperçoivent enfin les travailleurs du secteur non structuré, pourtant, il faut aussi qu'ils disposent de données et de statistiques qu'ils puissent appliquer. Comme l'a montré le présent rapport, assez rares sont les pays qui disposent de statistiques complètes sur le secteur non structuré et plus rares encore ceux qui ont des données sur les liens entre l'emploi, la réparti-

tion par sexe et la pauvreté dans le secteur non structuré. C'est pourquoi il faut que en plus grand nombre les pays fassent figurer, dans leurs enquêtes nationales sur la population active, des statistiques sur l'emploi dans le secteur non structuré; les pays qui le font déjà doivent améliorer la qualité des statistiques qu'ils rassemblent. Une meilleure collecte des données et l'amélioration de leur qualité sur les divers types d'emplois non structurés ne pourront que faciliter les recherches futures sur les relations entre l'emploi précaire, les femmes et la pauvreté, ainsi que des décisions plus éclairées aux niveaux local, national et international.

Études de la condition féminine et OMD

La préparation des rapports nationaux sur les OMD et des DSRP nationaux doit se faire avec la participation de tous, et c'est l'occasion de préconiser une amélioration des données sur le rôle des femmes dans le secteur non structuré. Avec d'autres organisations internationales, régionales et nationales, UNIFEM a joué à cet égard un rôle moteur dans l'établissement d'études de la condition féminine, au Cambodge et dans plusieurs pays d'Amérique latine; ces études peuvent être utilisées pour recommander que la planification nationale mette l'accent sur l'emploi et la condition des femmes dans l'optique des OMD, et aussi de façon plus générale.

Ces études peuvent faire connaître et comprendre aux hauts responsables les moyens d'intégrer la problématique de la condition féminine et de l'emploi dans la planification nationale, autour des OMD, des DSRP et des objectifs nationaux de développement. Ces études peuvent également guider les associations de femmes dans leur effort propre dans le cadre de la poursuite des OMD – de façon que leurs voix puissent se faire entendre dans l'action menée au niveau national pour atteindre les OMD. Les futures études de la condition féminine peuvent également s'inspirer des nouveaux indicateurs de l'emploi qui sont proposés au titre de l'Objectif 3 des OMD – sa répartition par type et par niveau de rémunération – et des analyses des effets du budget sur le secteur non structuré, afin d'évaluer l'impact des tendances économiques et sociales sur les différents segments du marché du travail et leurs effets sur la pauvreté et la situation des femmes.

L'action future

Une telle démarche suppose une réorientation majeure de la réflexion, de la planification, des politiques économiques. La communauté internationale doit reconnaître qu'il ne sera pas facile de réduire la pauvreté et l'inégalité entre les sexes, qu'il n'y a pas de solution toute faite, et que la croissance économique à elle seule – même si elle est complétée par des politiques sociales visant à indemniser les perdants – ne peut éliminer la pauvreté et l'inégalité. La communauté internationale doit inscrire au cœur des priorités et des objectifs de toutes les politiques économiques la création d'emplois et l'amélioration des conditions d'emploi – en particulier des travailleuses et des travailleurs pauvres. Elle doit également reconnaître que les politiques économiques qui visent étroitement la réduction de l'inflation, telles que celles qui sont encouragées par le FMI et la Banque mondiale, peuvent créer un environnement économique hostile à la création d'emplois et l'amélioration des conditions d'emploi. La bonne réalisation de la politique économique générale proposée ici suppose que l'on adapte les objectifs et les cibles des politiques économiques que préconisent ces institutions et qui sont adoptées par de nombreux pays.

Études de cas : pratiques optimales

Les six priorités définies plus haut sont reprises ici afin de montrer quelles interventions ciblées sont à mener pour promouvoir les possibilités économiques, les droits économiques, la protection sociale et la représentation politique des travailleurs pauvres, en particulier des femmes, dans le secteur non structuré de l'économie.

Stratégie No 1 – Choisir des politiques favorables aux travailleurs

Les politiques économiques doivent chercher à aider les travailleurs pauvres dans le secteur non structuré au lieu de jouer contre eux ou d'être indifférentes à leur sort. Cela suppose que l'on modifie les politiques existantes et que l'on imagine et applique des politiques mieux ciblées.

Une politique nationale de la vente ambulante en Inde.

L'objectif général de cette nouvelle politique mise en œuvre en Inde est d'aider les vendeurs des rues en améliorant leur environnement économique, tout en limitant l'encombrement et en préservant des normes d'hygiène publique dans les espaces publics. Élaborée conjointement par le Gouvernement indien et par l'Association nationale des vendeurs des rues (NASVI), cette politique a été adoptée officiellement au début de 2004; elle comprend des dispositions précises dans les domaines suivants :

- **Législation** : Les vendeurs ambulants auront un statut légal, à la faveur de la modification, de l'adoption, de l'abolition ou de l'application de certaines lois, et des zones seront prévues dans les villes et les plans de zonage à l'intention de ces vendeurs.
- **Espace** : Des dispositions seront prises pour une utilisation appropriée des espaces recensés à cet effet, en particulier en créant des zones réservées aux vendeurs ambulants.
- **Réglementation** : Au lieu d'imposer une limite quantitative au nombre de vendeurs autorisés à opérer, le Gouvernement s'orientera vers une réglementation fondée sur la perception de taxes.
- **Rôle dans le commerce urbain** : Les vendeurs ambulants seront traités comme un élément spécial de l'aménagement urbain et des plans de zonage, et à cet effet ils seront reconnus comme faisant partie intégrante et légitime du système commercial urbain.
- **Organisation collective** : Les associations de vendeurs des rues telles que leurs syndicats, leurs coopératives et associations seront encouragées.
- **Participation** : Pour que la vente ambulante se fasse, dans les villes, en bon ordre, des moyens seront créés pour assurer la représentation des associations de vendeurs, des organismes bénévoles, des autorités locales, de la police et des associations d'habitants.
- **Sécurité sociale et services financiers** : Les prestations de sécurité sociale (retraites, assurances, etc.) et l'accès au crédit seront encouragés, par le biais de groupes d'autoassistance, de coopératives et de caisses de microfinance.
- **Amélioration du sort des petits vendeurs** : En faveur de l'enfance, diverses mesures seront adoptées pour promouvoir l'avenir des petits vendeurs et améliorer leur sort, notamment par la scolarisation (Gouvernement indien, Ministère du développement urbain et de la réduction de la pauvreté, 2004).

Mesures nationales et locales en faveur des petites et très petites entreprises au Kenya.

Le Gouvernement kényen a, de longue date, intégré le secteur non structuré dans la planification économique nationale, en s'attachant à des domaines tels que le crédit, l'information et les services de marketing en faveur des petites et très petites entreprises, ainsi que par la passation de marchés publics à l'aide d'entreprises de ce secteur. Un plan stratégique récent de relèvement économique constate l'importance de ce secteur dans la création d'emplois et cherche à fournir des équipements et des services, tout en percevant, en échange, taxes et impôts. Un certain nombre de mesures visant le secteur non structuré ont déjà été adoptées par les autorités municipales, en particulier une autorisation unique, qui simplifie les formalités pour l'enregistrement des petites entreprises au registre du commerce. Dans plusieurs villes, des emplacements réservés aux vendeurs des rues sont actuellement à l'étude et les opérateurs de transport du secteur non structuré sont encouragés à coordonner leurs opérations (Winnie Mitullah, communication personnelle, 2005).

Nouvelle loi sur le travail au Ghana.

Après un examen de la législation nationale du travail, le Congrès des syndicats du Ghana a constaté que la législation était dépassée, fragmentaire et ne correspondait pas à la place faite au travail dans la Constitution ghanéenne. La nouvelle loi sur le travail adoptée en 2003 a ainsi été négociée après des consultations tripartites entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs. Elle s'applique à tous les travailleurs (à l'exclusion des militaires et des policiers). L'un des principaux objectifs du Congrès des syndicats était d'étendre aux travailleurs du secteur non structuré d'importantes protections que reçoivent ceux du secteur structuré. La nouvelle loi permet aux travailleurs temporaires et précaires de recevoir des prestations prévues dans les accords collectifs, et notamment une rémunération égale pour un travail de valeur égale, l'accès aux services médicaux qui sont offerts aux travailleurs permanents et un salaire minimum intégral pour toutes les journées de présence et aussi pour les jours fériés officiels. En outre, un travailleur temporaire employé par le même employeur pendant une période continue de six mois ou plus doit être traité comme un travailleur permanent (Owusu, 2003; Kofi Asemoh, communication personnelle, 2004).

Stratégie No 2 – Élargir l'accès aux actifs productifs

Pour qu'ils aient accès aux possibilités offertes par une nouvelle politique économique plus favorable, les travailleurs pauvres doivent pouvoir accéder aux marchés et aux actifs productifs et aux compétences qui les rendront compétitifs.

Préparation à l'exportation pour les producteurs d'huile de palme au Samoa.

L'économie du Samoa, dans son ensemble, est meilleure que celle de ses voisins du Pacifique, mais le secteur rural, de ce petit pays insulaire, a pris un retard considérable, ce qui explique l'exode rural. Pour réagir, une ONG samoane, la WIBDI (Association des femmes chefs d'entreprise pour le développement) a introduit des améliorations techniques pour permettre aux femmes des zones rurales de valoriser leurs possibilités à l'exportation. Alors que la WIBDI a apporté son aide à plusieurs projets, concernant l'agriculture organique, l'apiculture et l'artisanat, le projet le plus novateur est sans doute celui qui concerne la production d'huile de palme vierge.

L'association a ainsi diffusé une méthode novatrice de transformation, à petite échelle, des noix de coco pour permettre à ces femmes rurales, ainsi formées, de produire de l'huile vierge pouvant être exportée. L'huile ainsi produite est non seulement de meilleure qualité mais également elle peut être produite beaucoup plus vite qu'avec les techniques antérieures. La méthode de fabrication exige aussi moins de main-d'œuvre. La WIBDI a même créé une société d'exploitation de l'huile de palme vierge, pour la vendre et l'exporter pour le compte des habitantes des villages et pour organiser le contrôle de la qualité (Cretney et Tafuna'i, 2004).

Amélioration de la filière lait au Nicaragua. Au Nicaragua, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) a travaillé avec des partenaires locaux par le canal de son programme de développement de l'esprit d'entreprise des femmes, afin d'analyser et d'améliorer la filière des produits laitiers. L'analyse a repéré les goulets d'étranglement aux diverses phases de la production, que le programme a alors cherché à éliminer par un ensemble d'interventions : intervention auprès des autorités afin d'introduire des normes techniques pour le maniement du lait frais et sa transformation en produits laitiers, la création d'une coopérative afin d'améliorer l'offre de lait aux producteurs de fromage, la création d'un laboratoire de contrôle de la qualité, celle d'un centre de services techniques destinés à aider les producteurs, et l'établissement de liens avec des grandes entreprises, en dehors de cette filière, pour la distribution, la vente, et l'apport technologique. Ce programme a également aidé à créer la chambre de commerce nicaraguayenne du secteur du lait et une commission de la filière lait, en coopération avec le Programme national pour la compétitivité et la Fédération laitière d'Amérique centrale (Tran-Nguyen et Zampetti, 2004).

Programme d'aide à la médecine traditionnelle en Afrique du Sud. La médecine traditionnelle est un secteur qui représente une part importante de l'économie non structurée en Afrique du Sud (Muthi), médecine qui est utilisée par 80 % des Sud-Africains noirs, souvent parallèlement à la médecine moderne. On estime que 61 millions de rands (environ 8,7 millions de dollars) de plantes médicinales sont vendus chaque année au KwaZulu natal, la grande ville de Durban/eThekweni étant celle où a lieu ce commerce, et où sont dispensées les médications. Plus de 30 000 personnes, dont la plupart sont des femmes, travaillent dans ce secteur, surtout au ramassage des plantes. Le volume et la valeur des transactions *muthi* ont convaincu le Conseil municipal de Durban/eThekweni de mettre au point un ensemble assez large d'interventions pour aider ce secteur. En consultation avec les vendeurs, les guérisseurs traditionnels, les cultivateurs, divers instituts de recherche et entreprises privées, le Conseil municipal a lancé une stratégie d'aide à la chaîne de valeur que représente la médecine traditionnelle.

Un immeuble a été construit pour abriter le marché où se regroupent 550 vendeurs avec leurs éventaires, pour faciliter le commerce de détail, avec des logements, des entrepôts, l'installation de l'eau et des toilettes. Ce bâtiment, qui comprend aussi des cabines de consultation et un atelier de transformation des plantes a notablement amélioré les conditions de travail des vendeurs.

Le Conseil municipal est favorable à la viabilité environnementale et pour ce faire enseigne aux ramasseuses de simples les moyens de ne pas compromettre les récoltes futures. Cela a amené à établir une association des ramasseurs non prédateurs d'écorces d'arbre, première organisation de ce type en Afrique du Sud. Le Conseil a également donné son appui à une pépinière de plantes médicinales, qui produit des jeunes pousses, pour les agriculteurs, et

forme les guérisseurs traditionnels aux méthodes de culture de ces plantes. Comme cette pépinière à elle seule ne permet pas de répondre à la demande de plantes médicinales, cinq autres pépinières expérimentales et petites fermes, à forte intensité de main-d'œuvre ont été établies dans la municipalité de Durban depuis 2004. Les moyens de formation ont également été étendus. Étant donné le temps assez long nécessaire pour que de nombreuses plantes municipales aient leur croissance, et aussi la nécessité de gagner correctement leur vie, les fermes expérimentales produisent également des jeunes plants pour des cultures vivrières de subsistance et des plantes d'ornement, que la municipalité a accepté d'acheter.

La municipalité a également investi des sommes importantes dans la recherche et le développement des moyens de médecine traditionnelle en coopération avec l'Organisation des guérisseurs traditionnels, le Conseil de la recherche médicale, l'école de médecine Nelson Mandela de l'Université du KwaZulu Natal, Centre régional d'innovation biotechnologique. L'intention est de développer des médicaments courants à vocation préventive et curative, brevetés et fabriqués à domicile. Une étude de faisabilité consistant à étudier le potentiel de créer un partenariat économique, public-privé afin d'investir dans une installation de traitement des plantes, protéger les connaissances autochtones et transformer, emballer et vendre des produits de la pharmacopée traditionnelle pour le marché national et international a été menée à bien (Institut des ressources naturelles, 2003; Mander, 1998; Fred Pieterse, communication personnelle, 2005).

Stratégie No 3 – Améliorer les termes de l'échange

Pour être compétitifs sur les marchés, les travailleurs pauvres doivent pouvoir négocier des prix et des salaires favorables pour les biens et services qu'ils vendent, par rapport au coût des produits entrant dans leur fabrication (intrants) et le coût de la vie.

Collecte et vente de gomme en Inde. Dans l'État d'Andhra Pradesh, les Chenchu, qui sont une tribu de chasseurs-cueilleurs, recueillent la gomme et autres produits de la forêt. En juin 2002, UNIFEM et la société pour l'élimination de la pauvreté, une ONG, ont lancé un projet en partenariat avec une ONG locale, la Fondation Kovel, afin d'aider les Chenchu à collecter la gomme, les écorces d'arbre, les graines et produits de la forêt autres que le bois d'œuvre. Les principales innovations dans ce projet comprennent la formation de femmes et d'hommes à une collecte non prédatrice et à des méthodes de transformation viables, et l'organisation collective de groupes de femmes qui gèrent les centres d'achat communautaires. Ces centres achètent les produits collectés par les Chenchu et les vendent aux sociétés publiques d'exploitation forestière ou sur le marché commercial. Auparavant, la communauté locale n'était pas au fait de la qualité ou du prix de ce qui se vendait, et les habitants étaient souvent bernés par des marchands privés ou par des fonctionnaires de l'État. Le projet pilote, qui a commencé par un produit dans un district, s'est développé et couvre maintenant près de 60 produits et 17 districts de l'Andhra Pradesh. Il a montré que les femmes rurales, ayant acquis la connaissance du fonctionnement du marché et manifestant une solidarité collective, peuvent tout à fait bien se débrouiller dans l'économie marchande (Meenashki Ahluwalia, communication personnelle, 2005).

Consignes pour les collecteurs de matières au rebut en Afrique du Sud. En Afrique du Sud, la collecte des ordures ménagères est principalement l'apanage des femmes noires très pauvres, et de plus en plus, d'hommes immigrants

d'autres pays africains. Au milieu des années 1990, l'Union des femmes travaillant à leur compte (SEWU) a commencé à organiser les femmes qui ramassaient le carton dans le centre de l'agglomération de Durban/eThekweni. Cette association a constaté que les femmes, pour la plupart, ne savaient pas compter et étaient souvent exploitées par des intermédiaires peu scrupuleux. Elle a demandé l'aide des autorités locales qui ont répondu en aidant à construire un centre de consigne dans le centre de l'agglomération. La municipalité a offert un petit terrain pour cet immeuble, tandis qu'un important recycleur privé a offert des balances, des conteneurs et des chariots pour les ramasseurs. SEWU a travaillé avec les fonctionnaires municipaux pour organiser une intervention et former les femmes qui collectent les cartons à l'utilisation des poids et des mesures. Elles vendent désormais leur carton directement à l'entreprise de recyclage, ce qui a sensiblement augmenté leur revenu (qui reste pourtant très bas). Le succès de ce centre de consigne a amené le Conseil municipal à créer plusieurs facilités semblables dans la ville (Mgingqizana, 2002).

Amélioration des termes de l'échange pour une coopérative cacaoyère au Ghana. Une organisation britannique prônant le commerce équitable (Twin Trading) a joint ses efforts à ceux d'une ONG néerlandaise (SNV) pour aider Kuapa Kokoo, une coopérative cacaoyère ghanéenne, pour mieux permettre de s'inscrire sur le registre des producteurs de cacao de l'Organisation pour un étiquetage du commerce équitable (FLO). Les 45 000 producteurs membres de la coopérative – dont un tiers sont des femmes – peuvent ainsi vendre à des importateurs et à des compagnies cacaoyères qui souhaitent acheter à de conditions respectant les principes d'un commerce équitable, et donner ainsi aux petits exploitants un prix équitable garanti, augmenté d'une prime de 150 dollars par tonne. Cette prime est utilisée par les membres de la coopérative pour investir dans des projets de développement communautaire, souvent prioritaires pour les femmes, tels que les puits, les moulins à maïs et les écoles. En outre, la coopérative a créé une société, la Day Chocolate Company, au Royaume-Uni, qui, sous sa propre marque, vend du chocolat à des détaillants. La coopérative a fourni 33 % du capital de cette société et reçoit 66 % des bénéfices (Tiffin *et al.*, 2004; Redfern et Snedket, 2002). Cette coopérative est désormais la cinquième société en importance, autorisée à acheter du cacao au Ghana, ce qui signifie qu'elle peut négocier avec les pouvoirs publics un prix équitable. Twin Trading a également aidé la coopérative à obtenir des fonds pour créer une mutuelle qui s'est révélée, pendant la période de soudure entre deux récoltes, une source précieuse de sécurité pour les producteurs (Tiffin *et al.*, 2004).

Stratégie No 4 – Assurer un cadre légal approprié

Les travailleurs pauvres du secteur non structuré ont besoin d'être légalement reconnus comme travailleurs et doivent recevoir les titres correspondants, notamment le droit de travailler (c'est-à-dire de vendre dans des lieux publics), les droits associés au travail (notamment ceux des femmes) et les droits de propriété.

Droits fonciers des femmes en Asie centrale. L'Asie centrale est considérée comme la région la plus pauvre de la Communauté d'États indépendants, la principale cause de pauvreté étant le manque de terre. La majorité de la population, au Kirghizistan comme au Tadjikistan où UNIFEM travaille à des initiatives visant à améliorer les droits fonciers des femmes, vivent de l'agriculture à la campagne. Dans les deux pays, les pouvoirs publics ont pris l'initiative de réduire la pauvreté par la réforme agraire, mais les femmes n'en ont guère profité, car, dans ces pays, les hommes sont persua-

dés que les femmes ne doivent pas posséder la terre ou en hériter ou parce que les femmes connaissent mal leurs droits économiques. Pour assurer l'exercice des droits fonciers des femmes, UNIFEM travaille avec les autorités, la société civile et des associations de femmes, pour leur faire connaître leurs droits de modifier les lois. Au Tadjikistan, des amendements ont été apportés à la loi en 2004 afin d'améliorer l'accès des femmes à la terre. Au Kirghizistan, UNIFEM a facilité le travail de juristes qui se sont attachés à rédiger et à soumettre des amendements au code foncier existant, pour adoption par le gouvernement, et à créer des programmes de formation afin de faire connaître leurs droits aux femmes, au niveau local, et leur apprendre comment négocier (UNIFEM, 2004b).

Union nationale des employés de maison, Trinité-et-Tobago. Initialement créé en 1982 pour organiser les employés de maison, ce syndicat a commencé à inclure, en 1992, d'autres travailleurs mal payés et sans protections ni garanties. En 2002, ce syndicat comptait 450 membres – dont 65 hommes – et une direction entière féminine. Il faisait campagne contre la discrimination à l'égard des employés de maison dans la législation du travail et pour que les tâches ménagères des femmes soient comptées dans le budget national. Le syndicat a accueilli des réunions sur les problèmes des employés de maison, qui ont rassemblé des syndicats, des ONG, des organismes publics, des organismes des Nations Unies, des universités et des chercheurs, ainsi que des réunions d'organisations collectives représentant des employés de maison des pays de la région des Antilles pour définir des exigences communes (Global Labour Institute, 2003).

Initiative pour un commerce éthique, Royaume-Uni.

L'Initiative pour un commerce éthique (ETI) a été lancée au Royaume-Uni par de nombreux acteurs afin de soutenir des codes du travail qui soient éthiques. Cette initiative réunit des sociétés, des syndicats et des ONG et a élaboré des codes du travail indépendants à l'intention des travailleurs du secteur non structuré en s'inspirant des principales conventions de l'OIT. L'Initiative a ainsi réussi à réunir plus de 35 sociétés qui ont rencontré des ONG et des fédérations syndicales pour soutenir le code de base d'un commerce éthique, qui doit constituer un minimum dans les codes de conduite des entreprises membres de l'Initiative. Plusieurs groupes de travail ont été créés afin de partager des informations sur le meilleur moyen d'appliquer ces codes de conduite et travailler avec les acteurs locaux – notamment les personnes travaillant à domicile – dans les pays en développement. Une initiative similaire aux États-Unis, la *Social Accountability International* (SAI), a défini une norme vérifiable, SA 8000, les entreprises qui s'y conforment recevant alors un label particulier (Stephanie Barrientos, communication personnelle, 2005).

Application du code de base de l'ETI en Afrique du Sud.

Au Royaume-Uni, la plupart des supermarchés adhèrent à l'Initiative ETI. Cela signifie par exemple que les viticulteurs et les producteurs de fruits d'Afrique du Sud, qui produisent pour le marché britannique, comprennent qu'ils doivent se conformer à la législation du travail britannique et au code d'éthique. Un meilleur code du travail a ainsi amené une amélioration des conditions de travail de certaines femmes, en particulier celles qui ont des contrats de travail permanents. Cependant, certains producteurs, qui sous la pression de la concurrence cherchent à abaisser leurs coûts, choisissent de préférence des travailleurs temporaires, ce qui leur permet de se dérober plus facilement à l'obligation de verser des prestations attachées à l'emploi, et les condi-

tions de ces travailleurs sont souvent très mauvaises. L'absence d'organisation syndicale des travailleurs ruraux en général, et des femmes en particulier fait qu'il est difficile d'améliorer ces conditions de travail (Barrientos *et al.*, 2004).

Stratégie No 5 – Réduire les risques et l'incertitude

Les travailleurs pauvres doivent être protégés contre les risques et l'incertitude associés à leur travail ainsi que contre les risques courants de perte de leurs biens, de maladies, d'incapacité, de décès prématuré.

Régime facultatif public d'assurance maladie et d'assurance vieillesse pour les travailleurs précaires au Costa Rica. Au Costa Rica, une proportion grandissante de la main-d'œuvre n'est pas couverte par l'assurance sociale liée à l'emploi. Cependant, une caisse facultative d'assurance est à la disposition des travailleurs indépendants, des travailleurs à leur compte et des travailleurs non rémunérés (travailleurs familiaux, ménagères et étudiants). L'objet est d'aider ces travailleurs qui ou bien n'ont jamais cotisé à une caisse d'assurance maladie ou de vieillesse, ou qui ne l'ont pas fait assez longtemps pour accumuler des prestations adéquates. Les travailleurs peuvent s'affilier si le revenu par tête du ménage est inférieur à un seuil calculé, sur la base du prix des denrées alimentaires, par l'Institut de statistique. De facultative, l'affiliation est devenue obligatoire en 2005. Ce régime est financé par des cotisations de l'État et des assurés. C'est un exemple intéressant de pays où les prestations sociales sont de longue date assez favorables, qui tentent de s'adapter à l'augmentation du nombre des travailleurs précaires sur le marché du travail (Lund, 2004), d'après Martinéz et Meso-Lago, 2003).

Protection sociale organisée par l'État en Thaïlande. Le régime officiel de sécurité sociale par cotisation en Thaïlande, couvre le risque de maladie, d'incapacité, de décès et la pension de réversion, les prestations de maternité pour 90 jours, la retraite et les allocations familiale. Aux alentours de 2000, ce régime ne couvrait que 15 % de la main-d'œuvre, surtout les travailleurs du secteur structuré. Mais au milieu de 2005 on étudiait activement la possibilité d'étendre ce régime d'assurance sociale aux travailleurs précaires. En dehors de ce régime et de programmes complémentaires couvrant les retraites et l'assurance maladie des fonctionnaires, le Gouvernement thaïlandais a mis au point un système de carte d'assurance maladie facultative subventionné pour ceux qui ne sont pas couverts par le régime officiel et par les lois de protection de la main-d'œuvre. Pour universaliser l'assurance maladie d'ici à 10-15 ans, il a institué le régime des « soins à 30 baht », qui prévoit, pour les pauvres, le paiement d'un ticket modérateur minime (de 30 baht, soit environ 0,75 dollar) par consultation et le Gouvernement finance le reste des dépenses par l'impôt (Lund et Nicholson, 2003). Ce régime est devenu le principal dispositif de protection sociale en Thaïlande; il couvre environ 47 millions des 62 millions de Thaïlandais (Rakawin Lee, communication personnelle, 2005).

Caisses sectorielles de prestations sociales pour les travailleurs du secteur non structuré en Inde. En Inde, le gouvernement a créé plusieurs caisses de prestations sociales à l'intention des travailleurs dans certains secteurs, cette création étant prescrite par des lois spécialement votées à cet effet. Par exemple, le *Building and Other Construction Workers' (Regulation and Employment and Conditions of Service) Act* a été voté en 1996. Contrairement à la législation antérieure, cette loi étend la couverture sociale aux petits chantiers employant à peine

plus de 10 personnes sur une période de 12 mois. La loi fait obligation aux entrepreneurs de construction de délivrer des cartes d'identité et d'assiduité aux travailleurs, de créer une caisse de prestation, d'offrir une assurance, de payer des dépenses médicales et de verser un salaire minimum. Les chantiers comptant plus de 50 travailleurs sont également tenus de créer des crèches pour les enfants des travailleurs.

Le *Cigarette (Bidi) and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act*, qui a également été voté en 1996, élargit la définition d'« employé » à ceux qui travaillent à façon (le travailleur achète la matière première et vend le produit fini à un même commerçant ou entrepreneur) et a créé un salaire minimum national que tous les États de l'Inde doivent adopter. Le *Bidi Workers Welfare Tax Act* a pour effet de créer des caisses de prestations pour les travailleurs du secteur cigarettier, dont 90 % sont des femmes. (Jhabvala et Kanbur, 2002; Subrahmanya, 2000).

Stratégie No 6 – Renforcer la représentation des travailleurs et les rendre plus visibles

Pour préconiser avec succès l'adoption de politiques et de programmes favorables aux travailleurs, les travailleurs pauvres, surtout les femmes, doivent s'organiser collectivement et se faire entendre à tous les niveaux où sont prises des décisions. Pour qu'une politique et des décisions éclairées soient adoptées, les travailleurs pauvres du secteur non structuré doivent cesser d'être « invisibles » dans les statistiques nationales. Il faut donc prêter plus attention à la collecte de données sur l'emploi dans le secteur non structuré.

Action auprès de travailleuses migrantes intérieures en Chine. Le réseau des travailleuses chinoises (CWWN) est une association à but non lucratif dont la mission est d'améliorer les conditions de vie des travailleuses chinoises migrantes dans le pays, en les aidant à lutter pour leurs droits dans les zones franches industrielles chinoises. En raison des difficultés qu'il y a à organiser des travailleurs migrants sur le lieu de travail, le CWWN organise, par le biais des collectivités locales, des centres d'hébergement des travailleuses migrantes. Le réseau fédère des mouvements de travailleurs et encourage une action collective parmi les femmes. Le CWWN gère également des centres d'action collective et de formation pour aider les femmes à assumer le rôle de direction indispensable, un dispensaire mobile, un centre de médecine du travail communautaire, un groupe d'appui pour les travailleuses blessées, et une coopérative de production des travailleuses (Ngai, 2005).

Le développement des statistiques sur le secteur non structuré du Moldova. La République de Moldova, comme d'autres pays en transition, connaît un essor rapide de l'emploi précaire dans le secteur non structuré et en dehors (dans les petites entreprises non inscrites au registre du commerce) à mesure que ces pays progressent vers l'économie de marché. De ce fait, les données statistiques (en particulier les statistiques ventilées par sexe sur l'activité du secteur non structuré, sont de plus en plus nécessaires pour aider les décideurs à choisir les politiques les plus indiquées. Un projet a donc été élaboré grâce à la collaboration du Département des statistiques et de la sociologie de la République du Moldova, l'Institut national de la statistique et des études économiques, organisme français, et l'OIT. Le projet a aidé à dissiper des malentendus au sujet de la notion de secteur non structuré et de ses activités, collecté et diffusé des statistiques ventilées par sexe dans des rapports trimestriels et servi d'exemple à plusieurs autres pays qui cherchent à imiter le processus mis en œuvre au Moldova (Bureau de statistique de l'OIT, 2004).

Appréciation nationale de la condition féminine : les OMD, la planification nationale et l'égalité des sexes

Dans le cadre de cette réorientation, l'idée de faire une place plus large à l'emploi, avancée ici, doit être intégrée dans les stratégies de réduction de la pauvreté et de développement de chaque pays, et notamment dans les rapports nationaux sur les OMD et les DSRP. Le fait que la création d'emplois ne figure ni parmi les objectifs du Millénaire pour le développement ni parmi les indicateurs au titre de l'objectif d'élimination de l'extrême pauvreté et de la faim explique la relative méconnaissance du problème de l'emploi dans la plupart des rapports nationaux sur les OMD et des DSRP. Même dans les DSRP qui ouvrent une perspective sur l'emploi, le rôle du secteur non structuré et de l'emploi des femmes dans la réduction de la pauvreté ne retient guère l'attention.

Améliorer le traitement de l'emploi dans les rapports nationaux sur les OMD, les DSRP et les politiques nationales suppose quatre grandes interventions. D'abord, l'emploi doit être considéré comme un but en soi et non pas comme une retombée de la croissance et de l'investissement. Deuxièmement, le plan économique national et la politique macroéconomique doivent concourir à l'objectif ultime qu'est la création d'emplois pour la réduction de la pauvreté. Cela suppose une politique de l'emploi qui soit cohérente et qui figure dans les principaux descriptifs des politiques suivies. Actuellement, une telle coordination des politiques est absente. Troisièmement, il faut trouver des moyens de veiller à ce que les groupes pauvres et désavantagés, en particulier les femmes, aient bien accès à de meilleures possibilités d'emploi engendrées par une révision des grandes politiques économiques. En d'autres termes, il faut suivre des politiques qui créent des emplois et des marchés du travail qui fonctionnent pour les pauvres et les groupes désavantagés, en particulier les femmes, comme il est indiqué dans les stratégies 2 à 5 du présent chapitre. Enfin, les politiques mises en place doivent dégager des ressources permettant d'améliorer les données sur le marché du travail afin de rendre possible un suivi et une application réels des politiques de l'emploi³.

Pour s'assurer que ces quatre grands domaines d'intervention sont effectivement retenus, il faut veiller à la cohérence des politiques suivies à tous les niveaux et une action concertée des acteurs les plus divers. Les institutions commerciales financières et internationales doivent opérer en se conformant aux engagements très largement souscrits aux Nations Unies, et notamment les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Les institutions internationales qui supervisent au niveau national les processus de réalisation des OMD et des DSRP, comme le PNUD et la Banque mondiale, doivent coordonner leurs efforts. Cela signifie que les efforts menés pour harmoniser les processus des OMD et des DSRP – notamment pour rendre plus cohérents à la fois les objectifs poursuivis et les indicateurs de suivi des DSRP et des rapports nationaux sur les OMD – doivent se poursuivre et s'intensifier. Il importe aussi que les politiques suivies par les pays soient cohérentes : cela suppose qu'il soit rendu compte des progrès accomplis vers les objectifs communs et une coordination interministérielle dans chaque pays. En outre, les sociétés privées doivent opérer en se conformant à ces mêmes engagements très largement souscrits aux Nations Unies, ainsi qu'aux politiques nationales, notamment les recommandations consignées dans les rapports nationaux sur les OMD et dans les DSRP. Enfin, les associations de

Amérique latine

UNIFEM et la CEPALC ont organisé la production de six appréciations de la condition féminine – en Bolivie, en Colombie, en Équateur, au Nicaragua, au Pérou et au Venezuela – afin d'analyser les OMD dans la perspective de l'égalité des sexes. On trouvera dans chacun de ces rapports une analyse des données statistiques nationales, faite à l'aide d'un cadre commun, où l'égalité des sexes est considérée à la fois comme une fin en soi et comme une condition de la réalisation de tous les autres objectifs. Ces rapports traitent l'emploi comme un facteur déterminant dans la réalisation de l'Objectif 1, l'élimination de l'extrême pauvreté et de la faim :

Les domaines de l'emploi et de la protection sociale, notamment, sont fondamentaux pour déterminer les niveaux de vie dans notre région, ou le sous-emploi, l'emploi précaire, la prévalence du secteur non structuré, l'absence à peu près totale de filets de sécurité sociale protégeant contre le chômage et l'insuffisance de revenu sont chose courante (CEPALC, 2002).

Les rapports présentent des indicateurs qui s'ajoutent à ceux désormais spécifiés en vue d'un suivi international des progrès dans la réalisation des OMD. Parmi ceux-ci figurent des données sur les liens entre l'inégalité des sexes et les différentes dimensions de la pauvreté, notamment : l'accès inégal au marché du travail et aux formes d'emploi, les disparités de rémunération, la contribution que les femmes apportent à la réduction de la pauvreté.

Le rapport UNIFEM-CEPALC sur le Pérou intitulé « Les objectifs du Millénaire et l'égalité des sexes : le cas du Pérou » a été lancé avec le PNUD lors d'une séance publique du parlement péruvien, ce qui a eu pour effet d'informer la société civile et de renforcer la coopération entre UNIFEM et le PNUD (CEPALC, 2004b). Le rapport a été utilisé pour la confection d'un rapport national sur l'application des OMD. De nombreux exemplaires ont été imprimés : ils pourront être utilisés comme matériaux pour une campagne nationale et pour plusieurs ateliers organisés dans tout le pays avec l'Association féminine nationale Flora Tristan.

Cambodge

L'appréciation de la condition féminine au Cambodge est le résultat de plusieurs années de collaboration entre UNIFEM et d'autres organismes des Nations Unies, avec le Ministère de la condition féminine et des anciens combattants du Cambodge (UNIFEM *et al.*, 2004). L'appréciation de la condition féminine repose sur des informations sur les questions de l'égalité entre les sexes, recueillies dans le cadre de la planification économique et sociale, en particulier dans la perspective de la rédaction du rapport sur la stratégie nationale de réduction de la pauvreté, la planification indispensable pour atteindre les OMD au Cambodge et l'émancipation économique, les moyens d'existence et l'emploi. Des données exclusives sont examinées et des recommandations figurent en vue d'une politique de l'égalité des sexes, notamment en vue de la mise en place de mécanismes de collecte et d'analyse d'informations ventilées par sexe et du processus de suivi indispensable pour les DSRP et la réalisation des OMD.

Les questions de l'emploi figurent en bonne place dans cette analyse et dans les recommandations, qui visent notamment le rôle des femmes dans l'agriculture et dans « l'industrie du sexe ». Cette étude de la condition féminine a conduit à formuler des directives à l'intention des politiciens et autres hauts fonctionnaires pour aborder la question de l'égalité entre les sexes dans leurs secteurs d'activité respectifs.

3 On trouvera dans : Heintz (2004) un examen détaillé de la façon dont le traitement de l'emploi dans la stratégie de réduction de la pauvreté du Ghana pourrait être amélioré.

travailleurs du secteur non structuré, les femmes et les autres groupes défavorisés doivent participer à l'élaboration des politiques internationales et nationales pour qu'elles répondent bien aux besoins des travailleurs.

Pour résumer, encourager un emploi convenable pour les travailleurs pauvres, femmes et hommes, est la voie qu'il faut suivre pour réduire à la fois la pauvreté et l'inégalité entre les sexes. Il faut pour cela inscrire à nouveau en bonne place l'emploi à l'agenda de la réduction de la pauvreté et du développement. Plus précisément :

- Il faut créer des emplois en plus grand nombre et améliorer les conditions d'emploi.
- Il faut, par des incitations, engager les entreprises non structurées à s'inscrire au registre du commerce et les employeurs à accorder à leurs travailleurs les avantages sociaux prévus.
- Il faut relever la rémunération du travail dans le secteur non structuré.

Cependant, il ne sera pas possible de réorienter les politiques, la planification et les pratiques vers la création d'emplois et l'amélioration des conditions de travail sans deux conditions préalables. D'abord, il faut rendre plus visibles les travailleurs – en particulier les travailleuses et les travailleurs pauvres – dans les statistiques de la population active et les autres données utilisées pour formuler les politiques. Deuxièmement, il faut également accroître la représentation des travailleurs – en particulier du secteur non structuré, femmes et hommes – dans les procédures et dans les institutions qui déterminent les politiques économiques et qui formulent les « règles du jeu (économiques) ». Pour cela, il faut poursuivre des politiques de développement sans exclusive qui favorisent la participation des pauvres, hommes et femmes, en tant que travailleurs : en d'autres termes, l'élaboration des politiques doit être centrée sur les travailleurs.

Principales priorités

Il faut qu'un nombre suffisant d'institutions et de personnes à tous les niveaux travaillent ensemble sur un ensemble minimum d'interventions essentielles et agissent en collaboration, progressivement, pour adopter les vastes stratégies et objectifs énoncés plus haut.

Nous recommandons qu'UNIFEM et les organismes des Nations Unies en général poursuivent les priorités essentielles suivantes pour encourager un emploi convenable des travailleuses pauvres :

Principale priorité No 1 – Promouvoir un emploi convenable pour les hommes et les femmes, voie à suivre impérativement pour lutter contre la pauvreté et l'inégalité entre les sexes. Il faut notamment se mettre d'accord sur l'idée que les possibilités d'emploi convenable doivent être considérées comme un objectif et non pas comme le résultat des politiques économiques, parmi lesquelles les stratégies nationales de réalisation des OMD et les stratégies de réduction de la pauvreté.

Priorité essentielle No 2 – Rendre plus visibles les travailleuses du secteur non structuré dans les statistiques nationales de la population active et dans les appréciations nationales de la situation des deux sexes et de l'état de la pauvreté, à l'aide d'une analyse de l'emploi par type et d'indicateurs de la rémunération proposés pour l'Objectif du Millénaire 3.

Priorité essentielle No 3 – Promouvoir une politique économique plus favorable aux travailleurs pauvres, notamment les femmes, dans le secteur non structuré, par une meilleure analyse, une meilleure prise de conscience et une concertation participative sur le choix des politiques.

Priorité essentielle No 4 – Soutenir les organisations collectives représentant les travailleuses du secteur non structuré et les aider à s'exprimer lors de la confection des politiques et dans les institutions pertinentes.

En conclusion, le présent rapport montre que les travailleurs du secteur non structuré, en particulier les femmes, ont en moyenne une rémunération inférieure aux travailleurs du secteur structuré et sont plus exposés qu'eux au risques de pauvreté. Les maigres avantages et les coûts élevés de l'emploi dans le secteur non structuré signifient que la plupart des travailleurs de ces secteurs ne peuvent sortir de la pauvreté par le travail. À court terme, ils sont souvent forcés de travailler excessivement pour couvrir tous ces coûts et ne parviennent pas à joindre les deux bouts. À long terme, le tribut cumulé de ce travail excessif, de cette trop faible rémunération et de cette absence de protection, sur les travailleurs du secteur non structuré, leur famille et leur société compromettent la pérennité du capital humain et épuisent progressivement le capital physique.

Références

- Akintola, Olagoke. 2004. *A Gendered Analysis of the Burden of Care on Family and Volunteer Care-givers in Uganda and South Africa*. Durban (Afrique du Sud), Division de l'économie sanitaire et de la recherche sur le VIH/sida, University of KwaZulu Natal.
- Antrobus, Peggy. 2005. "Gender Critique of the Implementation of the Millennium Development Goals (MDGs) in the Caribbean." Christ Church, Barbade, Bureau d'UNIFEM des Caraïbes. Document inédit.
- Armstrong, Pat. 1996. "The Feminization of the Labour Force: Harmonizing Down in a Global Economy." In Isabella Bakker, dir. de publ., *Rethinking Restructuring: Gender and Change in Canada*. Toronto (Canada), University of Toronto Press.
- Bakker, Isabella. 1996. "Introduction: The Gendered Foundations of Restructuring in Canada." In Isabella Bakker, dir. de publ., *Rethinking Restructuring: Gender and Change in Canada*. Toronto (Canada), University of Toronto Press.
- Bangladesh Homeworkers Women's Association (BHWA – Association des travailleuses à domicile du Bangladesh). 2003/2004. *Newsletter*, 2 (1), avril-juin.
- Banque mondiale. 2005a. *World Development Report 2005: A Better Investment Climate for Everyone*. New York (É.-U.), Oxford University Press.
- _____. 2005b. *Global Development Finance*. March. Washington (É.-U.), Banque mondiale.
- _____. 2003. *Gender in Transition*. Washington (É.-U.), Banque mondiale.
- _____. 1998. *The Social Consequences of the East Asian Financial Crisis*. Washington (É.-U.), Banque mondiale.
- _____. 1995. *World Development Report: Workers in an Integrating World*. New York (É.-U.), Oxford University Press.
- _____. 1990. *World Development Report, 1990*. Washington (É.-U.), Banque mondiale.
- Barrientos, Armando. 2004. "Women, Informal Employment, and Social Protection in Latin America." In Claudia Piras, dir. de publ., *Women at Work: Challenges for Latin America*. Washington (É.-U.), Banque inter-américaine de développement.
- _____ et Stephanie Barrientos. 2002. "Extending Social Protection to Informal Workers in the Horticulture Global Value Chain." *Social Protection Discussion Paper* No. 0216. Washington (É.-U.), Banque mondiale.
- Barrientos, Stephanie, Andrietta Kritzinger et Hester Rossouw. 2004. "National Labour Regulations in an Informal Context: Women Workers in Export Horticulture in South Africa." In Marilyn Carr, dir. de publ., *Chains of Fortune: Linking Local Women Producers and Workers with Global Markets*. Londres (R.-U.), Secrétariat du Commonwealth.
- Bartone, Carl. 1988. "The Value in Wastes." *Decade Watch*. Washington (É.-U.), Banque mondiale.
- Benería, Lourdes. 2003. *Gender, Development and Globalization*. New York (É.-U.) et Londres (R.-U.), Routledge.
- _____. 1992. "Accounting for Women's Work: The Progress of Two Decades." *World Development*, 20(11).
- _____ et Maria Floro. 2004. "Deconstructing Poverty: Labor Market Informalization, Income Volatility and Economic Insecurity in Bolivia and Ecuador." <http://www.unifemadina.org/documentos/june04.doc>
- _____ et Martha Roldan. 1987. *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework, Subcontracting, and Household Dynamics in Mexico City*. Chicago (É.-U.), University of Chicago Press.
- Bhatt, Ela R. 2004. "Interview with Rick Pantaleo." *On Talk to America*. Voice of America. 9 septembre.
- Bhattacharya, Debapriya et Mustafizur Rahman. 2002. "Female Employment Under Export-Propelled Industrialization: Prospect for Internalizing Global Opportunities in Bangladesh's Apparel Sector." Genève (Suisse), Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social.
- Bhowmik, Sharit. 2005. "Street Vendors in Asia: A Review." *In Economic and Political Weekly*. 28 mai-4 juin.
- Blackett, Adelle. 1998. *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation*. Genève (Suisse), OIT. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/pub/1/infocus/domestic/>
- Breman, Jan. 1996. *Footloose Labour: Working in India's Informal Economy*. Cambridge (R.-U.), Cambridge University Press.
- Brown, Garrett D. 2004. "Why NAFTA Failed and What's Needed to Protect Workers' Health and Safety in International Trade Treaties." Maquiladora Health and Safety Support Network. http://mhssn.igc.org/trade_2004.pdf
- Buchan, James et Julie Sochalski. 2004. "The Migration of Nurses: Trends and Policies." *Bulletin of the World Health Organization*, 82 (8), août.
- Budlender, Debbie. 2004. "Expectations Versus Realities in Gender Responsive Budget Initiatives." Document commandité par l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social. <http://www.gender-budgets.org/uploads/user-S/10999485211>
- _____. 2003. "Home-based Care in Botswana, Mozambique and Zimbabwe." *Projet de rapport régional, UNIFEM*.
- _____. 2002. *Why Should We Care About Unpaid Care Work?* Guide préparé pour le Bureau de la région d'Afrique australe d'UNIFEM, Harare (Zimbabwe).
- _____. 2000. "The Political Economy of Women's Budgets in the South." *World Development*, 28 (7).
- _____, dir. de publ. 1996. *The Women's Budget*. Le Cap (Afrique du Sud), Institute for Democracy in South Africa.
- _____, Caroline Skinner et Imraan Valodia. 2004. "South African Informal Economy Budget Analysis." Document de travail, School of Development Studies, University of KwaZulu Natal, Durban (Afrique du Sud).
- Burn, Nalini. 2004. "The 'Feminization of Poverty': What Currency for Sub-Saharan Africa?" Rapport commandité par UNIFEM, juillet.
- Burns, Maggie et Mick Blowfield. 2000. *Approaches to Ethical Trade: Impact and Lessons Learned*. Londres (R.-U.), Ethical Trade and Natural Resources Programme, Natural Resources Institute.
- Campbell, Iain et John Burgess. 2001. "Casual Employment in Australia and Temporary Employment in Europe: Developing a Cross-National Comparison." *Work, Employment and Society*, 15 (1).
- Carr, Marilyn, Martha Chen et Jane Tate. 2000. "Globalization and Home-based Workers." *Feminist Economics*, 6 (3).
- Carré, Françoise, Marianne Ferber, Lonnie Golden et Stephen Herzneberg, dirs. de publ. 2001. *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign (É.-U.), Industrial Relations Research Association.
- _____ et Joaquin Herranz, Jr. 2002. "Informal Jobs in Industrialized 'North' Countries." Document de travail pour *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

CELA-PUCE. 2002. "Evaluación de los impactos económicos y sociales de las políticas de ajuste estructural en el Ecuador 1982-1999." <http://saprln.org/ecuador/research>

Chant, Sylvia. 2003. "New Contributions to the Analysis of Poverty: Methodological and Conceptual Challenges to Understanding Poverty from a Gender Perspective." Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) 47.

Charmes, Jacques et Mustapha Lekehal. Non daté. "Industrialization and New Forms of Employment in Tunisia." Cambridge (É.-U.), WIEGO

Chen, Martha Alter. 2005. *Towards Economic Freedom: The Impact of SEWA*. Ahmedabad (Inde), Self-Employed Women's Association. <http://www.sewaresearch.org/Impact.pdf>

_____. 2000. *Perpetual Mourning: Widowhood in Rural India*. New Delhi (Inde), Oxford University Press.

_____. 1995. "A Matter of Survival: Women's Right to Employment in India and Bangladesh." In Martha Nussbaum et Jonathan Glover, dirs. de publ., *Women, Culture and Development*. Oxford (R.-U.), Clarendon Press

_____ et Donald Snodgrass. 2001. *Managing Resources, Activities, and Risk in Urban India: The Impact of SEWA Bank*. Washington (É.-U.), Projet AIMS de l'Agency for International Development des États-Unis (USAID).

_____, Jennefer Sebstad et Lesley O'Connell. 1999. "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers." *World Development*, 27 (3).

_____, Joann Vanek et Marilyn Carr. 2004. *Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction*. Londres (R.-U.), Secrétariat du Commonwealth.

_____, Yassine Fall, Rosa E. Montes de Oca et Jennefer Sebstad. 1998. "An Empowerment Approach to Women's Enterprise Development: A Review of UNIFEM's Enterprise Development Programme." New York (É.-U.), UNIFEM.

Chen, Shaohua et Martin Ravallion. 2004. "How Have the World's Poorest Fared Since the Early 1980s?" Policy Research Working Paper No WPS3341. Washington (É.-U.), Banque mondiale. <http://econ.worldbank.org/files>

Clean Clothes Campaign. 2005. "How is the Clean Clothes Campaign Structured?" Clean Clothes Campaign.

Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC). 2004a. "Panorama Social de América Latina 2004." Novembre.

_____. 2004b. "Las Metas del Milenio y la Igualdad de Género: El Caso de Peru." *Serie Mujer y Desarrollo*, No 55.

_____. 2002. Document établi par la CEPALC pour le séminaire international sur l'Amérique latine et les Caraïbes sur les enjeux des objectifs du Millénaire pour le développement, organisé par la Banque interaméricaine de développement, la Banque mondiale, le PNUD et la CEPALC. Washington (É.-U.), juin.

Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. 2004. *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*. Genève (Suisse), OIT.

Confédération internationale des syndicats libres (CISL). 2005a. "Great Expectations...Mixed Results." Février. <http://www.icftu.org>

_____. 2005b. "International Women's Day." Site web de la CISL, 8 mars. <http://www.icftu.org>

_____. 1999. "Claiming Our Rights - Women and Trade Unions." Document de base. <http://www.icftu.org>

Confédération mondiale du travail. 2004. *10 Trade Union Actions to Strengthen the Status of Workers in the Informal Economy*. Genève (Suisse), OIT.

Congrès des syndicats. 2004. "Government Must Enforce Rights for Hidden Workers, Say Oxfam, TUC and NGH." Communiqué de presse. <http://www.tuc.org.uk/law>

Constable, Nicole. 1997. *Maid to Order in Hong Kong: Stories of Filipina Workers*. Ithaca (É.-U.), Cornell University Press.

Cook, Sarah. 2003. "After the Iron Rice Bowl: Extending the Safety Net in China." In Sarah Cook, Naila Kabeer et Gary Suwannarat, dirs. de publ., *Social Protection in Asia*. New Delhi (Inde), Har-Anand Publications.

Cranford, Cynthia et Leah Vosko. 2005. "Conceptualizing Precarious Employment: Mapping Wage Work Across Social Location and Occupational Context." In Leah Vosko, dir. de publ., *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montréal (Canada), McGill-Queen's University Press.

Cretney, John et Adimaimalaga Tafuna'i. 2004. "Tradition, Trade and Technology: Virgin Coconut Oil in Samoa." In Marilyn Carr, dir. de publ., *Chains of Fortune: Linking Local Women Producers and Workers with Global Markets*. Londres (R.-U.), Secrétariat du Commonwealth.

Dasgupta, Sukti. 2002. "Organizing for Socio-Economic Security in India." InFocus Programme on Socio-Economic Security. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

Daza, José Luis. 2005. "Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration." *Dialogue Paper* No 9. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

D'Cruz, Celine et Diana Mitlin. 2005. "Shack/Slum Dwellers International: One Experience of the Contribution of

Membership Organizations to Pro-poor Urban Development." Présentation à la conférence WIEGO/Cornell/SEWAVEDP, Ahmedabad (Inde), janvier.

Deaton, Angus et Jean Drèze. 2002. "Poverty and Inequality in India: A Re-Examination." *Economic and Political Weekly*, 7 septembre.

de Soto, Hernando. 2000. *The Mystery of Capital: Why Capitalism Triumphs in the West and Fails Everywhere Else*. New York (É.-U.), Basic Books.

_____. 1989. *The Other Path: The Economic Answer to Terrorism*. New York (É.-U.), HarperCollins.

Diez de Medina, Rafael. 2005. "A Model of Change for the Informal Economy." Présentation PowerPoint. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

Dimova, Lilia et Polina Radeva. 2004. "Women in the Informal Economy of Bulgaria 2004." Bureau d'UNIFEM pour l'Europe centrale et orientale. Document inédit.

Doane, Donna, Rosalinda Ofreneo et Daonoi Srikajon. 2003. "Social Protection for Informal Workers in the Garment Industry: Philippines and Thailand." In Francie Lund et Jillian Nicholson, dirs. de publ., *Chains of Production, Ladders of Protection*. Durban: School of Development Studies, University of Natal.

Dorrington, Rob E. et Leigh Johnson. 2002. "Impacts: Epidemiological and Demographic." In Jeff Gow et Chris Desmond, dirs. de publ., *Impacts and Interventions: The HIV/AIDS Epidemic and the Children of South Africa*. Pietermaritzburg (Afrique du Sud), University of Natal Press.

Drèze, Jean. 2005. "Employment Bill Lacks Teeth." *Times of India*. 21 May. <http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/1117848.cms>

du Toit, Andries et Joachim Ewert. 2002. "Myths of Globalisation: Private Regulation and Farm Worker Livelihoods on Western Cape Farms." *Transformation*, Vol. 50.

El Mahdi, Alia et Mona Amer. 2003. "The Workforce Development Research: Formal Versus Informal Labor Market Developments in Egypt during 1990-2003." Rapport à l'intention de : *Economic Policy Institute-Global Policy Network*. Le Caire (Égypte), Université du Caire.

Elson, Diane. 1999. "Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency, and Empowerment Issues." *World Development*, 27 (3).

Esim, Simel et Monica Smith, dirs. de publ. 2004. *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers*. Beyrouth (Liban), OIT.

Fleck, Susan. 2001. "A Gender Perspective on Maquila Employment

- and Wages in Mexico." In Elizabeth G. Katz et Maria C. Correia, dirs. de publ., *The Economics of Gender in Mexico*. Washington (É.-U.), Banque mondiale.
- Floro, Maria et Hella Hoppe. 2005. "Engendering Policy Coherence for Development: Gender Issues for the Global Policy Agenda in the Year 2005." *Dialogue on Globalization*, Rapport No 17, avril. Berlin (Allemagne), Fondation Friedrich Ebert. <http://www.igtn.org/pdfs>
- Flyn, Don et Eleonore Kofman. 2004. "Women, Trade and Migration." *Gender and Development*, 12 (2).
- Folbre, Nancy. 1990. "Women on Their Own: Global Patterns of Female Headship." In Rita S. Gallin et Ann Ferguson, dirs. de publ., *Women and International Development Annual, Vol. 2*. Boulder (É.-U.), Westview Press.
- Fudge, Judy et Leah Vosko. 2001 "By Whose Standards? Re-regulating the Canadian Labour Market." *Economic and Industrial Democracy*, 22 (3).
- Fultz, Elaine, Markus Ruck et Silke Steinhilber. 2003. *Gender Dimensions of Social Security Reform*. Budapest (Hongrie), Bureau sous-régional de l'OIT.
- Gallin, Dan. 2002. "Organizing in the Informal Economy." *Labour Education*, 2 (127). "Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?" Genève (Suisse), OIT. <http://www.ilo.org/public/english>
- _____ et Pat Horn. 2005. "Organizing Informal Women Workers." Document établi pour le *Gender Policy Report* de l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social. http://www.globallabour.org/pat_horn.htm
- Gereffi, Gary. 1994. "The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks." In Gary Gereffi et Miguel Korzeniewicz, dirs. de publ., *Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport (É.-U.), Praeger.
- Global Labour Institute. 2003. *Note on Domestic Workers' Unions*. Genève (Suisse), Global Labour Institute.
- Gouvernement indien. 2001. *Census of India 2001: General Population Tables*. New Delhi, Gouvernement indien. <http://www.censusindia.net/results>
- Gouvernement indien, Ministère de l'urbanisme et de la réduction de la pauvreté. 2004. *National Policy on Street Vendors*. New Delhi, Gouvernement indien. <http://urbanindia.nic.in/mud-final-site>
- Grown, Caren, Geeta Rao Gupta et Aslihan Kes. 2005. *Agir : réaliser l'égalité des sexes et démarginaliser les femmes*. Rapport de l'Équipe du Projet du Millénaire sur l'éducation et l'égalité des sexes. Sterling (É.-U.), Earthscan.
- Grown, Caren, Geeta Rao Gupta et Zahia Khan. 2003. *Promises to Keep: Achieving Gender Equality and the Empowerment of Women*. Washington (É.-U.), Centre international de recherche sur les femmes. <http://www.mdgender.net>
- Haider, Mehnaz et Misbah Tahir. 2004. *Mapping Organizations Working For Women Homeworkers In Pakistan*. Lahore (Pakistan), Aurat Publication and Information Service Foundation.
- Hallward-Driemeier, Mary et Andrew Stone. 2004. "The Investment Climate for Informal Firms." Document de base établi pour le *Rapport sur le développement dans le monde 2005*. Washington (É.-U.), Banque mondiale.
- Heintz, James. 2004. "Elements of an Employment Framework for Poverty Reduction in Ghana." Rapport d'une mission commune OIT/PNUD. <http://www.undp.org/poverty/docs/employment>
- Heyzer, Noeleen. 2004. "Beyond Cancun: Whose Access Counts?" Présentation à la quinzième Conférence internationale sur le sida. Bangkok (Thaïlande). Juillet. http://www.unifem.org/news_events
- _____ . 2002. "Indigenous Women's Rights in the Context of Globalization." Discours prononcé au 1er Sommet des femmes autochtones des Amériques. Oaxaca (Mexique). Novembre. <http://www.unifem.org/news>
- _____ . 2001a. "Progress for Women, Progress for All." Présentation à Santiago (Chili). Avril. <http://www.unifem.org/news>
- _____ . 2001b. "Globalization, Gender Equality and State Modernization." Présentation à Santiago (Chili). Avril. <http://www.unifem.org/news>
- _____ . 1986. *Working Women in Southeast Asia*. Londres (R.-U.), Open University Press.
- _____ et Vivienne Wee. 1994. "Domestic Workers in Transient Overseas Employment: Who Benefits, Who Profits." In Noeleen Heyzer, Geertje Lycklama a Nijeholt et Nedra Weerakoon, dirs. de publ., *The Trade in Domestic Workers: Causes, Mechanisms and Consequences of International Migration*. Londres (R.-U.), Zed Books.
- _____ . Geertje Lycklama a Nijeholt et Nedra Weerakoon, dirs. de publ. 1994. *The Trade in Domestic Workers: Causes, Mechanisms and Consequences of International Migration*. Londres (R.-U.), Zed Books.
- HomeNet South Asia. 2004. *HomeNet South Asia at the World Social Forum*. Mai. Ahmedabad (Inde), HomeNet South Asia.
- Husmanns, Ralf. 2004. "Notes établies pour la Réunion interinstitutions et d'experts sur les indicateurs des OMD." Division de statistique du Secrétariat des Nations Unies et Commission économique pour l'Europe, Genève (Suisse). 29 septembre.
- Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social. 2005. *Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World*. New York (É.-U.), UNRISD.
- Institut de recherche sur les ressources naturelles. 2003. "Strategy and Business Plan for Development of the eThekweni Medicinal Plants Industry." Rapport établi pour le Durban Unicity Council.
- Jenkins, Rhys, Ruth Pearson et Gill Seyfang, dirs. de publ. 2002. *Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy*. Sterling (É.-U.), Earthscan Publications Ltd.
- Jhabvala, Renana et Ravi Kanbur. 2002. "Globalization and Economic Reform as Seen from the Ground: SEWA's Experiences in India." Présentation à la Conférence économique indienne, Cornell University, 19 et 20 avril.
- Kabeer, Naila. 1996. "Agency, Well-Being and Inequality: Reflections on the Gender Dimensions of Poverty." *IDS Bulletin*, 27 (1).
- _____ . 1998. "Money Can't Buy Me Love? Re-evaluating Gender, Credit and Empowerment in Rural Bangladesh." Document de base IDS No 363. Brighton (R.-U.), Institute of Development Studies (IDS), University of Sussex.
- _____ et Simeen Mahmud. 2004. "Globalization, Gender and Poverty: Bangladeshi Women Workers in Export and Local Markets." *Journal of International Development*, 14 (1).
- Kantor, Paula et Padmaja Nair. 2005. "Vulnerability to Crisis in Lucknow, India: The Role of Assets in Mitigating Risks." Project Overview, Study Methodology, Findings and Summary. Delhi (Inde), Oxfam Great Britain in India.
- Kelka, Govind, Dev Nathan et Rowan Jahan. 2004. "Redefining Women's 'Samman': Microcredit and Gender Relations in Rural Bangladesh." *Economic and Political Weekly*, 39 (32).
- Kidder, Thalia et Kate Raworth. 2004. "Good Jobs and Hidden Costs: Women Workers Documenting the Price of Precarious Employment." *Gender and Development*, 12(2), juillet.
- Kiura, C. Munene. 2005. "Integrating Street Vendors in Urban Development: A Case Study of Hawkers in Nairobi, Kenya." Thèse dans le cadre d'un diplôme de maîtrise en études du développement. University of Nairobi.
- Kofman, Eleonore. 2004. "Gendered Global Migrations." *International Feminist Journal of Politics*, 6 (4).
- Krishnaraj, Maitreyi, Divya Pandey et Aruna Kanchi. 2003. "Gender Sensitive Analysis of Employment Guarantee Scheme." *Follow the Money Series South Asia*, No. 5. Mumbai (Inde). UNIFEM.
- Lee, Eddy et Marco Vivarelli. 2004. *Understanding Globalization*,

Employment, and Poverty Reduction. New York (É.-U.), Palgrave Macmillan.

Levin, Mark. 2002. "Cooperatives and Unions – Joint Action for Informal Workers." *Labour Education*, 2(127): "Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?" Genève (Suisse), OIT. <http://www.ilo.org>

Lewis, Jane. 2002. "Gender and Welfare State Change." *European Societies*, 4(4).

Lopez-Valcarcel, Alberto. 2002. "New Challenges and Opportunities for Occupational Safety and Health in a Globalized World." Avril. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail. <http://www.ilo-mirror.cornell.edu/public/english>

Lund, Francie. 2004. "Informal Workers' Access to Social Security and Social Protection." Rapport établi pour l'Institut de recherché des Nations Unies pour le développement social sur le thème : *Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World.* Document de base.

_____ et Cally Ardington. 2005. "Employment Status, Security and the Management of Risk: A Study of Workers in Kwansane, KwaSulu Natal." Document inédit.

_____ et Anna Marriott. 2005. "Health and Safety and the Poorest." Rapport de recherche établi pour le Département du développement international du Royaume-Uni.

_____ et Smita Srinivas. 2000. *A Gendered Approach to Social Protection for Workers in the Informal Economy.* Genève (Suisse), OIT.

_____ et Jeemol Unni. Non daté. "Reconceptualizing Security." Cambridge (É.-U.), WIEGO.

_____ et Jillian Nicholson, dirs. de publ.) 2003. *Chains of Production, Ladders of Protection.* Durban (Afrique du Sud), School of Development Studies, University of Kwazulu Natal.

Maher, Kristen Hill et Silke Staab. 2005. "Nanny Politics." *International Feminist Journal of Politics*, 7(1).

Maloney, William F. 2004. "Informality Revisited." *World Development*, 32(7), Juillet.

Mander, Myles. 1998. "Marketing of Indigenous Medicinal Plants in South Africa: A Case Study of KwaZulu Natal." Rome (Italie), Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO).

Martinez Franzoni, Juliana et Carmelo Mesa-Lago. 2003. *La Reforma de la Seguridad Social en Costa Rica en Pensiones y Salud: Avances, Problemas Pendientes y Recomendaciones.* Avril. San José (Costa Rica), Fondation Friedrich Ebert.

Mayoux, Lynda. 2001. "Jobs, Gender and Small Enterprises: Getting the Policy Environment Right." *SEED Working*

Paper No 15. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

Medina, Martin. 2005. "Waste Picker Cooperatives in Developing Countries." Présentation à la conférence WIEGO/ Cornell/ SEWA/EDP sur les associations des travailleurs pauvres du secteur non structuré, Ahmedabad (Inde), janvier.

Mitullah, Winnie. 2004. *A Review of Street Trade in Africa.* WIEGO. Manuscrit inédit.

Mgingqizana, N. 2002. "Running a Drop-off Recycling Centre and Buy-Back Centre: What to Expect." Compte rendu de la conférence de l'*International Waste Congress and Exhibition, Institute of Waste Management South Africa (IWMSA).*

Narayan, Deepa, dir. de publ. 2000. *Voices of the Poor: Can Anyone Hear Us?* New York (É.-U.), Banque mondiale et Oxford University Press.

Nations Unies. 2005. *Investir dans le développement : Plan pratique pour réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement.* New York (É.-U.), Projet du Millénaire, Nations Unies.

Nations Unies. 2005. Objectifs du Millénaire pour le développement Rapport 2005. New York (É.-U.), Nations Unies.

_____. 2000. *Les femmes dans le monde, 2000 – Des chiffres et des idées.* New York (É.-U.), Nations Unies.

_____. 1995. *Les femmes dans le monde, 1995 – Des chiffres et des idées.* New York (É.-U.), Nations Unies.

Ngai, Pun. 2005. "A New Pro-active of Labour Organizing: Community-based Organization of Migrant Women Workers in South China." Présentation au séminaire de la conférence WIEGO/SEWA/EDP sur les associations des travailleurs pauvres du secteur non structuré, Ahmedabad (Inde).

Nussbaum, Martha. 2005. "Care, Dependency, and Social Justice: A Challenge to Conventional Ideas of the Social Contract." In Peter Lloyd-Sherlock, dir. de publ., *Living Longer: Ageing, Development and Social Protection.* New York (É.-U.), Palgrave MacMillan.

Ogden, Jessica, Simel Esim et Caren Grown. 2004. *Expanding the Care Continuum for HIV/AIDS: Bringing Careers into Focus.* Washington (É.-U.), Centre international de recherche sur les femmes.

ONUSIDA, UNFPA (Fonds des Nations Unies pour la population) et UNIFEM (Fonds de développement des Nations Unies pour la femme). 2004. *Women and HIV/AIDS: Confronting the Crisis.* New York (É.-U.), UNUSIDA, UNFPA et UNIFEM.

Organisation internationale du Travail. 2005a. "The Employment Relationship." *Report V (1), International Labour Conference, 95th Session*, 2006. Genève (Suisse), Organisation internationale du

Travail. <http://www.ilo.org/public/english/standards>

_____. 2005b. *Exhibition Guide.* Forum des connaissances sur le travail décent et l'économie informelle. Organisation internationale du Travail.

_____. 2005c. *World Employment Report 2004-05: Employment, Productivity and Poverty Reduction.* Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

_____. 2005d. *Knowledge Fair Newspaper: Travail décent et économie informelle.* Genève (Suisse). Organisation internationale du Travail.

_____. 2004a. *Economic Security for a Better World.* Genève (Suisse). Organisation internationale du Travail.

_____. 2004b. "Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy." *Report VI, International Labour Conference, 92nd Session.* Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

_____. 2004c. "Organizing for Social Justice." *Global Report under the Follow up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.* Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

_____. 2004d. "Youth: Pathways to Decent Work." *Report VI, International Labour Conference, 92nd Session.* Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-vi.pdf>

_____. 2003a. "Working Out of Poverty." *Report of the Director General, International Labour Conference, 91st Session.* Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

_____. 2003b. "Scope of the Employment Relationship." *Report IV, International Labour Conference, 91st Session.* Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

_____. 2003c. "Time for Equality at Work." *Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.* Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

_____. 2002a. "Decent Work and the Informal Economy." *Report VI, International Labour Conference, 90th Session.* Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

_____. 2002b. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture.* Genève (Suisse), Secteur de l'emploi, Organisation internationale du Travail.

_____. 2002c. "Conclusions Concerning Decent Work and the Informal Economy." Conférence internationale du travail, 90e session, Genève, 2002, *Provisional Record No 25.* Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.

- _____. 2002d. *Employment and Social Policy in Respect of Export Processing Zones (EPZs)*. ILO Governing Body document GB.285/ESP/5. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail. <http://www.ilo.org/public/english/standards>
- _____. 2001. "Organizing the Unorganized: Informal Economy and Other Unprotected Workers." *Promoting Gender Equality – A Resource Kit for Trade Unions*. <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems>
- _____. 1999. "Decent Work." *Rapport du Directeur général, 87^e session de la Conférence internationale du travail*. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail. <http://www.ilo.org/public/english/standards>
- _____. 1998. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail. <http://www.ilo.org/public/english>
- Organisation internationale du Travail, Bureau des statistiques, en collaboration avec le Service des statistiques et de la sociologie de la République de Moldova. 2004. "Employment in the Informal Economy in the Republic of Moldova." Document de travail No 41. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail. <http://www.ilo.org/public>
- Orloff, Ann. 2000. "The Significance of Changing Gender Relations and Family Forms for Systems of Social Protection." Document de base établi pour le *Rapport sur le travail dans le monde 1999-2000*. Département de la sécurité sociale, Genève (Suisse), Bureau international du Travail.
- Osmani, S. R. 2005. "The Role of Employment in Promoting the Millennium Development Goals." Document établi dans le cadre du programme commun OIT/PNUD sur la promotion de l'emploi afin de réduire la pauvreté.
- Ospina, Estela. 2003. "Trade Unions Work for Women in the Informal Economy." *StreetNet News*, No 2, octobre. <http://www.streetnet.org.za>
- Owusu, Francis X. 2003. "Ghana: Where the Strong Help the Weaker." In *Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)*, dir. de publ., *From Marginal Work to Core Business: European Trade Unions Organising in the Informal Economy*. Amsterdam (Pays-Bas), FNV.
- Oxfam International. 2004. *Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains*. Oxford (R.-U.), Oxfam International.
- Pascall, Gillian et Jane Lewis. 2004. "Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe." *Journal of Social Policy*, 33 (3).
- Pearson, Ruth. 2004. "The Social is Political: Re-Politicization of Feminist Analysis of the Global Economy." *International Feminist Journal of Politics*, 6 (4).
- Petchesky, Rosalind P. et Karen Judd, dirs. de publ. 1996. *Negotiating Reproductive Rights: Women's Perspectives Across Countries and Cultures*. International Reproductive Rights Research Action Group (IRR-RAG). Londres (R.-U.) et New York (É.-U.), Zed Books.
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2005a. In Focus. Bulletin en ligne établi par le Centre international pour l'action en faveur des pauvres. <http://www.undp-povertycentre>.
- _____. 2005b. "Looking for Equality: A Gender Review of National MDG Reports."
- _____. 2001. *Rapport mondial sur le développement humain 2001*. Bruxelles (Belgique), De Boeck et Larcier.
- _____. 1997. *Rapport mondial sur le développement humain 1997*. Paris (France), ECONOMICA.
- Pocock, Barbara, John Buchanan et Iain Campbell. 2004. "Securing Quality Employment: Policy Options for Casual and Part-time Workers in Australia." Chifley Research Centre, Adélaïde (Australie). <http://www.chifley.org.au/publications>
- Pok, Cynthia et Andrea Lorenzetti. 2004. "Los Perfiles Sociales de la Informalidad en Argentina." Présentation à l'atelier "Informalidad y Género en Argentina", parrainé par WIEGO et le Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP), Buenos Aires (Argentine), mai.
- Polaski, Sandra. 2004. "Jobs, Wages, and Household Income." In John Audley, dir. de publ., *NAFTA's Promise and Reality: Lessons from Mexico for the Hemisphere*. Washington (É.-U.), Carnegie Endowment for International Peace.
- Pollert, Anna et Eva Fodor, dirs. de publ. 2005. *Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe*. Dublin (Irlande), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF04138.htm>
- Portes, Alejandro, Manuel Castells et Lauren A. Benton, eds. 1989. *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore (É.-U.), John Hopkins University Press.
- Projet du Millénaire des Nations Unies. 2004. "Rapport intérimaire de l'Équipe du Projet sur l'égalité des sexes". Février. <http://www.unmillenniumproject.org>
- Prosterman, Roy L. et Tim Hanstad. 2003. "Land Reform in the 21st Century: New Challenges, New Responses." *RDI Reports on Foreign Aid and Development*, No 117. Seattle (É.-U.), Rural Development Institute.
- Raghwan, Raghwan. 2004. "Uncomfortable but Taking Part – Cambodia's Unions and the PRSP." *Labour Education*, 1-2(134-135): "Special Issue on Trade Unions and Poverty Reduction Strategies." <http://www.ilo.org/public/english>
- Rani, Uma et Jeemol Unni. 2000. "Urban Informal Sector: Size and Income Generation Processes in Gujarat, Part II." SEWA-GIDR-ISST-NCAER Contribution of the Informal Sector to the Economy, Rapport No 3, National Council of Applied Economic Research, New Delhi (Inde).
- Ravallion, Martin et Dominique P. van de Walle. 2004. "Breaking Up the Collective Farms." *Economics of Transition*, 12 (2), juin.
- Redfern, Andy et Paul Snedker. 2002. "Creating Market Opportunities for Small Enterprises: Experiences of the Fair Trade Movement." *SEED Working Paper*, No 30. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.
- Reinecke, Gerhard et Simon White. 2004. *Policies for Small Enterprises: Creating the Right Environment for Good Jobs*. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail.
- Rodgers, Gerry, Charles Gore et José Figueiredo, dirs. de publ. 1995. *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*. Genève (Suisse), Institut international d'études sociales.
- Sastry, N. S. 2004. "Estimating Informal Employment and Poverty in India." Discussion Paper Series, No. 7. Delhi (Inde), PNUD.
- Save-Soderbergh, Bengt. 2005. "What About Employment, Decent Work and Labour Markets as Parts of the International Agenda for Fighting Poverty and Promoting Development Cooperation?" Mémoire pour discussion et consultation, Stockholm (Suède), Ministère des affaires étrangères, 17 mars.
- Sebstad, Jennefer et Monique Cohen. 2001. *Microfinance, Risk Management, and Poverty*. Washington (É.-U.), Groupe consultatif pour l'assistance aux plus pauvres, Banque mondiale.
- Sekhamane, Neo. 2004. "Impact of Urban Livelihoods on Women's Caregiving Behaviours, Household Food Security and Nutrition of Children in Lesotho: A Community Case Study." Thèse de maîtrise inédite, School of Development Studies, University of KwaZulu Natal.
- Sen, Amartya K. 1985. *Commodities and Capabilities*. Amsterdam (Pays-Bas), North-Holland Publishing Company.
- _____. 1993. "Capability and Well-being." In Martha Nussbaum et Amartya K. Sen, dirs. de publ., *The Quality of Life*. Oxford (R.-U.), Oxford University Press.
- Service Employees International Union (SEIU). 2005. "Working Together for Quality Personal Care: How SEIU Has Worked in Coalition with Consumers and Advocates to Win Workforce Improvements for Consumer-Directed Personal Care through Workforce Councils." <http://s67.advocateoffice.com/vertical/Sites>

- Sinha, Shalini. 2004. "Laws for Informal Economy in India." WIEGO. Manuscrit inédit. Cambridge (É.-U.), WIEGO.
- Skinner, Caroline et Imraan Valodia. 2001. "Labour Market Policy, Flexibility, and the Future of Labour Relations: The Case of Clothing." *Transformation*, Vol. 50.
- Standing, Guy. 1999. "Global Feminization Through Flexible Labour: A Theme Revisited." *World Development*, 27 (3).
- _____. 1989. "Global Feminization Through Flexible Labour." *World Development*, 17(7).
- Stellman, Jeanne Mager 1998. *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, 4^e édition, Genève (Suisse), OIT.
- Stone, Katherine V. W. 2004. *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*. New York (É.-U.), Cambridge University Press.
- StreetNet International. 2005. "General Information." <http://www.streetnet.org.za>
- _____. 2004. "Constitution of StreetNet International." 17 mars. <http://www.streetnet.org.za/english>
- _____. 2003. *StreetNet News*. No 2, octobre. <http://www.streetnet.org.za/english>
- Subrahmanya, R. K. A. 2000. "Strategies for Protective Social Security." In Renana Jhabvala et R. K. A. Subrahmanya, dirs. de publ., *The Unorganised Sector: Work Security and Social Protection*. New Delhi (Inde), Sage Publications.
- Tiffin, Pauline, Jacqui MacDonald, Haruna Maamah et Frema Osei-Opare. 2004. "From Tree Minders to Global Players: Cocoa Farmers in Ghana." In Marilyn Carr, dir. de publ., *Chains of Fortune: Linking Local Women Producers and Workers with Global Markets*. Londres (R.-U.), Secrétariat du Commonwealth.
- Tran-Nguyen, Anh-Nga et Americo Beviglia Zampetti, dirs. de publ. 2004. *Trade and Gender: Opportunities and Challenges for Developing Countries*. New York (É.-U.). Nations Unies.
- Trebilcock, Anne. 2004. "International Labour Standards and the Informal Economy." In J. C. Javillier, B. Gernigon et G. Politakis, dirs. de publ., *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir*. Genève (Suisse). OIT.
- Ungerson, Clare. 2003. "Commodified Care Work in European Labour Markets." *European Societies*, 5(4).
- UNIFEM (Fonds de développement des Nations Unies pour la femme). 2005a. "The Story Behind the Numbers: Women and Employment in Central and Eastern Europe and the CIS." Bratislava (Slovaquie), Bureau d'UNIFEM pour l'Europe centrale et orientale.
- _____. 2005b "Addressing Feminization of Poverty in Africa: A Concept Paper." Projet de rapport commandité par UNIFEM.
- _____. 2004a. "The Calvert Women's Principles." Trousse d'information pour les médias. 23 juin. <http://www.unifem.org/news>
- _____. 2004b. "Women's Land Rights in Central Asia." In UNIFEM/CIS, *In the Right Hands: Land for Women*. Almaty (Kazakhstan), UNIFEM/CEI. <http://www.unifemcis.org/?en=1>
- _____. 2003. *Empowering Women Migrant Workers in Asia: A Briefing Kit*. Bangkok (Thaïlande), Bureau d'UNIFEM pour l'Asie de l'Est et du Sud-Est.
- _____. 2002a. "Lesotho Mission Report." Avril. New York (É.-U.). Rapport inédit.
- _____. 2002b. *Progress of the World's Women 2002. Volume 2: Gender Equality and the Millennium Development Goals*. New York (É.-U.), UNIFEM.
- _____. 2000. *Le progrès des femmes à travers le monde, 2000*. New York (É.-U.), UNIFEM.
- _____, le Secrétariat du Commonwealth et le Centre de recherches pour le développement international (CRDI). Gender Responsive Budgets Initiatives website. <http://www.gender-budgets.org>
- _____ et al. 2004. *A Fair Share for Women: Cambodia Gender Assessment*. Phnom Penh (Cambodge) : UNIFEM, Banque mondiale, Banque asiatique de développement, PNUD et Département du développement international (R.-U.), en coopération avec le Ministère cambodgien de la condition féminine et des anciens combattants. <http://web.worldbank.org>
- Unni, Jeemol. 2005. "Informal Sector, Unorganized Sector, and Informal Economy." Présentation Powerpoint. New Delhi (Inde), National Commission on Enterprises in the Unorganized/ Informal Sector.
- _____. 2000. "Urban Informal Sector: Size and Income Generation Processes in Gujarat, Part I." SEWA-GIDR-ISSTNCAER, *Contribution of the Informal Sector to the Economy. Rapport No 2*. New Delhi (Inde), National Council of Applied Economic Research.
- _____ et Uma Rani. 2005. "Impact of Recent Policies on Home-based Work in India." Série de documents de synthèse, No 10. Human Development Resource Centre. New Delhi (Inde), PNUD.
- _____ et Uma Rani. 2002. "Insecurities of Informal Workers in Gujarat, India." InFocus Programme on Socio-Economic Security. Document No 30. Septembre. Genève (Suisse), Organisation internationale du Travail. <http://www.ilo.org/public/english>
- Vosko, Leah. 2005. "Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity." In Leah Vosko, dir. de publ., *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montréal (Canada), McGill-Queens University Press.
- _____. 2004. "Confronting the Norm: Gender and the International Regulation of Precarious Work." Ottawa (Canada), Commission du droit du Canada, juillet.
- _____. 2003. "Gender Differentiation and the Standard/Non-Standard Employment Distinction in Canada 1945 to Present." In Danielle Juteau, dir. de publ., *Patterns and Processes of Social Differentiation: The Construction of Gender, Age, 'Race/Ethnicity' and Locality*. Toronto (Canada), University of Toronto Press.
- _____. 2002. "Rethinking Feminization: Gendered Precariousness in the Canadian Labour Market and the Crisis in Social Reproduction." Conférence au titre de la Chaire de recherche Roberts (Canada), 11 avril, York University, Toronto (Canada).
- _____, Nancy Zukewich et Cynthia Crawford. 2003. "Precarious Jobs A New Typology of Employment." *Perspectives on Labour and Income*, octobre. Ottawa (Canada), Statistics Canada.
- Wazir, Rekha. 2001. "Early Childhood Care and Development in India: Some Policy Issues." In Mary Daly, dir. de publ., *Carework – the Quest for Security*. Genève (Suisse), OIT.
- Weiping, Wu. 2001. "Labor Mobility in China: A Review of Programs Redressing Discrimination against Labor Migrants 1997-2001." In *Labor Mobility in China: A Review of Ford Foundation Grant Making 1997-2001*. Beijing (Chine), Fondation Ford.
- White, Marceline, Carlos Salas et Sarah Gammage. 2003. "NAFTA and the FTAA: A Gender Analysis of Employment and Poverty Impacts in Agriculture." Novembre. Washington (É.-U.), Women's Edge Coalition.
- Zambrano, Gloria Camacho et Katty Hernandez Basante. 2005. "Cambio Mi Vida – Migración Femenina, Percepciones e Impactos." Février. Quito (Équateur), UNIFEM et Centro de Planificación y Estudios Sociales (CEPLAES).
- Zandniapour, Lily, Jennefer Sebstad and Donald Snodgrass. 2004. "Review of Impact Assessments of Selected Enterprise Development Projects." Juillet. USAID/AMAP/DAI
- Zuckerman, Elaine et Ashley Garrett. 2003. "Do Poverty Reduction Strategy Papers (PRSPs) Address Gender? A Gender Audit of 2002 PRSPs." Établi pour l'action en faveur de l'égalité des sexes. <http://www.sarprn.org.za>

Au sujet des auteurs

Martha Chen est professeur de politique publique à la Kennedy School of Government, et coordonnatrice du réseau mondial sur les politiques de la recherche intitulé « Les femmes dans l'emploi non structuré : mondialisation et organisation » (WIEGO). Spécialiste du développement, elle a obtenu son doctorat en études régionales sur l'Asie du Sud à l'Université de Pennsylvanie (États-Unis) et a vécu et travaillé pendant 15 ans au Bangladesh et en Inde. Elle donne des conférences et écrit sur les questions de l'inégalité entre les sexes, de la réduction de la pauvreté, en mettant l'accent sur l'emploi et sur les moyens d'existence; elle a publié notamment, récemment : *Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction* (avec Joann Vanek et Marilyn Carr), *Women and Men in the Informal Economy : A Statistical Picture* (avec Joann Vanek) et *Perpetual Mourning : Widowhood in Rural India*.

Joann Vanek est Directrice du Programme de statistique du réseau WIEGO. Elle travaille depuis 20 ans à la Division de statistique du Secrétariat de l'ONU, où elle a dirigé le Programme de statistique sur la condition de la femme et coordonné la production de trois rapports successifs mondiaux sur la situation des femmes dans le monde, tendances et statistiques. Ses publications les plus récentes comportent : *Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction* (avec Martha Chen et Marilyn Carr), et *Women and Men in the Informal Economy : A Statistical Picture* (avec Martha Chen), publication qui a été préparée pour la Conférence internationale du Travail de 2002.

Francie Lund est professeur associé à l'Institut d'étude du développement de l'Université du KwaZulu Natal, à Durban (Afrique du Sud). Elle dirige actuellement le programme de protection sociale de WIEGO; elle est spécialisée dans les questions de sécurité sociale, analyse les effets des diverses formes d'aide sociale sur les ménages pauvres et a présidé le Comité Lund sur l'aide à l'enfance et à la famille, convoqué après le passage de la démocratie en 1994 dans ce pays.

James Heintz est professeur chercheur adjoint à l'Université du Massachusetts à Amherst (États-Unis). Il a abondamment écrit sur les questions de politique économique, notamment la création d'emplois les normes internationales du travail, les stratégies macroéconomiques et le comportement d'investissements. Il a été l'un des consultants de l'Organisation internationale du Travail et du Programme des Nations Unies pour le développement au Ghana et en Afrique du Sud, spécialisé dans les questions de politique du développement axée sur l'emploi.

Renana Jhabvala collabore avec l'Association des femmes travaillant à leur compte (SEWA) depuis 1977 et en est actuellement la coordonnatrice nationale et la Présidente de la Banque SEWA et de SEWA Bharat. Elle conseille, pour le choix des politiques, le Comité directeur de WIEGO dont elle est membre. Parmi ses publications récentes figurent : *Informal Economy Centrestage : New Structures of Employment* (avec Ratna M. Sudarshan et Jeemol Unni), et *The Unorganised Sector : Work Security and Social Protection* (avec R. K. A. Subramanya).

Christine Bonner dirige le programme des organisations collectives et de la représentation des travailleurs de WIEGO. Elle travaille depuis 30 ans dans le mouvement syndical sud-africain et avec lui. Elle a été l'une des fondatrices de l'Institut de développement pour la formation, le soutien et l'éducation des travailleurs (DIT-SELA), organisme sud-africain qui s'occupe de développer l'éducation et l'organisation collective du mouvement syndical.

Index

Aides familiaux non rémunérés, voir Situation, types d'emploi

Analyse budgétaire de l'économie non structurée, 11, 91-92, 98

Analyses budgétaires ventilées par sexe, 11, 91

Appréciation de l'impact sur la condition féminine, 91

Associations de travailleurs du secteur non structuré
coopératives, 13, 39, 77, 78-79, 80
syndicales, 78, 79-80
thématiques, 78, 79

Caste, identité et travail, 23, 33, 65, 67, 72, 81

Chaînes de valeur
chaînes de valeur mondiales, 62, 69

Chômage, 20, 27, 34, 44, 55, 64, 66, 71, 87

Codes de conduite, 12, 67, 85, 94, 95

Conditions de travail, 10, 13, 17, 30-31, 62, 63, 76, 80, 81, 88, 90, 95

Coopératives, voir Associations de travailleurs du secteur non structuré

Déclaration du Millénaire, 8, 15, 16, 19, 85

Déstructuration de la main-d'oeuvre, voir Main-d'oeuvre

Disparités de salaire, 38

Disparités entre les sexes
rémunérations, 9, 18, 35, 40, 49-50, 68
salaires, 38, 66
prestations, 35
indicateurs des OMD, 1, 16

Dispositions relatives au travail, 21, 37, 42, 59-63, 67, 68, 81

Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), 12, 19-21, 76, 85, 89, 98, 103

Droits et politiques du travail
intérieur, 95
accords commerciaux régionaux, 96

Droits
de propriété, 10, 68, 87, 90, 97
des travailleurs
droit au travail, 12, 90, 96, 101
droit de vendre, 12, 96, 101
droit d'association, 82, 83, 88, 89, 90

Économie non structurée, voir Emploi dans le secteur non structuré

Économie structurée, voir Emploi dans le secteur structuré

Emploi à son compte, voir Situation, types d'emploi

Emploi dans le secteur structuré
secteur privé, 46, 47
secteur public, 47, 48, 50, 51
statistiques, 46, 47

Emploi et travail, secteur non structuré
prestations, 59, 62-63, 87
modèle causal, 66-67
coûts, 63-66
définition, 38
nature, 59-62
réglementation, 87
risques et incertitude associés à, 63-66
cadre statistique, 38, 54-55
statistiques, 38-39

Emploi
par type, indicateur pour l'OMD 3, 13, 21, 40-41
secteur structuré, 45-46
indicateurs pour l'OMD 3, 39-41, 98, 104
secteur non structuré, 38-39
taux, voir taux de participation
relations professionnelles, 9, 10, 59, 61
statistiques, 8-9, 40, 42, 44, 45, 46
situation, voir situation ou types d'emploi

Emplois précaires, 8, 9, 18, 20, 23, 29, 33, 34, 42, 43, 46, 47, 50, 54, 65, 68, 73

Entrer ou non dans le secteur structuré, 88-89

Évaluation de la condition féminine, 91, 98, 103

Féminisation de la pauvreté
définition et mesures, 20, 37-38, 56
ménages dirigés par une femme, 37

Féminisation des marchés du travail, 37-38, 55

Flexibilité des marchés du travail, voir marchés du travail

Hiérarchie des rémunérations, 9, 53-54

Hiérarchie du risque de pauvreté, 9, 53-54

Identité professionnelle et travail, 21, 33, 35, 37, 73, 81

Identité des femmes dans le travail, 77-80

Identité ethnique ou raciale et travail, 21, 33, 34, 37, 65, 71, 73, 81, 87, 91

Lieu de travail
types, 59-60
coûts, risques et prestations associées, 9, 21, 59, 60

Main-d'oeuvre
féminisation de, 37-38, 55-56
caractère flexible, 63
Déstructuration, 37-38, 42, 55, 59, 88
taux de participation, 16, 18, 25, 37-38, 41
segmentation, 42-55
statistiques, 54-56

Maquiladoras, voir Zones franches industrielles

Marchands ambulants
politiques, 77, 92, 96, 99
programmes, 75, 77, 80, 99

Marchés du travail
définition, 55
facteurs jouant sur la demande, 55
dualistes, 44
flexibilité, 17, 42, 49, 59, 62-63, 67, 88
segmentation par sexe, 49
interventions, 73
fragmentation, 10, 55
facteurs jouant sur l'offre, 55

Marchés
accès aux, 11, 88, 89, 93, 94, 99, 103
pouvoir de négociation, 12, 19, 62, 63, 64, 76, 79
compétitivité, 11, 19, 62, 63, 65, 88, 95

Médecine et sécurité du travail, 64, 65, 70, 90, 92, 98

Ménages dirigés par une femme, 18, 37, 52-53, 54

Microfinance, 12, 76, 88, 90, 92, 93, 94, 97

Normes du travail
internationales, 8, 12, 70, 90, 94
et accords commerciaux, 96

Objectifs du Millénaire pour le développement
Objectif 1, 20, 41, 103
Objectif 3, 10, 13, 20; indicateurs, 16, 19, 21, 39-41, 56, 85, 98, 104
Objectif 8, 20; indicateurs, 19, 27

Organisation des travailleurs du secteur non structuré :
prestations, 76-77
stratégies, 78-80

Organisations collective des travailleurs du secteur non structuré, voir Associations

Organisations féminines, 77-80

Pauvreté
dimensions, 10, 13, 15, 21, 56, 68, 90, 103
pauvreté de revenu, 21, 54, 56, 57, 67, 68
mesure, 51

Politique centrée sur les travailleurs, 76, 77, 82, 83-85, 104

Prestations de soins non rémunérés
définition, 24
évaluation, 21, 23, 29

Production de subsistance, 23-24, 31

Protection sociale des travailleurs du secteur non structuré
travaux publics, 12, 97
filets de sécurité, 12, 90, 103
assurances sociales, 12, 90, 97, 102
assurances vieillesse, 12, 76, 90, 97

Rapports sur les objectifs du Millénaire pour le développement, 21, 103

Recyclage, 60, 65, 72, 75, 79

Régime juridique des travailleurs du secteur non structuré, 12, 89, 94, 101

Rémunérations, voir également salaires
emploi dans le secteur structuré :
secteur privé, 47
secteur public, 47, 54
emploi dans le secteur non structuré :
employeurs, 9, 43-44, 47, 48, 50, 54
travailleurs à domicile industriels, 9, 10, 54
travailleurs salariés du secteur non structuré :
occasionnels, 9, 47, 50, 53-54
permanents, 53-54
à leur compte, 8-9, 47-48, 50
écart, 9, 18, 38, 48, 52, 66, 68
indicateur pour l'OMD 3, 39-41, 98, 104

Reproduction de la force de travail, 24

Risque de pauvreté
définition, 21
des différents types d'emploi, 9, 10, 13, 15, 38, 53-54, 89

Secteur non structuré, voir également définition de 1993, 38

Segmentation par sexe, voir marchés du travail

Services de développement des entreprises, 12, 92, 93-94

Sexe
et division du travail, 10, 67
et autres sources de disparités, 33-35

Sida et travail, 23, 27, 28, 31-32, 35

Situation, types d'emploi
définition, 38
catégories :
travailleurs salariés occasionnels, 9, 39, 44, 46-47, 50, 53, 54
employés, 9, 10, 18, 21, 32, 39, 41, 42, 44, 46, 48, 50-51, 55, 57, 61, 64, 67-71, 78-79, 83, 94
travailleurs à domicile du secteur industriel, 9-10, 39, 44, 45, 54, 60, 61, 62, 63, 66, 68, 69-70, 73, 76, 81, 101
membres de coopératives de production, 39, 41
à leur compte :
employeurs, 9, 10, 38, 41, 43-44, 47-48, 50-51, 54, 56, 61
travailleurs à leur compte, 9, 10, 38, 41, 44, 46-51, 56, 61, 80, 102
travailleurs familiaux non rémunérés, 9, 10, 38, 44-45, 51, 57, 61

Soins aux enfants, 12, 25, 28, 29, 30, 64

Sommet du Millénaire, 15

Sous-emploi, 20, 49, 55

Stratégie du développement axée sur l'emploi, 12, 73, 86-104

Stratégies de réduction de la pauvreté, 13, 19, 56, 90, 104

Syndicats, 12, 78, 79-80, 81, 82, 83, 84, 85, 88, 95, 96, 97, 98, 99, 101

Système de production mondial, 10, 17, 61-62
industriel, 10, 62
semi-industriel, 10
agriculture et artisanat traditionnels, 10, 62

Termes de l'échange des travailleurs du secteur non structuré, 12, 89, 94, 100, 101

Travail bénévole communautaire, 23, 31

Travail convenable, décent
définition de l'OIT, 19
pour les travailleurs du secteur non structuré, 8, 15, 73, 84, 87, 89, 104

Travail des femmes
segmentation, 9, 21, 23, 29
dimensions spatiales, 21, 23, 29
dimensions temporelles, 21, 23, 29
totalité, 21, 23
types, 21, 23
évaluation, 21, 23, 24, 29

Travail ménager, employé de maison, 9, 24, 26, 30, 33, 34, 35, 39, 41, 44, 45, 47, 50, 51, 54, 55, 71-72, 76, 92, 97, 101

Travailleurs à domicile du secteur industriel, 9-10, 39, 44, 45, 54, 60, 61, 62, 63, 66, 68, 69-70, 73, 76, 81, 101

Travailleurs à domicile, voir Travailleurs à domicile du secteur industriel

Travailleurs à leur compte, voir Situation, types d'emploi

Travailleurs à temps partiel, 29, 30, 35, 39, 42, 43

Travailleurs de l'habillement
travailleurs de la confection, 70
travailleurs des zones franches industrielles, 18, 70
travailleurs à domicile groupés, 70
travailleurs à domicile du secteur industriel, 69-70

Travailleurs migrants, 34, 69, 78, 83, 95, 96, 102

Travailleurs pauvres, 11-13, 15, 19, 21, 23, 35, 50-53, 57, 59, 65, 67, 73, 76, 77, 85, 87, 89-91, 92, 93, 94, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104

Travailleurs salariés occasionnels, voir Situation, types d'emploi

Travailleurs temporaires, 9, 17, 18, 42-43, 84, 95

Voix représentative, 11, 12, 13, 76, 89, 90, 98, 99, 102, 104

Zones franches industrielles, 18, 62, 78, 80, 102

Le progrès des femmes à travers le monde 2005 est un ouvrage qui marque le cinquième anniversaire de la Déclaration du Millénaire et le dixième anniversaire de l'adoption du programme d'action de Beijing. Les auteurs y montrent que si les gouvernements et les décideurs ne prêtent pas plus largement attention à l'emploi et à ses liens avec la pauvreté, la campagne qui vise à éliminer la pauvreté dans le monde n'aboutira pas et la marche vers l'égalité entre les sexes rencontrera l'obstacle de l'insécurité économique grandissante des femmes.

« *Les femmes, le travail et la pauvreté* » est une étude qui montre qu'il est important de réfléchir à l'emploi des femmes dans le secteur non structuré, en raison de leur rôle important dans la réduction de la pauvreté et l'amélioration de la sécurité économique des femmes. L'ouvrage offre les données les plus récentes sur les effectifs et la composition de la main-d'œuvre employée dans le secteur non structuré de l'économie et compare des données nationales sur les rémunérations moyennes et le risque de pauvreté dans les différents segments de la main-d'œuvre du secteur structuré et non structuré de l'économie dans six pays en développement et un pays développé pour montrer les corrélations entre l'emploi, l'inégalité des sexes et la pauvreté. L'ouvrage examine le coût et les avantages du travail dans le secteur non structuré et leurs conséquences pour la sécurité économique des femmes. Enfin, on y trouve une ébauche de stratégie – avec des études de cas sur les pratiques optimales – sur la façon de promouvoir l'emploi convenable pour les femmes employées dans le secteur non structuré et montrer pourquoi des organisations collectives robustes de travailleurs du secteur non structuré sont d'importance vitale pour le succès des réformes menées.

« Le présent rapport devrait être utilisé pour lancer un appel à l'action, aider les défenseurs de la cause des femmes, les responsables des politiques, les pouvoirs publics et la communauté internationale à venir enfin à bout de la pauvreté.

L'ouvrage est une étude novatrice qui permet de mieux comprendre les corrélations entre l'emploi, l'inégalité entre les sexes et la pauvreté dans les pays à faible revenu. Le point de départ est que les catégories du marché du travail habituel dans les statistiques officielles reposent sur des relations d'emploi structuré, et sont complètement insuffisantes quand une grande proportion des travailleurs des pays à faible revenu sont en fait dans une relation d'emploi non structuré. Les distorsions statistiques et donc la perception et les erreurs dans le choix des politiques sont les plus graves en ce qui concerne le travail des femmes souvent complètement oublié, et en particulier quand l'emploi est précaire et mal rémunéré. Cette étude offre donc de nouvelles perspectives et de nouveaux instruments qui contribueront à une amélioration des statistiques collectées, à de meilleures politiques et donc à des stratégies plus équitables et plus efficaces de réduction de la pauvreté dans les années qui viennent. »

— Professeur Jeffrey Sachs, Conseiller spécial du Secrétaire général de l'ONU pour les objectifs du Millénaire pour le développement, Directeur du projet du Millénaire

« Depuis 1972, quand nous avons lancé SEWA, nous n'avons pas ménagé notre peine pour intégrer les membres de notre association – travailleuses pauvres du secteur non structuré – dans le mouvement syndical en général, le mouvement des femmes et la planification économique. Nous nous sommes battues, souvent avec l'aide d'UNIFEM, pour que les femmes du secteur non structuré ne disparaissent pas complètement des statistiques nationales et qu'on entende leur voix dans les instances locales, nationales et internationales qui prennent les grandes décisions. Aussi l'ouvrage *Le progrès des femmes à travers le monde 2005 : les femmes, le travail et la pauvreté* représente-t-il une autre importante étape dans cette lutte. »

— Ela Bhatt, Fondatrice de SEWA (Association des femmes travaillant à leur compte), Inde



Organisation
Internationale
du Travail