

La Chronique

de la Ligue des droits de l'Homme asbl



BELGIQUE - BELGIË

P.P.

BRUXELLES X

1/2730

N° D'AGRÈMENT P801323

Bureau de dépôt : Bruxelles X - Périodique bimestriel

Editeur responsable : Alexis Deswaef

22, rue du Boulet à 1000 Bruxelles

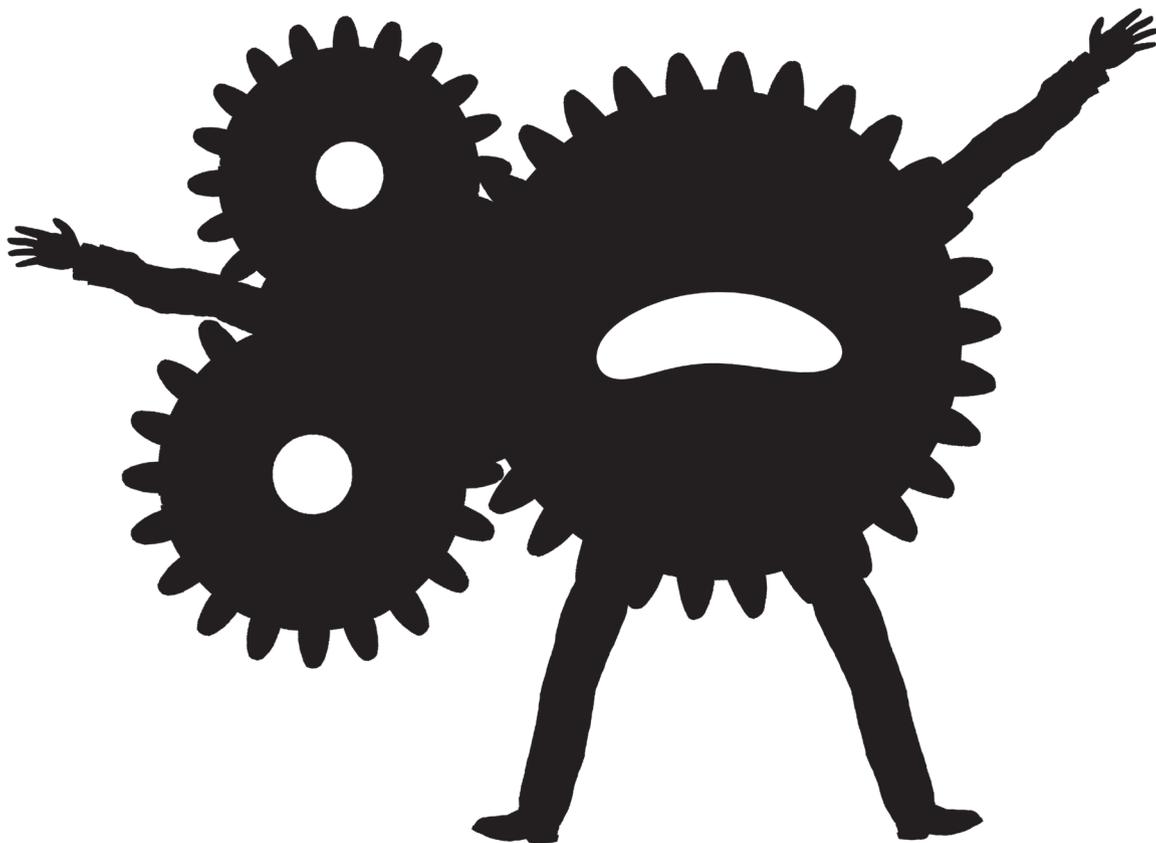
ldh@liguedh.be | www.liguedh.be

Tél. 02.209 62 80 | Fax 02.209 63 80

N°151 | NUMÉRO SPÉCIAL

7/
24:
30!

et voilà ! le Travail !



7/24:30! – Et voilà le travail ! mode d'emploi

«7/24:30!», ça veut dire quoi ?

7/7, 24h/24: 30 articles de la Déclaration universelle des droits de l'Homme dans votre quotidien !

«7/24:30!», c'est quoi ?

Tous les ans depuis 2007, à travers plusieurs jours de débats, de projections, d'expositions, de performances artistiques, de mises en situation..., «7/24:30!» propose à chacun(e) de s'approprier davantage ses droits et de devenir acteur de sa citoyenneté. Cette cinquième édition, intitulée «Et voilà le travail», sera consacrée à la thématique du travail et de la citoyenneté

«7/24:30!», ça s'adresse à qui ?

Cette semaine thématique veut être tout sauf une semaine d'étude entre militants spécialistes de la question. Chaque citoyen-ne-s pourra trouver son bonheur dans la panoplie d'activités qui lui est proposée: formations, débats, expos, rencontres, projections, ateliers...

«7/24:30!», ça sert à quoi ?

L'objectif est d'ouvrir un espace de discussion en prenant au sérieux les questions, interrogations et craintes de tout un chacun et en mettant en lumière la dimension complexe des questions liées à diverses thématiques relatives au respect des droits humains.

«7/24:30!», une nouvelle formule ?

Pour sa cinquième édition, «7/24 :30 !» tente une nouvelle formule.

Plutôt que de concentrer toutes ses activités dans un lieu unique durant un laps de temps relativement court, cette édition 2012 répartit les activités liées à la thématique «Travail et citoyenneté» durant toute l'année afin de multiplier les possibilités de rencontrer le grand public.

Ces activités, qui se répondent et se complètent, sont labellisées «Et voilà le travail !».

Les trois grandes journées et soirées de réflexion, de débat et de fête organisées à la Fonderie constituent néanmoins le moment fort de cette édition qui permettra une approche générale de cette thématique aussi vaste que passionnante.

Et «7/24:30!» – Comment ça se passe ?

Pour tout savoir sur les activités proposées du 20 au 22 septembre à la Fonderie et durant le reste de l'année dans diverses communes de la Communauté française, rendez-vous sur www.liguedh.be/72430 et/ou inscrivez vous à notre newsletter.

Du 20 AU 22/09: Et voilà le travail !

Une initiative de la Ligue des droits de l'Homme

À la Fonderie : Rue Ransfort 27 | 1080 Bruxelles

Réservations : reservations@liguedh.be | 0478 31 27 46

Transports en commun

- > Métro ligne 1 et 5
Station Comte de Flandre
- > Tram 82 et Bus 86
(arrêt Triangle)
- > Bus 89 (arrêt Borne)
- > Tram 51 et Bus 86
(arrêt Porte de Flandre)

À pied / À vélo

- 15 min. à pied /
- 5 minutes à vélo de la Bourse

Parking Brunfaut : parking gardé payant, 18 rue Brunfaut (à 250m de La Fonderie)
Ouvert 7j/7 et 24h/24

Et jusque
fin 2012

Un peu partout en Fédération
Wallonie-Bruxelles

Infos et programme :
www.liguedh.be/72430

7/
24:
30!

NOS PARTENAIRES :



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Au cœur de l'emploi



LA FONDERIE

Comité de rédaction
Emmanuelle Delplace, David Morelli,
Dominique Rozenberg

Ont participé à ce numéro
Mateo Alaluf, Flavie Bertouille, Alexis Deswaef,
Alice Etienne, Yves Martens, David Morelli,
John Pitseys, Sébastien Robbeet, Edgar Szoc
et Evelyne Van Meesche

Graphisme
Max Tiegelkamp
www.stripmax.com

Daniel Renzoni
www.laboratoiregraphique.be

Travail & citoyenneté : un couple en crise

La démocratie libérale envisage le travail sous l'angle étroit d'une activité aux objectifs exclusivement économiques et productifs. Efficacité, compétitivité et concurrence en constituent les indépassables valeurs. Pour y être efficace, le travailleur doit laisser certaines valeurs sociales (telles que la démocratie) au vestiaire et faire corps avec les valeurs et les objectifs de son employeur.

Pourtant, une analyse plus politique de ce qui se passe au sein du microcosme des entreprises aboutit à un indubitable constat : loin d'être étanche à la société qui l'entoure, le travail est un moment et un lieu où se construisent des rapports sociaux bien plus subtils que la froide recension de l'organigramme hiérarchique et des objectifs commerciaux. Les aspirations, les valeurs communes et les rapports qui se développent entre les acteurs de l'entreprise construisent la manière dont elle sera vécue : le travail peut ainsi devenir, à divers degrés, un lieu de conflit ou de solidarités, un moteur d'émancipation ou d'exploitation, un facteur d'intégration ou d'aliénation. Ces valeurs détermineront également la manière dont l'entreprise envisage sa responsabilité vis-à-vis du corps social.

Mais alors que le discours politique institue le travail comme le seul vecteur efficace d'accès à l'émancipation et à la citoyenneté pleine et entière, on assiste à une détérioration des conditions de travail (flexibilité, sous-traitance généralisée, recul de la démocratie sociale...) et à une perte de qualité de celui-ci. Une situation inquiétante que le chômage massif et la crise globale amplifient. Comment concevoir que ce travail sans qualité soit une modalité d'accès à la citoyenneté, plutôt qu'à la résignation ou au repli sur soi ?

Comment, dans ce contexte, envisager l'intégration des personnes qui ne trouvent pas d'emploi ou qui sont contraintes de travailler dans des conditions ne correspondant pas à leurs aspirations (interim, mi-temps, interruption de carrière non désirée...) ?

A l'heure où le plein emploi ne constitue même plus une utopie, le travail est-il vraiment l'activité absolue d'émancipation ?

N'est-il pas temps d'envisager d'autres manières de travailler, d'intégrer plus de démocratie dans le système décisionnel voire, de manière plus radicale, de dépasser le travail comme référence absolue de la construction de soi ?

« **Et voilà le travail !** » se propose de réfléchir avec vous à ces questions fondamentales.

Et la paresse, bordel ?

« Jéhovah donna à ses adorateurs le suprême exemple de la paresse idéale ; après six jours de travail, il se reposa pour l'éternité. » (Paul Lafargue)

Le lien indissoluble qui unit les droits civils et politiques aux droits économiques, sociaux et culturels n'apparaît jamais aussi clairement que dans une période de crise. C'est alors, en effet, c'est aujourd'hui, en fait, que le recul de la protection sociale et de la solidarité organisée s'accompagne de mesures sécuritaires et normalisatrices visant à disqualifier, voire criminaliser l'engagement citoyen et militant, dans ses marges floues d'abord, et peut-être dans son cœur le plus large ensuite. C'est aussi parce que les reculs sociaux engendrent incompréhension, colère et mobilisation populaires que l'État entend encadrer les modalités d'expression de cette colère (depuis les piquets de grève aux manifestants encagoulés en passant par le soutien aux sans papiers). Les droits de l'Homme apparaissent donc plus que jamais indivisibles – même si on peut regretter que ce soit à travers le prisme de la menace qui pèse sur eux.

Au centre de ces droits économiques, culturels et sociaux, la question de l'emploi (et de son absence) occupe une place de choix, dont l'apparente évidence masque peut-être quelques points aveugles qu'il serait utile d'approfondir, avant que la crise ne nous y contraigne de manière radicale et désordonnée.

Il convient tout d'abord de rappeler que l'emploi, ce n'est pas le travail. C'est même son contraire ou à tout le moins ce qui protège du travail. L'emploi, c'est en effet cet ensemble de dispositifs protecteurs et encadrants (congés payés, préavis, retraite, droit à la formation à l'indemnisation en cas de maladie ou de chômage, limitation de la durée du travail, etc) acquis de haute lutte et qui permettent d'offrir aux salariés un minimum de sécurité face aux aléas du destin (ou de la conjoncture) et de les sortir de la tyrannie du quotidien qui fut historiquement leur lot.

Mais c'est précisément tout ce cadre protecteur qui est mis à mal depuis une vingtaine d'années sous les coups de boutoir conjoints de la mise en concurrence des territoires – et de son arme favorite, la compétitivité – et de la financiarisation. Alors que le mouvement historique de transformation du travail en emploi s'est retourné, il est illusoire de penser que ce nouveau « travail sans qualité » puisse constituer un vecteur efficace d'accès à la citoyenneté pleine et entière ou à l'émancipation. Comment concevoir que ce travail sans qualité soit une modalité d'accès à la citoyenneté, plutôt qu'à la résignation ou au repli sur soi ?

Car au-delà, de la précarisation qu'elle induit, cette tendance au « retour du travail » au détriment de l'emploi s'accompagne également d'un déclin de la fonction intégratrice et potentiellement émancipatrice de l'emploi. Atomisés dans des entités filialisées ou franchisées, les travailleurs peuvent moins qu'avant compter sur les effets bénéfiques – non seulement en termes financiers, mais également en termes citoyens – de leur qualité de salariés. Flexibilité accrue des horaires, services coupés, travail du dimanche, soustraction généralisée, recul de la démocratie sociale, recours croissant à l'intérim, etc. se conjuguent en effet pour rendre bien plus complexe le processus de formation et d'articulation d'intérêts communs, qui a historiquement constitué pour de nombreux travailleurs l'école de la délibération politique et le marchepied de l'engagement. La difficulté croissante de l'engagement politique et syndical en entreprise augure en effet mal de son extension au reste de la société.

Mais c'est surtout l'injonction à chercher du travail – plus qu'à en trouver, d'ailleurs – dans une société qui en a trop peu à offrir, qui engendre le plus de dégâts en termes de citoyenneté. Comment en effet considérer autrement ces plans d'activation (de sujets présumés passifs, et dont l'activation doit prendre une forme standard et bureaucratiquement validée) qui contraignent nombreux demandeurs d'emploi à multiplier les faux-semblants : à signer des contrats dont ils savent qu'ils sont en réalité des ordres, à multiplier, en faisant mine d'y croire, les envois de CV qui ne créeront d'autres emplois que dans l'industrie papetière, à s'inscrire dans des agences d'intérim qui se transforment rapidement en bottins de la misère, etc.

À la standardisation anonyme et bureaucratique de l'organisation fordiste de l'assurance chômage, a succédé l'époque de l'accompagnement prétendument personnalisé. Loin de la Ligue des droits de l'Homme, la velléité d'une quelconque nostalgie pour le caractère impersonnel des dispositifs antérieurs et leurs capacités à laisser les demandeurs d'emploi abandonnés à leur sort, sans autre contact humain que la file de pointage, sans encouragement, accompagnement ni proposition. Mais un accompagnement sous contrainte de sanction, une personnalisation, qui consiste essentiellement à « viser l'homme », plutôt qu'à le comprendre et à le soutenir, ne satisfait guère plus les défenseurs de la dignité humaine que nous continuons de vouloir être.

Cet ensemble de constats devrait nous pousser à revoir plus fondamentalement le rapport schizophrénique et paradoxal que nos sociétés entretiennent au travail. En effet, à mesure que l'humanité s'est dotée de machines capables de faire plus rapidement ce qu'elle devait auparavant produire de ses mains, accroissant dès lors le stock de temps libre disponible, elle a également accru la sphère des besoins et surtout professionnalisé et commercialisé une série de tâches qui relevaient de la sphère autonome ou domestique. Qui peut affirmer que cette lame de fond contribue tant soit peu à l'émancipation ou à la citoyenneté ? Nul n'a mieux saisi et affirmé cette contradiction qu'André Gorz : « Nous nous trouvons dans un système qui ne sait ni répartir, ni gérer, ni employer le temps libéré ; qui s'effraie de son accroissement alors qu'il fait tout pour l'augmenter ;

et qui ne lui trouve finalement d'autre destination que de chercher par tous les moyens à le monnayer, c'est-à-dire à monétariser, à transformer en emplois, à économiciser sous forme de services marchands de plus en plus spécialisés, jusqu'aux activités jusque là gratuites et autonomes qui pourraient l'emplir de sens (...).» (André Gorz, Métamorphoses du travail, Gallimard, 1988, p. 17)

C'est à cette lumière que peut se comprendre le fait que la majeure partie des emplois créés avant la crise, l'aient été dans le cadre des titres-services, dont il n'est pas interdit de penser, comme le font François-Xavier Devetter et Sandrine Rousseau (Du Balai, Essai sur le ménage à domicile et le retour de la domesticité, Éditions Raisons d'agir, 2011), que leur succès compense, au détriment des femmes de milieux populaires, la défaite des femmes des « classes moyennes » dans leur combat pour une juste répartition des tâches domestiques.

Dès lors, la première des priorités en matière de politiques d'emploi ne réside peut-être pas tant dans la création que dans la répartition et la remise du travail à une place moins symboliquement centrale. Autrement dit, dans la capacité à redécouvrir d'autres manières de faire ensemble que dans le cadre de l'entreprise, d'autres moyens de s'émanciper et d'exister socialement que le travail, et même que l'emploi...

Cette année, marque le centième anniversaire du décès de Paul Lafargue, auteur du Droit à la paresse (1880). À défaut de lutter pour une énième revendication d'inclusion d'un droit supplémentaire dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, la relecture salutaire de cet ouvrage éminemment subversif pourra au moins avoir la vertu de nous rappeler que ni le travail ni la consommation n'ont de valeur en eux-mêmes, et que le droit des travailleurs ne s'identifie pas nécessairement au droit de travailler.

ÉLOGE DE L'OISIVETÉ

1932. L'Europe est en pleine transformation, l'industrie tourne à plein régime et le travail est entendu comme une nécessité et une vertu. C'est dans ce contexte que Bertrand Russell, philosophe et mathématicien britannique, publie *In Praise of Idleness*. Sacrement visionnaire, particulièrement audacieuse, cette œuvre a traversé les époques sans prendre une ride. La valeur que notre société accorde au travail y est analysée avec humour et détermination. On peut ainsi y lire que « le fait de croire que le TRAVAIL est une vertu est la cause de grands maux dans le monde moderne ». Il fallait oser !

Plus qu'une simple critique du travail, l'auteur nous offre un formidable plaidoyer en faveur de l'oïveté, l'otium latine. Bertrand Russell y voit la solution pour créer une société pacifique, plus juste et favorisant l'épanouissement de chacun. Dénonçant les inégalités de la répartition du travail, il propose de réduire le temps de travail à quatre heures par jour et par personne. L'amélioration des techniques de production constitue un gage d'efficacité et assurerait une production suffisante pour tous. En outre travailler moins permettrait d'endiguer le chômage, véritable fléau.

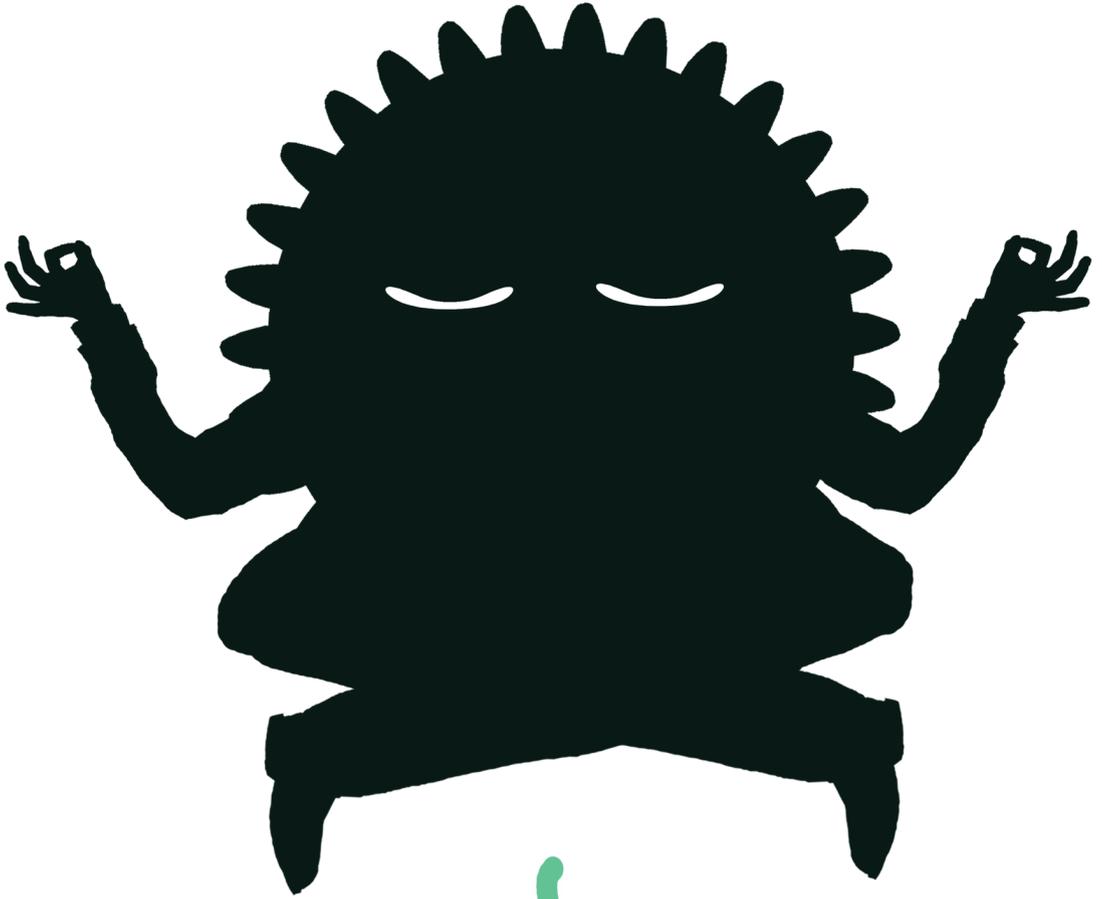
Mais prenons-y garde, Bertrand Russell ne nous offre pas un éloge de l'inactivité ou du « rien faire ». Au contraire, l'universitaire qu'il est défend les activités non productives, librement choisies et qui valorisent l'épanouissement de la personne.

Finalement c'est une vraie critique, bien actuelle, de la société que nous livre le philosophe, penseur conscient et plein d'espoir : « Nous avons choisi (...) le surmenage pour les uns et la misère pour les autres : en cela, nous nous sommes montrés bien bêtes, mais il n'y a pas de raison pour persévérer dans notre bêtise indéfiniment ».

A mettre dans toutes les mains !



Eloge de l'oïveté,
de Bertrand
Russell, Editions
Allia, 2002, 38p.



LDH



« Les échanges économiques sont avant tout des rapports politiques »

Chercheuse qualifiée du FNRS et professeur à l'Université de Louvain, Isabelle Ferreras propose une lecture originale du travail et de l'entreprise. Soutenant une analyse politique du travail, elle appelle à plus de créativité institutionnelle pour faire entrer la démocratie dans l'entreprise. Décryptage.

La Chronique : Vous soutenez qu'il y a une contradiction entre capitalisme et démocratie. Pourquoi ?

Isabelle Ferreras : Dans notre société, le capitalisme constitue le cadre dominant nos échanges économiques alors que la démocratie constitue l'idéal quant à la manière de gérer nos échanges politiques, notre vivre ensemble. Les penseurs libéraux ont avancé l'idée que ces deux référents culturels se renforçaient l'un l'autre, voire étaient mutuellement nécessaires l'un à l'autre. Selon les recherches que j'ai menées, la coexistence de ces deux référents crée, au contraire, une dissonance, ressentie au niveau individuel, et un conflit latent au niveau social. La prolifération actuelle du thème de la souffrance au travail est un indice de cette contradiction qui voit les citoyens se dépouiller de leur « égalité en dignité et en droits » quand ils passent la porte de l'entreprise.

Quelle hypothèse émerge de votre analyse politique du travail⁽¹⁾ ?

L'évolution de l'économie, où actuellement plus de 70 % de l'emploi se trouve dans les services, va rendre incontournable la question de l'égalité politique dans le travail. Aujourd'hui, on considère souvent le combat pour l'égalité politique comme un combat, grosso modo, gagné – 'seul' le droit de vote des étrangers restant encore à conquérir. Or, le combat pour l'émancipation politique n'est encore que dans son enfance. Le problème auquel nous sommes confrontés, c'est la séparation entre l'économique et le politique, combat conceptuel mené par la théorie économique libérale, dont l'impact s'est traduit dans les lois de nos Etats de droit. Au contraire, il faut considérer que les pratiques sociales inhérentes aux activités économiques sont à envisager avant tout comme des pratiques politiques.

Suivant cette thèse, vous rejetez la perception du travail comme simple moyen de subsistance. Pouvez-vous vous expliquer ?

Mes recherches empiriques au départ du cas emblématique des caissières de supermarché montrent que le travail constitue une expérience sociale complexe. Il s'agit d'une réalité qui dépasse de loin le rang de simple gagne-pain. Le travail constitue une expérience pleinement expressive. A la différence de la théorie économique qui soutient l'idée que les gens travaillent simplement en retour d'un salaire, le travail dépasse le seul niveau instrumental. Et tous les gens qui travaillent le savent : travailler c'est avoir sa place dans le tissu social, c'est se sentir utile et d'une certaine manière autonome. C'est également, pour ceux qui en ont la chance, faire quelque chose d'intéressant. En somme, le travail est bien plus qu'un simple moyen de subsistance.

Ensuite, il faut comprendre qu'aujourd'hui, le travail se vit dans l'espace public. Ceci en raison du fait que l'économie est devenue une économie de services. La grande différence avec le modèle industriel, du point de vue de l'expérience du travail, c'est que les travailleurs sont confrontés à la présence du client sur le milieu du travail. Cette présence accentue la mobilisation, dans le chef des travailleurs, des conventions culturelles qui sont typiques de la sphère publique de nos sociétés démocratiques, comme par exemple le fait d'attendre que votre interlocuteur respecte la convention de votre égale dignité.

Au fond, vous considérez le travail comme une expérience politique. Qu'entendez-vous par là ?

Une troisième couche de compréhension du travail contemporain est nécessaire : non seulement travailler consiste à faire une expérience expressive qui s'inscrit dans l'espace public des sociétés démocratiques mais plus encore, il faut la considérer comme une expérience pleinement politique en effet. Je m'explique : à étudier les situations de travail aujourd'hui, on est marqué par l'importance de la flexibilité. La flexibilité des horaires, des salaires, des équipes, redéfinit en permanence les organisations. D'un point de vue sociologique,

faire cette expérience de flexibilité, c'est faire une expérience continue de positionnement et d'insertion dans les collectifs de travail. Et cette inscription dans le collectif est vécue, par les salariés, comme autant d'occasions de mobiliser leurs conceptions de la justice – la répartition des tâches par exemple, les critères d'accès à une formation sont justes pour certains, injustes aux yeux d'autres, en raison de leur conception particulière de la justice (mérite, ancienneté, etc.) dans un contexte – démocratique – où les salariés partagent l'intuition qu'ils devraient être associés aux décisions qui les concernent, en bref : associés à gouverner l'entreprise. Or, cette mobilisation des conceptions sur le juste et l'injuste dans le cadre d'une inscription dans le collectif constitue, dans les termes de la philosophie politique, l'expérience politique par excellence – pas de « la » politique, mais du politique. Cet état de fait témoigne de ce que j'appelle la situation de contradiction capitalisme/démocratie. Il est aujourd'hui urgent de revoir la conception dominante du travail pour la comprendre comme une expérience politique fondamentale liée à la vie démocratique contemporaine.

Si vous envisagez les rapports économiques comme étant politiques, comment comprenez-vous l'entreprise, organisation où se vit le travail ?

Bien entendu, l'entreprise capitaliste n'est pas organisée comme si elle était une institution politique. C'est l'objet de mon nouveau livre⁽²⁾. Tout a été fait pour considérer l'entreprise comme une pure organisation économique. Et cela explique les tensions et les conflits dont elle est le siège. Son architecture institutionnelle est orientée vers la poursuite du gain maximum pour les seuls apporteurs en capital. Au nom d'une compréhension extrêmement étroite de sa réalité, la considérant comme mue par la seule rationalité instrumentale, c'est un lieu gouverné de manière despotique : les seuls capitalistes la gouvernent car ces derniers sont pensés comme les meilleurs représentants de la logique instrumentale. Il faut opérer un changement de perception fondamental : comprendre que l'entreprise capitaliste est le siège d'une rencontre entre la logique politique des travailleurs, que je viens brièvement d'explorer, et la logique instrumentale des apporteurs en capital. Cette compréhension invite à lire l'entreprise comme étant prise dans une lutte d'influence entre deux régimes d'interaction, deux manières d'organiser les rapports de pouvoir : un régime de type privé, pré-démocratique, capitaliste et un régime démocratique, propre à l'espace public des sociétés démocratiques avancées.

Que proposez-vous pour remédier à cette contradiction capitalisme/démocratie et à la crise économique et démocratique qui en résulte selon vous ?

La réponse à la crise actuelle oscille entre austérité ou relance. Selon moi, l'enjeu est beaucoup plus fondamental : une réforme structurelle de l'économie et des institutions de pouvoir dans l'économie est nécessaire. Relance, certainement, mais relance de la créativité institutionnelle qui me semble être la priorité pour espérer véritablement sortir de cette crise autant économique que démocratique et écologique.

Quelle nouvelle institution proposez-vous ?

Grosso modo, pour sortir de cette contradiction capitalisme/démocratie vous avez deux voies, plus de démocratie ou plus de despotisme capitaliste. Les salariés aspirent à la première voie. Il importe de favoriser toutes les formes de démocratisation des décisions de l'entreprise, pour des raisons de justice mais aussi d'efficacité. L'histoire est riche d'enseignements à propos du mouvement de démocratisation de la société entamé, avec progrès et reflux depuis l'Antiquité. Car ce passage du despotisme à l'amorce du mouvement de démocratisation de la société, nos sociétés occidentales l'ont connu. En relisant l'histoire des révolutions politiques on y trouve un sérieux aiguillon pour l'histoire de l'évolution de nos rapports économiques. J'y ai identifié un « moment bicaméral » de compromis entre les deux grands groupes d'intérêt qui forment la société – patriciens et plébéiens dans la Rome antique, Lords et Commons dans l'Angleterre moderne.

A quoi ressemblerait cette « entreprise bicamérale » ?

Fort de mon analyse du travail et à l'appui de l'histoire politique, j'ai imaginé un « bicaméralisme économique ». Aux côtés du Conseil d'Administration actuel, qu'il faut considérer comme la Chambre représentant les intérêts des apporteurs en capital, je propose la création d'une Chambre des représentants des investisseurs en travail, où les représentants seront des travailleurs élus sur des listes déposées par les syndicats. La représentation des intérêts du capital serait ainsi obligée de prendre au sérieux les intérêts de ceux qui investissent leur personne dans le travail. Ainsi, le gouvernement de l'entreprise, son top management, deviendrait, comme c'est le cas du gouvernement d'un Etat bicaméral, responsable devant les deux Chambres. Il devrait avoir la confiance des deux Chambres pour gouverner, chaque Chambre ayant un droit de veto sur les lois et décisions proposées. En conséquence de quoi, les décisions prises devraient veiller à un équilibre légitime, raisonnable et intelligent entre les intérêts des deux parties – situation évidemment bien éloignée de ce que nous connaissons aujourd'hui dans les entreprises.

(1) Voir Ferreras, I., 2007, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*.

Paris : Presses de Sciences Po.

(2) Ferreras I., « Gouverner le capitalisme ? Démocratie et entreprise. La proposition du bicaméralisme économique ».

Paris : Presses universitaires de France, à paraître fin août 2012.

L'activisme actionnarial : la valeur capitale de l'éthique

L'investisseur, en sa qualité d'actionnaire, dispose d'un droit de vote aux assemblées générales des entreprises dans lesquelles il a placé ses économies.

Et il peut ainsi tenter d'améliorer le comportement éthique, social et environnemental de celles-ci en favorisant le dialogue avec les dirigeants, en exerçant des pressions, en soutenant une gestion responsable, en proposant et en soumettant au vote des assemblées générales annuelles des préoccupations sociétales... C'est ce que l'on appelle « l'activisme actionnarial ».

Cette pratique commence à être bien connue des géants pétroliers outre-Atlantique. On sait qu'Exxon subit depuis plusieurs années le feu des activistes en matière de changement climatique. Des résolutions sont déposées à ce sujet en assemblée générale par des actionnaires rassemblés au sein d'organisations.

Chevron et Total ont également été dans la tourmente à cause de leur collaboration avec les autorités dans le cadre de leurs activités en Birmanie.

Investissements à risques Mais quels sont les arguments qui peuvent sensibiliser les actionnaires de sociétés comme Chevron ou Total ? Du point de vue des investisseurs, les entreprises courent des risques importants liés à la réputation, ainsi que sur les plans financier, juridique et politique, en opérant en Birmanie qui a été condamnée à l'échelon international en raison de son recours au travail forcé, au déplacement forcé et à la répression des minorités ethniques. En reconnaissant ces risques, un grand nombre de sociétés ont désinvesti de la Birmanie au cours de la dernière décennie.

Le premier risque est lié à la qualité d'investisseur des sociétés : l'adoption de nouvelles sanctions et l'intensification des campagnes publiques peuvent empêcher les entreprises de vendre leurs actions dans des projets liés à la Birmanie ou les forcer à les vendre à des prix nettement réduits.

Il y a ensuite les risques liés à la réputation: les entreprises opérant en Birmanie sont associées directement ou indirectement à un régime militaire bien connu. La sensibilisation accrue des consommateurs, la couverture médiatique et les campagnes publiques sur la situation en Birmanie peuvent avoir un impact sur la bonne volonté des consommateurs et/ou entraîner une augmentation des risques de boycott des consommateurs.

Ce sont ensuite des risques financiers qui sont encourus, résultant de litiges ou de sanctions. Les entreprises étrangères ne sont en effet pas en mesure de veiller à ce que les transactions financières soient effectuées de manière transparente et responsable, conformément aux normes comptables internationales. Il existe également un risque élevé d'expropriation sans indemnité en raison d'un cadre réglementaire insuffisant et imprévisible en matière d'investissement, d'application irrégulière de la loi et de corruption endémique. Plusieurs entreprises ont ainsi vu saisir leurs avoirs ou ont été forcées par le régime militaire à quitter le pays. Des risques financiers supplémentaires sont liés aux taux de change officiels peu réalistes, au manque permanent de devises étrangères de la junte et au large déficit de la balance des paiements courants.

Il existe enfin des risques juridiques et politiques liés à un renforcement du régime des sanctions internationales, notamment de l'Union européenne, des États-Unis et du Canada. Les opérations en Birmanie courent en outre un plus grand risque de faire l'objet de procès dans des tribunaux étrangers pour violations des droits humains. On se souviendra à cet égard du procès intenté en Belgique contre le groupe Total du chef de crimes contre l'humanité.

Actionnaires activistes L'activisme actionnarial est loin d'être, tout au moins en Amérique, une activité marginale. Réunir les votes d'un quart des capitaux d'une société comme Chevron n'est pas une mince affaire.

Il se fonde, formellement tout au moins, davantage sur des arguments tirés du risque et donc de la valeur financière des capitaux investis que du respect des droits humains ou d'enjeux citoyens. Ces risques sont toutefois liés à l'instabilité politique des zones d'activité, mais aussi largement aux réactions citoyennes face à l'inacceptable, qui influencent la réputation de l'entreprise et l'adoption d'éventuelles mesures politiques. C'est dire que les mouvements de défense des droits de l'Homme, au travers de leurs activités de boycott et de plaidoyer, jouent un rôle énorme et apportent de l'eau au moulin des actionnaires activistes.

C'est la bonne compréhension de ces rouages qui peut offrir toute leur force aux mouvements sociaux et faire s'épanouir l'activisme actionnarial.

Cet article, dont nous publions de très larges extraits, a été initialement diffusé en décembre 2009 sur le site de Financité – www.financité.be

Liberté d'expression du travailleur 2.0

Tout dire or not tout dire au travail ? Mesurer nos propos dans le cadre professionnel semble être un comportement évident. En revanche, renoncer à notre liberté d'expression, entre autres sur Internet, dès lors que le sujet touche au monde du travail semble l'être beaucoup moins. Comment le droit concilie-t-il liberté d'expression et devoirs du travailleur ?

Éclairage avec Steve Gilson, avocat au barreau de Namur et maître de conférences à l'Université Catholique de Louvain.

La Chronique : Certains droits fondamentaux peuvent-ils faire l'objet de limitations dans le cadre du travail ?

Steve Gilson : Tous les droits fondamentaux, aussi importants soient-ils, connaissent des limites. Sur base de la jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme, on peut envisager des limites à des droits fondamentaux comme la vie privée (article 8) ou la liberté d'expression (article 10). Ces limites sont plus grandes dans le cadre des relations de travail, la sphère professionnelle s'en emparant.

Qu'est-ce qui légitime cette limitation dans le cadre du travail ?

Par nature, on n'est pas au travail comme on est chez soi. Donc c'est logique qu'il y ait une certaine limite à la vie privée ou à la liberté d'expression. Le devoir de loyauté envers son employeur peut également justifier cette limitation.

Ces limitations, et notamment la limitation de la liberté d'expression, sont-elles encadrées légalement ou par différents règlements intérieurs ?

L'employeur utilise souvent des règlements de travail ou des chartes internes (par exemple des internet policies ou des règles concernant l'usage des véhicules...) pour fixer conventionnellement ce type de limites. Des conventions collectives de travail (CCT) sont également rédigées. Elles permettent d'arbitrer de grands compromis, par exemple entre droit à liberté d'expression et obligation de loyauté du travailleur ou bien encore entre droit à la vie privée et droit de contrôle du travailleur. Il existe la CCT 81 sur les nouvelles technologies ou bien la CCT 68 sur les caméras de surveillance. Ce type de conventions collectives n'existe pas encore pour la liberté d'expression.

Le droit prévoit-il des conditions, des garde-fous, encadrant la limitation de ces droits dans le cadre du travail ?

En effet, il existe des conditions à la limitation. Ces conditions doivent être vérifiées par le juge. L'ingérence dans l'exercice de la liberté d'expression n'est possible que si trois principes sont respectés : le principe de légalité (une loi doit prévoir cette limitation), le principe de finalité (motif légitime) et enfin le principe de proportionnalité.

Ces conditions constituent un test de limitation qui peut être valable autant pour l'article 8 de la CEDH que pour l'article 10, sans difficulté.

Comment réagit la justice, habituellement, par rapport aux problèmes qui peuvent découler de la limitation à la liberté d'expression, par exemple les licenciements abusifs ?

En Belgique, contrairement à d'autres pays limitrophes, il n'y a pas de conditions formelles de licenciement. Il n'y a donc pas à proprement parler de contrôles de la motivation du licenciement.

Tant que l'employeur respecte un délai de préavis ou paye une indemnité compensatoire de préavis, le contrôle des motifs va se faire exclusivement par le biais de la théorie du licenciement abusif. Dans cette théorie, on doit distinguer la question des employés et celle des ouvriers. Les premiers doivent appliquer la théorie civiliste de l'abus de droit : ils doivent apporter la preuve d'une faute de l'employeur en lien causal avec un dommage qui soit distinct de celui de la perte de l'emploi. Concernant les ouvriers, c'est à l'employeur d'apporter la preuve des motifs du licenciement. Il peut à cet égard se fonder sur l'aptitude du travailleur ou les nécessités économiques de l'entreprise. Et là alors, il aura la charge de la preuve.

Que se passe-t-il si un employeur est jugé responsable de licenciements abusifs ?

En ce qui concerne la liberté d'expression, si le travailleur a été amené à faire des déclarations problématiques et que l'employeur l'a licencié, il appartiendra au juge de vérifier si ces déclarations étaient ou non légitimes.

Si elles n'étaient pas légitimes, le licenciement ne sera pas abusif. Si par contre le juge considère que le travailleur n'a fait qu'exercer son droit le plus strict, il peut considérer que le licenciement qui a été notifié et qui aurait pour but de faire échec à une liberté fondamentale qu'est la liberté d'expression, soit déclaré comme abusif. C'est évidemment uniquement un cas d'espèce. Il faudra voir au cas par cas la situation qui est concernée. A l'heure actuelle, on a fort peu de cas dans lesquels il y a eu licenciement abusif dans une hypothèse de liberté d'expression. Par exemple, l'arrêt Aguilera Jimenez et autres c. Espagne rendu par la CEDH en 2009 illustre la réticence de la Cour à reconnaître une violation de la liberté d'expression syndicale.

En revanche, avec le développement de Facebook, on va certainement avoir de plus en plus de cas de licenciements qui interviennent pour des propos qui ont été tenus sur Internet.

La multiplication et l'accélération des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication vont-elles faire augmenter le nombre de condamnations de travailleurs ?

Avec le développement d'Internet, on va avoir de plus en plus de cas où le travailleur va faire les frais de son imprudence dans la communication dans des réseaux sociaux plus ou moins fermés. Internet offre un outil de communication massive à tout un chacun, sans préparation. C'est une de ses grandes caractéristiques.

En outre, à la différence d'un tract, Internet va permettre de conserver l'ensemble des éléments. Et enfin, grâce à la Toile, il est possible de retrouver facilement l'information, même alors que l'on ne le veut pas, par l'intermédiaire des moteurs de recherche.

Le problème actuellement se pose essentiellement pour l'utilisation des réseaux sociaux, dans lesquels les profils sont semi fermés ou semi ouverts.

Concernant les condamnations de personnes ayant tenu des propos choquants sur Facebook, ne peut-on y voir un décalage entre les mœurs et le droit qui les entoure ?

Il est vrai qu'à l'heure actuelle, les juges semblent assez peu réceptifs à l'idée que l'on puisse avoir un profil Facebook qui soit un profil lié à la vie privée alors qu'il est ouvert à un grand nombre de personnes. Par ailleurs, la rapidité de publication pousse les gens à franchir allègrement la sphère entre leur pensée privée et l'extériorisation de cette pensée. En outre, les juges ne semblent pas encore prendre la mesure de ce langage particulier qui est celui du chat. Mélange entre l'écrit et l'oral, il pourrait appeler à plus de tolérance de la part du juge. Ce qui n'est pas encore le cas. De même, le système des smileys, qui est une nouvelle forme d'écriture qui pourrait donner une connotation satirique ou humoristique à certains propos et donc désamorcer leur gravité, n'est pas encore suffisamment familier aux juges et donc pas assez pris en compte. L'arrêt de la CEDH Palomo Sanchez c. Espagne reflète ce constat : la cour a été sévère envers des propos tenus dans un cadre syndical en refusant de reconnaître une large tolérance à l'humour ou à la satire.

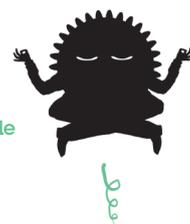
Donc finalement, même si le droit n'a pas de règles spécifiques, il va vouloir absorber Internet et le réglementer par rapport à toutes sortes d'autres règles qui ne sont pas nécessairement les plus adaptées.

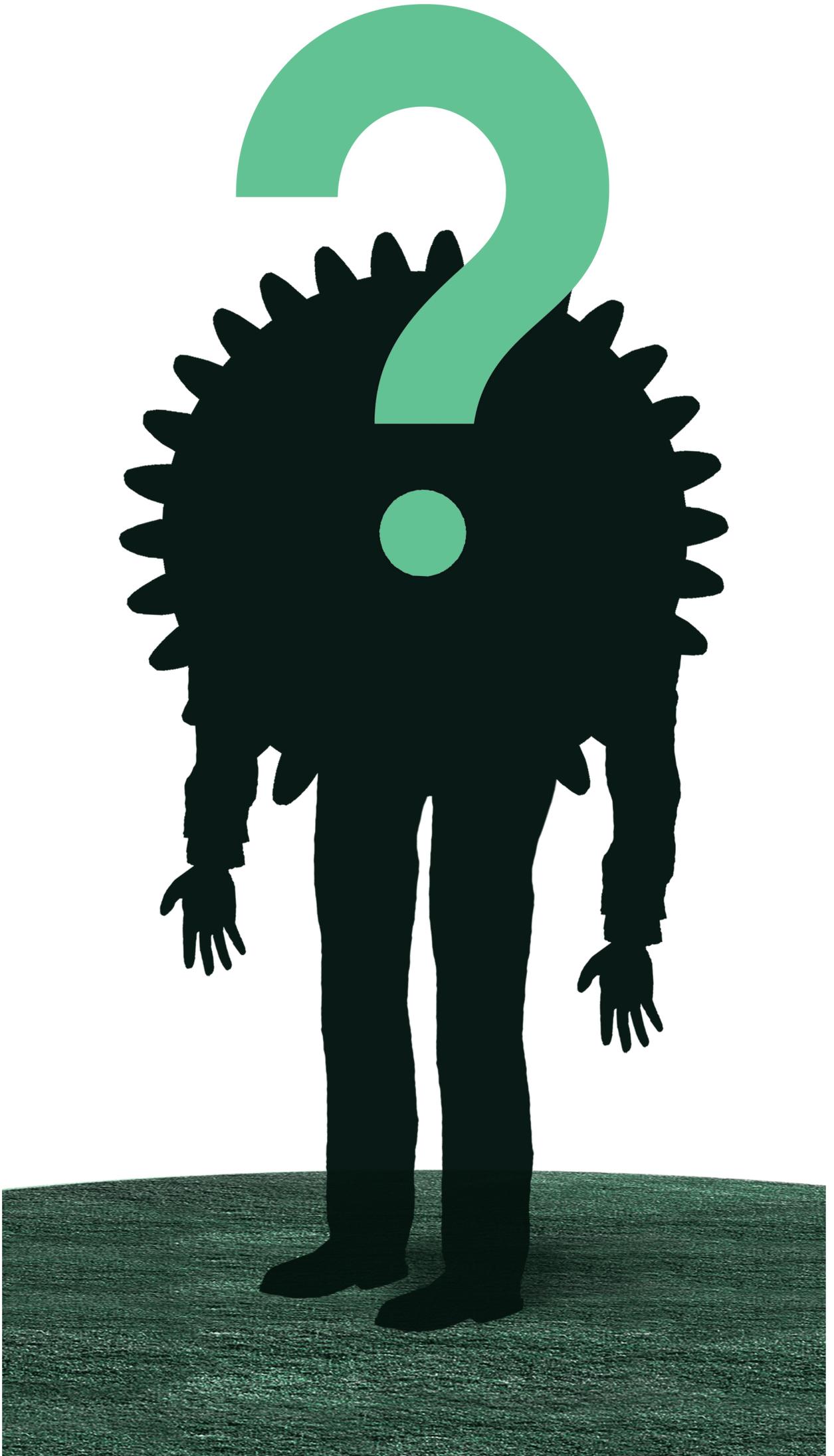
ENTREPRISES, RESPONSABILITÉ ET DÉMOCRATIE

Vous souhaitez approfondir les questions abordées dans les 3 articles ci-dessus ?

Une Journée de réflexion sur ces thématiques sera organisée le vendredi 21 septembre de 9h30 à 18h30 à la Fonderie dans le cadre de «Et voilà le travail!»

Programme complet de la journée sur www.liguedh.be/72430





Les conventions collectives : les miettes de la solidarité

Instrument de justice sociale importante pour les travailleurs, les conventions collectives de travail (CCT) sont devenues, à l'heure de la gouvernance d'entreprise des outils qui favorisent paradoxalement l'émiettement des solidarités. Faut-il pour autant jeter les CCT avec l'eau du turbin ?

La convention collective est un instrument de démocratie particulièrement important dans le monde du travail. Il s'agit de négocier entre représentants des travailleurs et des employeurs, les fameux interlocuteurs sociaux, des règles de droit qui s'appliqueront à de nombreux travailleurs, même s'ils n'ont pas signé cette convention. En cela, la convention collective est à mi-chemin entre le contrat privé (ce sont bien des acteurs privés qui la négocient et la signent) et la loi (parce qu'elle s'applique à une généralité abstraite).

Ces CCT se négocient à plusieurs niveaux, de l'interprofessionnel, au sein du Conseil National du Travail (CNT) à l'entreprise par la délégation syndicale en passant par les secteurs, au sein des commissions paritaires sectorielles.

Du plancher de solidarité... Pendant longtemps, la logique des conventions collectives était d'établir des planchers de solidarité, qui brisaient la logique purement concurrentielle. Ainsi, des minima sont établis au plus haut niveau, qui constituent le socle fondamental applicable à tous les travailleurs du pays – en tout cas du secteur privé. Les secteurs tentent ensuite d'améliorer ces minima. Les secteurs sont définis par leur activité commune, par le fait que les entreprises qu'ils « contiennent » sont en situation de concurrence. L'idée est alors que la concurrence sur les conditions de travail et de rémunération ne peut aller en deçà d'un certain standard, lié à la capacité financière des entreprises du secteur... et au rapport de force des organisations de travailleurs dans ces mêmes entreprises. Enfin, dans l'entreprise, les travailleurs tentent d'améliorer encore leur situation, directement avec leur employeur.

L'exemple le plus frappant concerne ainsi les salaires. Au plus haut niveau, un salaire minimum est négocié au sein du Conseil national du travail (CNT), qui s'impose à tous les secteurs, à toutes les entreprises. Les secteurs définissent ensuite des barèmes minima qui s'imposent à toutes les entreprises. Ces dernières peuvent enfin établir des barèmes « maison » qui doivent respecter ce qui est décidé au niveau sectoriel.

La solidarité est ainsi organisée entre tous les travailleurs et tous les secteurs au plus haut niveau, l'interprofessionnel, ce qui permet d'obtenir pour les travailleurs isolés, dans des secteurs peu organisés, un minimum qu'on ne pourra leur refuser. Au niveau des secteurs, cette solidarité s'organise ainsi pour les travailleurs des PME et plus généralement de toutes les entreprises où le rapport de force est défavorable aux travailleurs. Enfin, dans une même entreprise, la CCT organise l'égalité entre les travailleurs sous le principe du travail égal / salaire égal.

Ce mécanisme de solidarité se double d'un fonctionnement très démocratique, où les travailleurs organisés ont une place de choix, paritaire au CNT et dans les commissions paritaires, et comme interlocuteur privilégié dans l'entreprise, puisqu'ils sont capables de négocier des avantages et des améliorations de leurs conditions pour tous les travailleurs de leur entreprise. Cette place de choix se double d'une liberté très grande sur le contenu des accords.

C'est ainsi que, via les conventions collectives, les conditions de travail et de rémunération se sont largement améliorées pour tous les travailleurs. Dans le système belge de concertation sociale qui existe depuis l'après-guerre, la plupart des grandes avancées sont venues par ce système, la loi entérinant et généralisant ces conventions a posteriori.

... au plafond salarial Depuis un certain temps, cette mécanique de progrès social s'est cependant grippée ou a en tout cas largement perdu de sa puissance. Différentes évolutions de la concertation sociale viennent ainsi contredire ce constat de solidarité. Ces évolutions prennent leur racines dans la « restauration » libérale, qui s'enclenche dans les années 80 et déploie sa logique depuis une trentaine d'années. L'idée de la compétitivité prend le pas sur tout le reste, au point de brimer les mécanismes de solidarité et de faire des conventions collectives des instruments de moins en moins performants.

Au plus haut niveau, cette logique s'inscrit dans les accords interprofessionnels. De socle minimal, ceux-ci deviennent insidieusement des barrières maximales. La loi sur la compétitivité de 1996 établit ainsi l'idée de la norme salariale, qui interdit aux interlocuteurs sociaux des niveaux inférieurs (secteurs et entreprises) de négocier des salaires qui dépasseraient un certain montant, la fameuse « marge ». Si les

interlocuteurs sociaux ont longtemps négocié des marges indicatives, la tendance récente, appuyée par les gouvernements, rend cette marge impérative et interdit de facto de négocier des hausses salariales même si la situation du secteur ou de l'entreprise est florissante. De plancher, la négociation interprofessionnelle est devenue plafond. Et les négociateurs sectoriels sont ainsi coincés entre un plancher gluant et un plafond solide, qui ne laisse pas de marge de manœuvre pour organiser une quelconque solidarité.

Nouvelles logiques individuelles Un autre écueil est l'organisation même des secteurs. L'économie industrielle de l'après-guerre s'est largement « tertiariée », au point que les définitions des champs de compétence des commissions paritaires deviennent largement obsolètes. Et même parfois des coquilles vidées de toute substance. A l'autre bout du spectre, des commissions paritaires « mammoth » telles que la CP 218, résiduaire pour les employés, ont dans leur champ de compétence des entreprises et des réalités tellement éparses que la logique même de la commission paritaire perd de sa pertinence. Le dumping social interne est ainsi rendu possible par des définitions obsolètes ou fourre-tout des commissions paritaires, qui ne peuvent organiser une quelconque solidarité vu l'émiettement généralisé.

Au sein des entreprises enfin, les techniques managériales dernier cri font passer l'égalité pour le dernier des archaïsmes et la convention collective comme un frein au développement de l'innovation. A la place de ces instruments, les gestionnaires de la « gouvernance » de l'entreprise n'ont d'yeux que pour les primes au mérite, l'individualisation la plus étendue possible des avantages et la flexibilisation extensive des collectifs de travail. Lorsque des conventions collectives voient le jour, c'est pour tenter d'organiser un tant soi peu cette flexibilité, pour re-réguler la dérégulation, ce qui est un pis-aller par rapport à l'idée d'égalité et de socle commun à faire progresser.

Les CCT : un enjeu démocratique Une dernière évolution se marque dans la concertation sociale à tous les niveaux, qui a des conséquences lourdes sur la solidarité. Il s'agit de la tendance profonde à négocier des avantages qui passent directement des entreprises aux poches des travailleurs, sans passer par la case « sécurité sociale » ou la case « fiscalité ». Si les travailleurs se voient ainsi gratifier de toutes sortes de chèques ou de bonus liés aux résultats nets de toute « charge », ils oublient de voir ce qui les menace juste après, lorsque la pension arrive ou que le risque de maladie ou de chômage survient. Les prestations de la Sécu ou de l'Etat sont de plus en plus intenable, non parce que la richesse globale baisserait mais plutôt par l'ensemble des cadeaux sociaux et fiscaux faits aux entreprises, avec la complicité plus ou moins passive des travailleurs et de leurs organisations. Cette solidarité encore plus globale, entre les travailleurs avec et sans emploi, entre les « actifs » et les « non-actifs » est ainsi mise à mal. Dans les périodes de crise, ce sont alors ces prestations qui sont attaquées en premier lieu, comme on peut le voir dernièrement, en Belgique et ailleurs en Europe. Comme le dit Alphonse Allais : « Il faut prendre leur argent aux pauvres. Ils n'en ont pas beaucoup, mais ils sont si nombreux... »

Ces divers constats pourraient mener à laisser tomber nos vieilles CCT, vu leur impact de plus en plus faible sur le développement de la solidarité. Pourtant, c'est pour une renaissance de cet instrument qu'il convient de se battre. Pour son aspect démocratique, pour sa subsidiarité, pour tous ses enjeux collectifs. Pour garder et approfondir ces vertus, il faut renouer avec ce qui en fait son essence : être un socle minimal, qu'il convient de toujours porter plus haut dans un esprit de solidarité, entre les travailleurs, entre travailleurs avec et sans emploi et dans une perspective de justice sociale.

Sans-papiers : le travail à l'ombre des droits

Le travail est souvent cité comme un marchepied primordial vers la citoyenneté. Une citoyenneté qui continue cependant à échapper à de nombreux travailleurs sans-papiers qui ne peuvent faire valoir leurs droits à cause de leur vulnérabilité et de leur dépendance de l'employeur.

Quelles que soient leurs raisons d'émigrer, les sans-papiers sont très majoritairement des travailleurs dits « illégaux ». La personne sans-papiers n'a pas droit à des revenus de remplacement. Pour disposer de moyens de subsistance, elle est donc obligée de travailler. Les travailleurs sans-papiers constituent pour les employeurs une main-d'œuvre bon marché qui leur permet une réduction de leurs coûts de production, de même qu'une plus grande flexibilité du travail. Dès lors, le monde du travail est un domaine où les sans-papiers sont facilement exploités.

Si les travailleurs sans-papiers sont censés bénéficier d'un minimum de droits (ils payent des taxes, au moins la TVA), ces droits sont néanmoins difficiles à faire valoir au regard, notamment, de la situation de leur séjour.

Des droits... Comme tout travailleur, le travailleur sans-papiers a des droits. Nous en épinglerons ici deux et renvoyons pour des informations plus complètes au guide des droits pour les travailleurs sans-papiers⁽¹⁾ réalisé par l'OR.C.A.

Le travailleur sans-papiers a d'abord droit à un salaire minimum légal. Celui-ci peut varier en fonction de facteurs tels que le type de travail effectué, l'âge, les diplômes et l'ancienneté du travailleur. Pour les secteurs où aucun salaire minimum n'a été fixé, il a droit au moins au salaire minimum général qui s'élève à 8,94 € par heure (pour un horaire de 38 heures par semaine). Le sans-papiers qui travaille a également droit à une indemnisation en cas d'accident du travail (frais médicaux, invalidité...). En effet, les employeurs doivent souscrire une assurance pour les accidents du travail, y compris pour leurs travailleurs clandestins. S'ils ne l'ont pas fait, le travailleur sans-papiers qui est victime d'un accident du travail peut faire appel au Fonds des Accidents du Travail, qui lui versera une indemnisation et se fera rembourser par l'employeur. Les sans-papiers concernés profitent-ils réellement de cette possibilité ? Comme pour d'autres droits dont ils sont titulaires, la difficulté de connaître ses droits s'accompagne de certains obstacles empêchant les sans-papiers de les faire valoir.

... et des obstacles L'appréhension de la réaction des autorités face à leur statut « illégal » constitue le principal facteur empêchant les travailleurs sans-papiers de revendiquer leurs droits en pratique. Par crainte d'être arrêtés et expulsés du territoire, ils hésitent à se plaindre et à dénoncer les abus dont ils sont victimes. Ne pas avoir de permis de séjour rend donc le travailleur sans-papiers extrêmement vulnérable.

Cette vulnérabilité est décuplée par l'intervention des inspections sociales, qui, en pratique, agissent parfois en contrôleurs de l'immigration. En effet, alors que l'objectif de l'inspection sociale est de protéger le travailleur face à l'employeur et d'équilibrer leurs rapports, son travail prend une orientation qui s'en écarte nettement. Elle se concentre en effet aujourd'hui sur le contentieux de l'occupation de main-d'œuvre étrangère (MOE), à savoir des personnes constatées au travail sans permis de travail ni de séjour. Dans ce contentieux, bien plus que dans d'autres, elle fait appel à la sphère judiciaire en transmettant bon nombre de ces dossiers à l'auditorat du travail.

Bien que le travail des inspections sociales vise les employeurs utilisant de la main-d'œuvre clandestine, c'est le travailleur sans-papiers qui en subit les conséquences les plus lourdes.

Criminalisation des travailleurs sans-papiers En effet, un contrôle effectué dans ce cadre risque fortement de conduire à une arrestation, et à une expulsion, et à une détention en centre fermé ou, au mieux, un ordre de quitter le territoire, et ce alors que l'employeur n'est que trop rarement poursuivi. En effet, si elle trouve des sans-papiers au travail lors d'un contrôle de sa propre initiative, l'inspection sociale doit communiquer leurs noms à la police et à l'Office des Etrangers. Il apparaît dès lors que c'est le travailleur sans-papiers qui est ici davantage poursuivi plutôt que l'employeur qui ne respecte pas les législations sociales. Quand bien même les employeurs seraient poursuivis, cela ne résout en rien les problèmes des travailleurs sans-papiers. Paradoxalement, cela peut même rendre la situation générale plus difficile. En effet, les employeurs sont parfois dans des situations aussi précaires que les travailleurs et

sont souvent eux aussi issus de l'immigration. Ils sont à la base d'une solidarité informelle qui se met en place afin de pallier les insuffisances des mécanismes de solidarité formels. Une solidarité informelle qui compte aussi malheureusement son lot d'abus. Compte tenu de leur position sociale, ces employeurs ne payent pas toujours les amendes dont ils font l'objet. Dès lors, l'objectif de renflouer les caisses de l'État - l'infraction MOE est celle qui devrait rapporter le plus d'argent en théorie - n'est pas atteint, tout comme d'ailleurs l'objectif visant à protéger l'intérêt des travailleurs, puisque les travailleurs sans-papiers auront été probablement expulsés ou enfermés.

Cette tendance à criminaliser l'emploi de travailleurs sans-papiers, et qui en réalité criminalise le sans-papiers lui-même, est encore renforcée par l'adoption en juin 2009 d'une directive européenne «*prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier*»⁽²⁾. La directive impose aux employeurs de contrôler les permis de séjour de leurs travailleurs. S'ils contreviennent à l'interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers (hors UE) en séjour irrégulier, ils sont passibles de sanctions sévères. L'objectif de la directive est de réduire les possibilités de trouver du travail dans l'Union européenne pour les sans-papiers, avec l'espoir de réduire le nombre de personnes tentées de venir en Europe sans droit de séjour. La directive n'a pas encore été transposée en droit belge mais la procédure est en cours.

La citoyenneté : l'ultime frontière Nous devons nous demander à qui profite le travail des sans-papiers qui, pour survivre, n'ont pas d'autre alternative que de travailler au noir, à la merci d'employeurs peu scrupuleux désireux de réduire le plus possible leurs coûts de production. Une politique cohérente de régularisation par le travail est indispensable. Elle permettrait aux travailleurs de faire valoir leurs droits tout en n'étant pas coûteuse pour notre économie. Mais celle-ci a également montré, lors de l'opération de régularisation de 2009, ses limites (Lire «*La régularisation par le travail : un bilan mitigé*» de Marie-Belle Hiernaux sur www.liguedh.be/72430). Dans ce contexte, l'accès à la citoyenneté pour les sans-papiers reste peut-être la frontière la plus difficilement franchissable...

(1) «*Travailleurs sans-papiers : un guide de droits* », guide réalisé par l'association *OR.C.A.*, organisation pour les travailleurs immigrés clandestins. Disponible sur le site www.orcasite.be

(2) Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 *prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier*.

9 questions à ma commune pour voter en connaissance de cause le 14 octobre



9 QUESTIONS FONDAMENTALES POUR LE 14 OCTOBRE

La Ligue des droits de l'Homme souhaite attirer l'attention des électeurs sur certains enjeux fondamentaux que revêtent les élections communales en matière de droits humains et questionner la réalisation de ces enjeux à l'aune du bilan et des programmes des candidats et des partis.

Pour ce faire, elle a mis sur pied un mini-site d'information qui a pour objectif de rappeler le fonctionnement de la commune et ses compétences. A travers trois flyers proposant des questions liées aux droits humains, la LDH invite le citoyen à interroger les programmes des partis et les candidats sur la politique de sa commune sur diverses matières (sécurité, droits économiques et sociaux, participation citoyenne) et d'apprécier si la politique préconisée est en accord avec le respect de ces droits. Ces flyers ont également vocation de circuler tant dans les communes de la Fédération Wallonie-Bruxelles que sur le web.

Vous aimez votre commune ?

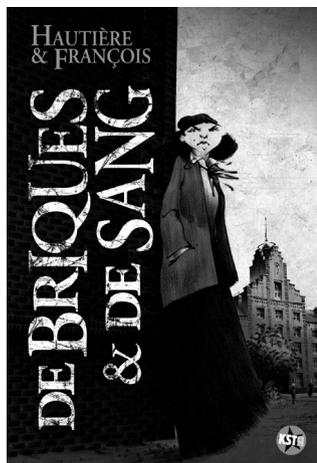
Votez en connaissance de cause...

... et soutenez la diffusion des e-flyers téléchargeables sur le site www.liguedh.be/communales2012

De Briques & de Sang

À la mort de son père une vieille dame évoque dans une lettre qu'elle écrit à son amie un événement de sa jeunesse. « Et comme de nombreux événements douloureux, l'histoire commence par un crime... ». En janvier 1914, un ouvrier fondeur est retrouvé mort dans le Familistère de Guise dans l'Ain. Un journaliste de l'Humanité est envoyé pour suivre l'enquête dans la cité ouvrière... « De briques et de sang », c'est d'abord un polar de facture classique rendu passionnant grâce à une intrigue bien menée rehaussée par les traits originaux de David François. Mais son intérêt en ces colonnes réside moins dans l'histoire narrée que dans l'époque et le lieu où s'installe le récit. Débutant à la veille de la première guerre mondiale et de l'assassinat de Jean Jaurès, « De Briques et de sang » prend place dans une cite ouvrière picarde pas comme les autres.

Expérience socialiste utopique... mais réalisée en 25 ans par Jean-Baptiste Godin, un ouvrier devenu ingénieur, le Familistère est un ensemble de bâtiments - habitations collectives (avec eau courante), d'économats, écoles mais une piscine, un théâtre, un kiosque à musique, des jardins - destinés à accueillir les ouvriers a deux pas de l'usine qui les emploie. S'inspirant de la pensée de Charles Fourier et de ses phalanstères, ce Familistère se démarque de la poussière de corons et du paternalisme de mise à l'époque: les ouvriers qui désirent habiter le Familistère deviennent ipso facto propriétaires collectifs du bâtiment et sont associés à la gestion de l'usine. Cette coopération entre le capital et le travail ne fit que de rares émules et, avec l'avènement du XXe siècle, l'entreprise périclita peu à peu. À l'heure où la question responsabilité sociale des entreprises



« De Briques et de sang »
de Régis Hautière
et David François, Casterman,
coll. KSTR, 2010, 144 pages

se pose, crise aidant, de manière extrêmement aigüe, « De brique et de sang » met remarquablement en lumière cette expérience humaniste originale qui a démontré qu'une autre économie était possible. Plus d'infos sur le Familistère de Guise, mis en scène dans cette bande dessinée : www.familistere.com

DOSSIER ET VOILÀ LE TRAVAIL !

LES FAMILISTÈRES : UNE UTOPIE CONCRÈTE

Un apéro-débat consacré à l'industriel philanthrope Jean-Baptiste Godin et aux Familistères de Laeken et de Guise (France) aura lieu le vendredi 21 septembre de 18h30 à 20 h.

Avec Guido Vanderhulst, expert en patrimoine social et industriel

Inventaire avant liquidation

Un monde est en train de finir où plus rien ne semble pouvoir continuer comme avant. Les bouleversements s'imposent à tous, l'avenir paraît incertain. Le pire est-il pour autant inévitable? À travers l'évocation de leurs expériences, des jeunes travailleurs et chômeurs témoignent des méfaits d'une société qui formate les hommes et leur mode de vie. Ils engagent une réflexion sur la nécessité d'initier d'autres pratiques politiques et d'autres rapports sociaux que ceux induits par le salariat et le consumérisme. S'esquissent alors des perspectives de transformations sociales où l'utopie se substitue au réalisme mortifère.

Un documentaire

de Rémy Ricordeau

Projection suivie d'un apéro débat

Le documentaire sera projeté le 22 septembre à 17 heures et sera suivi d'un apéro débat sur les nouvelles mesures prises à l'encontre des chômeurs.

ÉTAT DES DROITS DE L'HOMME EN BELGIQUE RAPPORT 2011>2012

L'édition 2012 de l'«État des droits de l'Homme en Belgique» analyse l'actualité belge de l'année écoulée sous l'angle du respect des droits humains avec, comme fil conducteur, un questionnaire sur le travail comme moteur de citoyenneté.

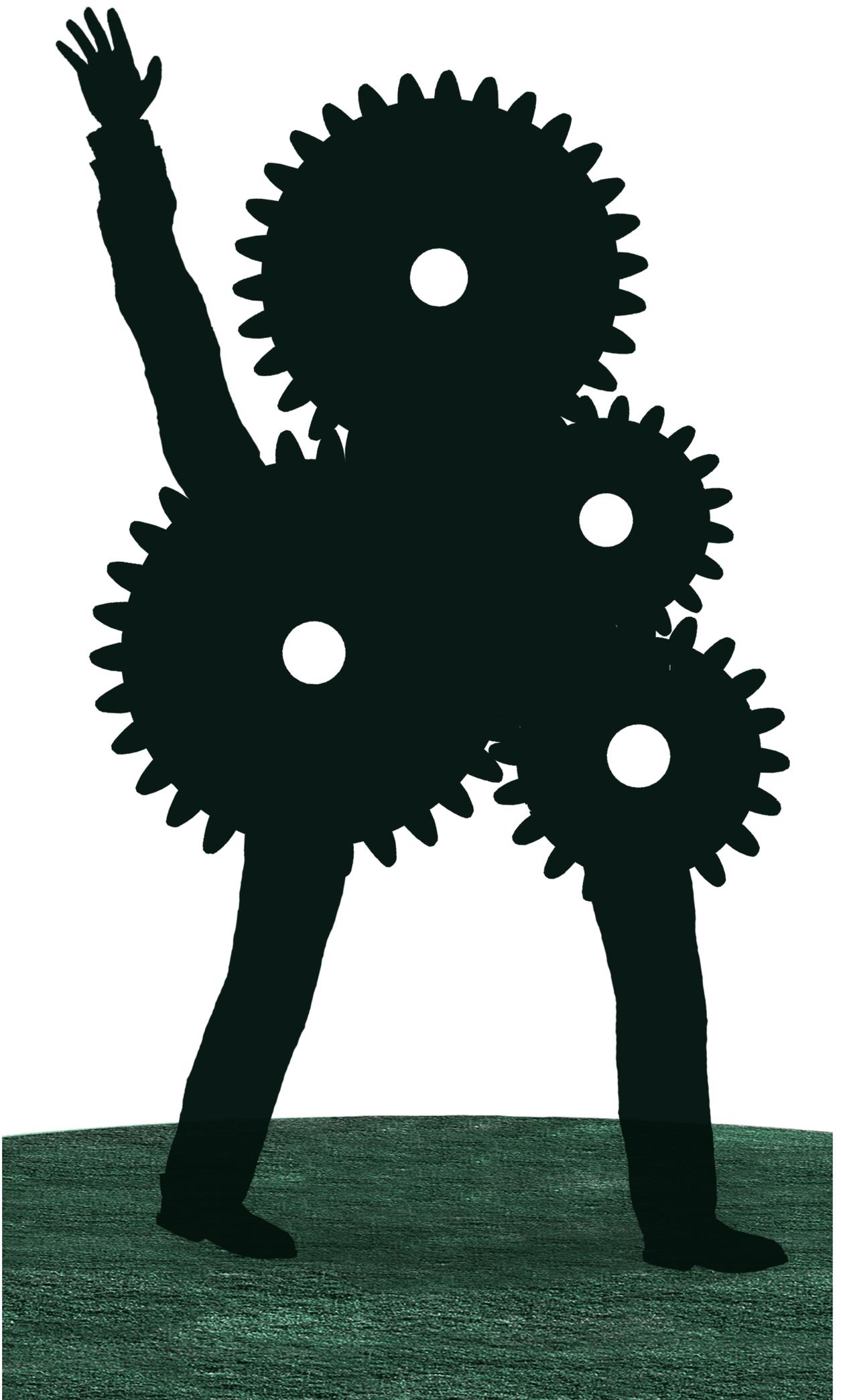
Un ouvrage indispensable pour tous les citoyens qui s'intéressent à l'évolution du respect des droits humains en Belgique



Prix : 10 euros

Infos et commandes auprès de la LDH :

www.liguedh.be – 02 209 62 80



La subordination au travail

Le rapport de subordination qui caractérise le contrat de travail tend à se renforcer sous la pression des politiques néolibérales. Combien de temps encore la règle de droit résistera-t-elle aux assauts du marché ? Focus sur une relation aussi brouillée que déséquilibrée.

Dans l'histoire sociale, la soumission de la relation salariale au principe du droit n'a pas été sans conflits. Le paupérisme, c'est-à-dire la pauvreté de masse produite par le travail, résultait de l'égalité supposée des parties (ouvriers et patrons) dans un contrat librement consenti. Réduite à sa qualité de marchandise, le prix de la force de travail pouvait se fixer par le marché en fonction de la loi de l'offre et de la demande. Si les employeurs disposaient d'un large choix et bénéficiaient en quelque sorte du monopole de l'embauche, les salariés n'avaient pas d'autre possibilité que celle d'accepter les conditions qui leurs étaient faites. Si bien que la reconnaissance du rapport de subordination qui caractérise le contrat de travail sera une conquête sociale d'envergure. Dans la mesure où la subordination caractérise le contrat de travail, le droit social visera à compenser cette inégalité en mettant la sécurité de l'ouvrier à la charge de l'entreprise.

Le travail qui exclut et le travail qui intègre Au début du siècle passé, le travail en usine regroupait en effet une masse flottante d'ouvriers appauvris par les bas salaires, décimés par les accidents de travail, les maladies et le chômage. Le droit social, en contrebalançant la logique de responsabilité qui structure le droit civil par une autre fondée sur le risque, sera le cadre de la sécurité sociale. Le salaire ne sera plus le prix du marché, mais un barème défini par des processus institutionnels, défini par la négociation collective dans un cadre légal. Ainsi, progressivement, les salariés accéderont, à travers des tensions et des conflits, à une stabilisation sociale relative en rupture avec la précarité antérieure et verront leurs conditions de vie et de travail considérablement améliorées.

Cette dynamique sera brisée par la vague néo-libérale des trente dernières années. Les règles seront désormais considérées comme autant d'obstacles au libre jeu du marché. Il s'agira de « remarchandiser » les relations de travail. La soumission des rapports de travail au marché se traduira par une détérioration des conditions de travail, une augmentation du chômage et entraînera la précarisation du salariat.

Les rapports de pouvoir et les formes d'organisation du travail seront bouleversés dans les entreprises acquises au credo néolibéral de la flexibilité. La notion juridique de « subordination », qui demeure le critère principal du contrat de travail, s'en trouvera cependant renforcée et brouillée alors que ses contreparties protectrices seront considérablement amoindries.

Le pouvoir patronal sera considérablement renforcé par l'importance du chômage qui conduit les salariés à accepter des emplois qu'ils auraient sinon refusés. C'est ainsi que le travail à temps partiel, temporaire et à durée déterminée s'étend considérablement. Les politiques publiques, pour « améliorer le taux d'emploi », favorisent aussi systématiquement, comme dans le cas des Titres-Service, la quantité au détriment de la qualité des emplois. Si bien que les nouvelles formes d'emplois précaires sont devenus un instrument puissant permettant d'imposer aux salariés les conditions dictées par les employeurs et de normer le comportement des travailleurs, en particulier des jeunes, avec de tels contrats.

Les nouvelles formes d'organisation de travail « à flux tendu », « just in time » ou de « qualité totale » structurent un travail sous pression qui prend appui sur la mise en concurrence des salariés craignant de mal faire, d'être déclassés et de perdre leur emploi. L'autonomie apparente laissée aux salariés ne supprime pas pour autant l'encadrement et le contrôle dont ils sont toujours l'objet. L'exigence de se conformer aux procédures de travail qui avait marqué l'organisation taylorienne du travail dans le passé cède désormais la place à une obligation de résultat. En conséquence, sous l'effet de l'individualisation des procédures d'évaluation du travail et de l'intériorisation des contraintes, un nombre croissant de salariés opère désormais dans des conditions qui ne diffèrent pas sensiblement dans les faits du travail indépendant. Certains emplois salariés sont d'ailleurs « externalisés » pour être exercés sous un statut d'indépendant qui ne diminue pas pour autant leur lien par rapport à l'entreprise donneuse d'ordre et les oblige de surcroît à assumer les contraintes que celle-ci supportait auparavant.

Les luttes des « sans-papiers » pour la régularisation a mis en évidence l'importance prise par la « délocalisation sur place » qui est devenue une composante durable du marché du travail. Elle assure des conditions de production par des « travailleurs sans papiers » dans des conditions d'emploi qui s'approchent de celles qu'offrirait la délocalisation dans les pays du Sud. Le contrat d'emploi cède ici la place « aux connivences » entre employés sans protection et patrons sous-traitants. L'effacement du droit permet l'exploitation d'une main-d'œuvre fondée sur la dépendance sans référence à la subordination juridique.

Des modalités nouvelles de subordination Le temps de travail distingue le temps de subordination à l'entreprise, du temps libre hors travail des salariés. Les impératifs de flexibilité imposés par les entreprises, les exigences de disponibilité qui débordent les heures de travail, les rythmes fixés par l'obligation de résultat mettent à mal les cadres temporels traditionnels de la subordination salariale. Le temps du travail peuple ainsi de plus en plus la sphère privée des salariés. Le travail à domicile, le travail en réseau, les astreintes imposées par l'employeur mêlent le temps de travail salarié au temps libre, au détriment de celui-ci.

Les nouvelles formes d'organisation du travail n'ont plus alors pour cadre une entreprise aux frontières clairement délimitées. La généralisation de la sous-traitance, l'apparition de groupements d'employeurs, l'augmentation du travail à temps partiel, du travail intérimaire dans des configurations mondialisées ont considérablement modifié la figure de l'entreprise. Au sein même de l'industrie sidérurgique ou automobile, qui ont formé le cœur emblématique de l'organisation du travail, il n'est pas rare de trouver des usines où la majorité du personnel oeuvrant sur un même site relève d'entreprises sous-traitantes. Des groupes industriels mondialisés se sont donnés pour objectif de devenir des entreprises sans usines, coordonnant le travail de producteurs éparpillés. Un grand nombre de secteurs échappent aux périodes temporelles habituelles de travail et de nombreuses activités salariées de consultance ou de service par exemple se déroulent en dehors d'une entreprise particulière. Les agencements d'activité sans entreprise prennent de l'extension, tout en maintenant une organisation prescrite du travail rythmée en quelque sorte par l'obligation de résultat. L'engagement à un projet économique peut donc faire l'économie de l'entreprise, tout en s'inscrivant dans une organisation standardisée et en s'accommodant des statuts d'emploi traditionnels. Dans cette logique, des modalités nouvelles de subordination salariale articulées par la sous-traitance ou « la relation de service » peuvent former, dans une économie financiarisée et mondialisée, des chaînes de captation de la valeur.

Le critère de la subordination a permis d'élargir considérablement les frontières du salariat. En Belgique, c'est en 1900 qu'est adoptée pour les ouvriers la loi sur le contrat de travail et en 1922 le contrat d'emploi pour les employés. Par après, toute une série de catégories, concierges, gardiens, voyageurs de commerce, ingénieurs, enseignants, cadres etc., seront incorporés au salariat. La salarisation d'une très grande majorité des emplois a eu comme effet que le droit de travail a cessé d'être le droit des ouvriers et des employés pour devenir le droit commun de toute relation de travail. Les dirigeants d'entreprises, de groupes financiers, de fonds d'investissements se prévalent désormais du droit du travail alors que les travailleurs les plus fragiles se voient privés de protection sociale. La fragmentation du travail et le brouillage des frontières, opérés par la substitution de rapports marchands aux formes juridiques et prônant « l'auto-réalisation individuelle », conduisent à présent à la dilution du critère de subordination.

La forme juridique du contrat de travail traduit un lien économique et un lien social. La notion de subordination qui le caractérise a organisé l'intégration des travailleurs dans les entreprises, c'est-à-dire dans une organisation collective du travail conçue par et pour autrui. Trente années de néo-libéralisme ont considérablement renforcé la subordination des salariés dans l'organisation du travail tout en brouillant le contenu de la notion juridique de subordination. Alors que le salariat est devenu la relation de travail dominante, son extension a permis la fragmentation du droit de travail et la dépendance économique s'est accrue. Le champ d'application du droit de travail dans sa fonction protectrice s'est trouvé en conséquence réduit. Combien de temps encore la règle de droit, conquise par des luttes sociales, résistera-t-elle à l'érosion opérée par la marchandisation.

La gueule de l'emploi

Un documentaire sur les méthodes employées par l'assureur GAN pour recruter sa « force de vente ». Le réalisateur, Didier Cros a filmé, sans commentaires, une session collective de recrutement de deux journées, pendant laquelle dix candidats passent différentes épreuves : jeux de rôles, tests et enfin, pour les trois candidats sélectionnés, entretiens individuels, aboutissant à deux

embauches. Quinze jours après, le réalisateur a recueilli les commentaires des candidats, heureux ou malheureux, sur cette expérience : ces témoignages entrecourent les séances « live » de la session de recrutement. Ce documentaire met en évidence la violence extrême des processus de mise en concurrence développés les recruteurs afin de déshumaniser les candidats et la complicité des

candidats, prêts à tout pour décrocher le poste.

**«La gueule de l'emploi»
de Didier Cros, 95 minutes**



Le documentaire sera projeté le 21 septembre à 20 heures et sera suivi d'un débat avec Mateo Alaluf (sociologue ULB), Felipe Van Keirsblick (Secrétaire général CNE) et des représentants d'Actiris et du secteur des ressources humaines.

Travail ou volontariat : quelle activité pour quelle intégration ?

Le travail est la voie royale pour l'intégration ! C'est souvent vrai.
C'est souvent faux. C'est souvent vrai ou faux selon ce que l'on
entend par travail. C'est toujours faux si le travail prend de façon
contrainte la place d'une activité utile et choisie...

Quand j'ai commencé à travailler à la défense des sans-emploi, l'un des représentants syndicaux dans le Conseil d'Administration de mon asbl, m'a dit : « Avant de parler emploi et sans-emploi, discutons de la différence entre travail et emploi ! ». Il en est ressorti que l'emploi, c'était le travail assorti de toutes les protections décrochées de haute lutte par la lutte syndicale, et que le bon emploi c'était ça plus l'épanouissement qu'on y trouve.

Dès lors que l'on parle épanouissement, l'on s'éloigne de l'aspect matériel. Plus encore, si l'on parle utilité sociale, on est encore dans une xième dimension. J'ai aidé et accompagné beaucoup de sans-emploi depuis presque 10 ans. Jamais (à peut-être 2 mauvais souvenirs près), ils n'ont été ce qu'on appelle des « oisifs ». Même ceux qui étaient les plus lourdement « handicapés » par rapport au « marché de l'emploi », rayonnaient dans leur vie quotidienne de quelque chose de précieux. D'utile. D'une utilité parfois peu immédiate, mais inscrite dans la vraie vie des gens.

Intégration sous conditions Le travail est la voie royale pour l'intégration ! Désincarné, ce principe, qui semble de prime abord d'évidence, est mortifère. L'Etat Social Actif, en mettant la priorité absolue à l'emploi, a fait plus de dégâts qu'il n'a œuvré à une intégration par l'emploi. Parfois l'emploi à tout prix va jusqu'à, au contraire, désintégrer la socialisation de la personne, voire la personne elle-même. Le changement de paradigme est particulièrement visible lorsque l'on compare l'article 1er de la Loi de 1976 Organique des CPAS et l'article 2 de la Loi de 2002 concernant le droit à l'Intégration Sociale. « Toute personne a droit à l'aide sociale. Celle-ci a pour but de permettre à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine. » est ainsi devenu « Toute personne a droit à l'intégration sociale. Ce droit peut, dans les conditions fixées par la présente loi, prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, assortis ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale. » L'aide sociale devait dans la loi de 76 se baser sur un « diagnostic précis sur l'existence et l'étendue du besoin d'aide et propose(r) les moyens les plus appropriés d'y faire face ». On y disait que le CPAS « a pour mission d'assurer aux personnes et aux familles, l'aide due par la collectivité. Il assure non seulement une aide palliative ou curative mais encore une aide préventive. Il encourage la participation sociale des usagers. Cette aide peut être matérielle, sociale, médicale, médico-sociale ou psychologique. » La loi de 2002, elle, dit « Dans l'attente d'un emploi lié à un contrat de travail ou dans le cadre d'un projet individualisé d'intégration sociale, ou encore si la personne ne peut travailler pour des raisons de santé ou d'équité, elle a droit, aux conditions fixées par la présente loi, à un revenu d'intégration. »

Mise à l'emploi par le CPAS L'aide, pour la loi de 2002, consiste à la mise à l'emploi ou, par défaut seulement, à une autre forme d'aide. Alors que la loi organique insiste sur la forme d'aide la plus adéquate et spécifique, pour le sujet qui nous intéresse ici, que le CPAS doit encourager la participation sociale des usagers (tout en prévoyant déjà la mise à l'emploi dans son fameux article 60 §7). Certes, il ne faut pas caricaturer. Cette participation sociale reste favorisée et fait même l'objet d'un subside spécifique du SPP Intégration Sociale. Mais l'ordre des priorités a clairement changé. Du fait que les CPAS sont une institution communale, l'application de ce changement de paradigme diffère fortement d'une commune à l'autre. Mais, dans beaucoup de cas, la mise à l'emploi à tout prix se fait au détriment d'une véritable intégration sociale, parfois même au mépris de la dignité humaine. Et ce d'autant plus que les emplois accessibles aux personnes bénéficiaires de l'aide du CPAS, tant du fait de l'offre que de la demande, sont majoritairement des emplois peu qualifiés, à la charge physique ou psychosociale souvent élevée. En outre, les conditions de travail sont souvent plus mauvaises que celles des « vrais » travailleurs de la même entreprise/association/institution. Les personnes mises au travail via le CPAS sont trop fréquemment considérées comme du personnel de seconde zone, devant faire ce que les autres travailleurs ne veulent pas/plus assumer. Alors qu'au contraire leur emploi devrait être surnuméraire, formatif et intégrateur. A nouveau, ne caricaturons pas, certains CPAS mènent une politique de mise à l'emploi qualitative. Ce sont généralement ceux qui développent d'autres formes d'insertion que l'emploi à tout prix (ateliers citoyens, cours de langue, activités intergénérationnelles, etc.), bref ceux qui n'oublient pas la signification de la seconde lettre de l'acronyme ISP (Insertion Socio Professionnelle). Et qui, lorsqu'il y a une mise à l'emploi, veillent au suivi et à l'encadrement des personnes mises

au travail. La mise à l'emploi par le CPAS ne peut excéder la durée de travail à l'issue de laquelle la personne a droit à des allocations de chômage si elle perd ce travail. Dans les faits donc, cette intégration par l'emploi sert surtout à « intégrer » la personne dans l'assurance chômage. L'on remarque que, dans les cas trop rares où la personne est engagée dans un « vrai » contrat de travail après la mise à l'emploi via l'article 60 §7, c'est le plus souvent qu'une démarche qualitative a permis au bénéficiaire d'acquérir une véritable expérience professionnelle valorisable.

Activités paradoxales Ceci nous amène naturellement à examiner la situation du bénévolat pour les chômeurs/euses. Le principe de l'assurance chômage est que son bénéficiaire doit être disponible sur le marché de l'emploi (pour un emploi à plein temps). En l'absence de règles précises, l'ONEm a dès lors souvent considéré dans le passé que l'activité bénévole nuisait à cette disponibilité. On se retrouve là aussi en plein paradoxe : d'une part on reproche au chômeur de ne pas être actif, d'autre part on lui interdit une activité qui, outre qu'elle peut être utile socialement, augmente souvent les chances de trouver ensuite un emploi rémunéré ! Dans le cadre de l'activation du comportement de recherche d'emploi (rebaptisée chasse aux chômeurs par beaucoup dont votre serviteur), il n'est possible de valoriser le bénévolat comme mode de recherche d'emploi que pour les activités du dimanche ou de soirée en semaine, sauf si l'on a obtenu une autorisation de l'ONEm. Celle-ci étant dans le passé rarement accordée, la plupart des sans-emploi taisaient leur activité bénévole. La loi sur le volontariat (terme qui a été préféré à bénévolat) de 2005 a voulu mettre des règles en place⁽¹⁾. Elle a été remaniée de nombreuses fois de 2005 à 2009, témoignant par là de certaines ambiguïtés qui n'ont pas été totalement évacuées. Je me contenterai dans le cadre de cet article d'examiner la question de la disponibilité sur le marché de l'emploi.

Volontariat à risque Le principe est que le chômeur doit demander l'autorisation préalable à l'ONEm. La principale amélioration de la loi est que s'il ne reçoit pas de réponse de l'ONEm dans les deux semaines qui suivent, il peut considérer que son activité est autorisée. L'ONEm peut refuser l'autorisation pour les raisons suivantes :

- > l'activité ne présente pas les caractéristiques du volontariat, au sens de la loi ;
- > l'activité, par sa nature, sa durée et sa fréquence ou en raison du cadre dans lequel elle s'inscrit, ne présente pas les caractéristiques d'une activité habituellement exercée par des volontaires dans la vie associative ;
- > la disponibilité du chômeur pour le marché du travail s'en trouverait réduite.

C'est évidemment cette dernière condition qui pose le plus problème. En l'absence de critères clairs, le chômeur peut craindre le refus et dès lors préférer renoncer au volontariat envisagé ou vouloir le faire clandestinement. Etant donné les obligations que la loi impose aussi aux associations, cette clandestinité devient rare. En outre, en cas d'activité non déclarée, le chômeur risque de lourdes sanctions. Il est donc conseillé au chômeur voulant exercer une activité bénévole de suivre la réglementation, d'autant que celle-ci lui accorde aussi une protection en termes d'assurance et des possibilités de défraiement. Enfin, l'activité autorisée peut évidemment être présentée comme faisant partie des « efforts de recherche d'emploi ». Pas d'illusion cependant, cela ne représentera jamais qu'un plus au dossier de recherche et ne remplace nullement les démarches habituelles exigées par l'ONEm. Un contrat exigeant de recherche d'emploi, après le 1er et plus encore le 2ème entretien évalué négativement, est dès lors de nature à pousser voire à forcer la personne à renoncer à son activité volontaire.

En conclusion, l'insertion par le travail est une illusion si le travail en question n'est pas un emploi de qualité. Une insertion sociale par le volontariat peut être plus efficace en termes de réelle intégration, voire une étape préalable à la mise à l'emploi. Les changements législatifs découlant de la mise en œuvre de l'Etat Social Actif ont globalement détérioré la situation.

(1) De nombreuses informations sont disponibles sur le site <http://www.volontariat.be/>. Il s'agit évidemment d'une association qui promeut le volontariat et qui le présente donc de la façon la plus attractive possible. L'information version ONEm se trouve sur http://www.onem.be/D_Opdracht_W/Werknemers/T42/ContentFR.htm

ARTICLES BONUS SUR LE SITE DE LA LIGUE DES DROITS DE L'HOMME

- > **Les chômeurs du MMPP : à la poubelle les armées de réserve du capitalisme ?**
par **Youri Caels, Yves-Luc Conreur et Vanessa De Greef**
- > **Le travail pénitencier : entre rareté et précarité**
par **Florence Dufaux, criminologue**

A lire sur www.liguedh.be/72430

La Ligue dans votre quotidien

Vous souhaitez vous investir dans une section locale de la Ligue des droits de l'Homme ? La LDH est aussi près de chez vous ! Vous souhaitez mettre sur pied une section locale LDH ou une/des activités visant à soutenir notre association : contacter le secrétariat de la LDH au 02 209 62 80 – ldh@liguedh.be

Charleroi	Jacques PRIME		prime.jacques@brutele.be
La Louvière	Marie-Louise ORUBA	064/22 85 34	mloruba@hotmail.com
Louvain-la-Neuve	KAp droits de l'Homme Passage des Dinandiers, 1/208 1348 Louvain-la-Neuve		kapdroitsdelhomme@kapuclouvain.be
Mons	Karim ITANI		k.itani@avocat.be
Namur	Henry BRASSEUR		h_brasseur@yahoo.fr
Tournai	Dominique STUDER	0495/302 730	
Verviers	Jeannine CHAINEUX Rue Michel Pire, 17 4821 Andrimont	0474/750 674	jeanine.chaineux@cgsps.be

LA LDH SUR LE WEB 2.0

Groupe Facebook :
«Ligue des droits de l'Homme»
Ce groupe poursuit un objectif d'information sur les enjeux des nouvelles technologies en matière de vie privée. Il tient également informé ses membres des activités de la LDH.

Suivre la LDH sur Twitter :
<https://twitter.com/#/liguedroitshomm>

Suivez l'actualité de la LDH sur votre mobile et diffusez la.



Aidez-nous à défendre vos droits fondamentaux !

La Ligue des droits de l'Homme est une association indépendante. Elle ne peut survivre sans l'apport financier des citoyens qui souhaitent qu'elle continue son combat au quotidien pour la défense des droits fondamentaux en Belgique. Vous pouvez nous soutenir concrètement.

→ A partir de 65€ (52,50€ étudiants, chômeurs, minimexés, pensionnés), vous devenez **membre donateur**. Vous recevez la carte de membre (réduction dans certains cinémas, théâtres...) et une déduction fiscale.

→ A partir de 25€ (12,5 € étudiants, chômeurs, minimexés, pensionnés), vous devenez **membre**. Vous recevrez la carte de membre et profitez des avantages exclusifs membres réservés aux membres.

→ A partir de 40€, vous devenez **donateur** et profitez d'une déduction fiscale.

La Ligue des droits de l'Homme adhère au Code éthique de l'AERF. Vous avez un droit à l'information. Ceci implique que les donateurs, collaborateurs et employés sont informés au moins annuellement de l'utilisation des fonds récoltés. Le rapport d'activité et le bilan financier de la LDH pour l'année 2010 sont consultables sur www.liguedh.be



Ligue des droits de l'Homme asbl · Rue du Boulet 22 à 1000 Bruxelles
Tél. : 02 209 62 80 · Fax : 02 209 63 80 · Courriel : ldh@liguedh.be · Web : www.liguedh.be

Vous aussi, rejoignez notre mouvement !

- Je souhaite devenir **membre donateur** et je verse..... (à partir de 65€/52,50€)
- Je souhaite devenir **membre** et je verse..... (à partir de 25€/12,5€)
- Je souhaite devenir **donateur** et je verse..... (déductible à partir de 40€)

sur le compte de la Ligue des droits de l'Homme : CP 000-0000182-85

Facilitez-vous la vie : versez via un ordre permanent (OP) !

Pour ce faire, divisez votre montant par 12 et contactez votre organisme bancaire pour la procédure.

- Je verse le montant via un ordre permanent
- Vous pouvez également vous rendre sur **www.liguedh.be** et effectuer un paiement en ligne à l'aide de votre carte de crédit



Nom : Prénom :

Adresse :

Année de naissance : Profession :

Tél : Courriel :

Signature :

7/
24:
30!

La Ligue des droits de l'Homme asbl présente

ET VOILA LE TRAVAIL !

Un cycle d'activités sur le travail et la citoyenneté



PROGRAMME SYNTHETIQUE

JEUDI 20/09 : IDENTITES AU TRAVAIL

Quelle place occupe le travail parmi les différentes activités et valeurs constitutives de l'identité ? Quelles autres activités et valeurs permettent de fonder une identité ? En quoi l'appartenance à certaines catégories (femmes, prisonniers, seniors...) influence-t-elle le rapport au travail, à son vécu et aux conditions de son exercice ? Identités modes d'emplois.

- 9h > 12h **DÉBAT - Femme et travail : une question de genre**
- 14h > 18h30 **TABLE RONDE : Travail et santé mentale : le cas des personnes les plus éloignées de l'emploi**
- 17h > 18h30 **APÉRO-DÉBAT : Travail en prison : à l'ombre des droits**
- 18h30 **EXPO : Bruxelles au travail**
- 20h > 22h **CONFERENCE DEBAT : Être « vieux » et travailler : le temps du travail et le travail du temps**

VENDREDI 21/09 : TRAVAIL DE DÉMOCRATIE

Dans quelle mesure l'entreprise est-elle une institution politique ? Comment l'organiser pour que les valeurs de la démocratie y soient mieux appliquées ? Quelles sont les responsabilités de l'entreprise vis-à-vis de ses employés et de la société qui l'entoure ?

Journée de Réflexion : Entreprises, responsabilité et démocratie

- 9h30 > 11h30 **La responsabilité citoyenne des entreprises dans un monde globalisé**
- 11h45 > 12h45 **L'activisme actionnarial**
- 14h > 15h45 **La liberté d'expression des travailleurs salariés**
- 16h > 18h30 **L'entreprise est-elle concernée par la démocratie ?**

- 18h30 > 19h45 **APÉRO-DÉBAT : Les familistères : une utopie concrète**
- 20h > 22h30 **Film + débat : «La gueule de l'emploi»**

SAMEDI 22/09 : EXPERIENCES DE TRAVAIL

Le travail est souvent défini comme le moteur de l'équilibre et du bien-être de nos sociétés. Mais lorsqu'il devient source de souffrances, une autre manière de le penser s'impose. Une journée pour (ré)imaginer ensemble des utopies concrètes !

- 11h > 13h **Balade « Le petit Manchester »**
- 14h > 15h **Projection documentaire « Inventaire avant liquidation »**
- 15h > 17h **Ateliers pratiques**
- > Atelier de réflexion : La société managériale : l'ultime horizon de la démocratie ?
 - > Fresque d'émergence Qu'est-ce qui est juste et injuste dans le monde du travail ?
 - > La Fabrique d'affiches Atelier de création d'affiche pour les adultes et les enfants
- 16h **EXPO : Coup d'œil sur l'industrie**
- 18h **APÉRO-DÉBAT : Les nouvelles mesures du chômageeuple**
- 20h **Soirée barbecue conviviale**

DU 20 AU 22 SEPTEMBRE 2012

LA FONDERIE

Rue Ransfort 27 | 1080 Bruxelles

Réservations : reservations@liguedh.be | 0478 31 27 46

Activités gratuites pour les membres de la LDH et les personnes sans emploi

ET JUSQUE FIN 2012

Un peu partout en Fédération Wallonie-Bruxelles

INFOS ET PROGRAMME : WWW.LIGUEDH.BE/72430

Avec le soutien de nos partenaires



FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES



Actiris

Au cœur de l'emploi



LA FONDERIE