

# PRACTA

Pôle de recherche sur  
l'action collective et le  
travail atypique

 GIREPS

Groupe interuniversitaire  
et interdisciplinaire de  
recherche sur l'emploi, la  
pauvreté et la protection  
sociale

ISBN 978-2-924284-02-5

## État des lieux sur le travail informel en Inde Une revue de littérature

Par François Bordeleau  
Et

Vincent Brillant-Giroux

*Sous la direction de Yanick Noiseux*

Cahier n° 2  
Été 2013



# État des lieux sur le travail informel en Inde

## Une revue de littérature

Par François Bordeleau et Vincent Brillant-Giroux

*Sous la direction de Yanick Noisoux*

### Nous joindre

Département de sociologie  
Bureau C-5108  
Université de Montréal  
Pavillon Lionel-Groulx  
C. P. 6128, succursale Centre-ville  
Montréal, QC, Canada  
H3C 3J7  
Téléphone : +1 514 343 6632  
Courriel : [info@practa.ca](mailto:info@practa.ca)  
<http://practa.ca/>

Au Nord comme au Sud, la part du travail atypique et informelle sur les marchés périphériques du travail ne cesse de croître depuis une trentaine d'années et les emplois permanents à temps plein avec des horaires stables sont le lot de moins en moins de travailleurs et travailleuses. Cette transformation de l'organisation et de la régulation du travail se traduit par l'individualisation du rapport salarial et la précarisation des conditions d'emplois. Plus encore, la segmentation des marchés du travail et la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail (Durand, 2004) posent la question de la pertinence de l'organisation collective des travailleurs – et du syndicalisme – pouvant être perçus comme désuète dans ce contexte. Or, plusieurs tentatives d'organisation des travailleurs atypiques montrent qu'il est possible d'aller au-delà d'une sociologie « consistant à présenter les changements dans la morphologie du salariat comme explication suffisante des freins à la syndicalisation » (Fribourg, 2000). C'est à cette tâche que s'emploient les travaux menés dans le cadre du Pôle de recherches sur l'action collective et le travail atypique (PRACTA).

L'emploi se transforme : de relativement stable, il devient de plus en plus précaire, flexible et temporaire, de sorte qu'il ne permet souvent plus de garantir un niveau de revenu suffisant. Cette évolution concerne tout particulièrement les femmes, les jeunes, les travailleurs et travailleuses âgé-e-s, les immigrant-e-s, bref, tous les groupes sociaux exclus à divers degrés du marché du travail actuellement en perte de vitesse. La pauvreté en emploi entraîne des comportements de consommation spécifiques en matière d'alimentation, de logement et d'endettement. Il y a donc là un ensemble de stratégies individuelles, familiales et collectives pour faire face à l'insuffisance de revenus. Ces phénomènes ne sont que partiellement connus et reconnus. Leur saisie est pourtant essentielle si l'on veut développer des stratégies d'action, de mobilisation, de transformation des politiques publiques, des conditions de travail et de rémunération qui produisent des changements réels. Le GIREPS a donc pour objectif de produire et de diffuser des savoirs, qui pourront contribuer à mieux connaître et mieux comprendre l'évolution et l'état actuel du phénomène de la pauvreté en emploi.

# État des lieux sur le travail informel en Inde

## Une revue de littérature

Par François Bordeleau et Vincent Brillant-Giroux

*Sous la direction de Yanick Noiseux*

Cahier n° 2

Été 2013

### Table des matières

Introduction .....	4
1. Bref retour sur la notion d'économie informelle .....	5
2. Évolution du secteur informel en Inde dans les 30 dernières années .....	10
2.1 Travail des femmes .....	16
2.2 Travail des enfants .....	17
3. La protection sociale des travailleurs et travailleuses du secteur informel : aperçu des initiatives gouvernementales en place ..	19
3.1 Législations générales .....	19
3.2 Législations portant spécifiquement sur le travail informel .....	22
4. Organisation collective des travailleurs informels .....	29
4.1 Syndicats traditionnels .....	30
4.2 Le modèle SEWA .....	31
4.3 Résistance des employeurs et critique des modèles syndicaux .....	41
4.4 Reconnaissance du statut de travailleur : nouveaux enjeux .....	43
Conclusion.....	45

## État des lieux sur le travail informel en Inde

### Une revue de littérature

*par François Bordeleau et Vincent Brilliant-Giroux*

### Introduction

La sociologie du travail est une discipline récente en Inde. Ce n'est qu'en 1945, deux années seulement avant l'indépendance du pays, que la première étude portant sur les travailleurs indiens fut publiée (Bhowmik, 2009). Contrairement à la sociologie latino-américaine du travail, qui s'est assez rapidement émancipée, la sociologie du travail indienne a longtemps mimé celle issue des traditions occidentales. Comme ce fut le cas dans les pays « industrialisés », la plupart des études se sont d'abord concentrées sur le secteur formel de l'économie, alors que celui-ci ne comptait, en Inde, qu'une portion minime de la force de travail. Dans cette optique, il n'est pas surprenant de voir que les premières études originales portant sur les travailleurs et travailleuses<sup>1</sup> du secteur informel - comme celles de Holmstrom ou de Breman - furent développées par des non-Indiens (Bhowmik, 2009).

L'intégration du secteur informel à la réflexion sociologique est pourtant extrêmement importante afin de saisir les enjeux actuels du marché du travail et de la croissance économique de ce pays de plus d'un milliard d'habitants. Cet article se veut donc une tentative de synthèse des différents travaux portant sur l'importance du travail informel en Inde. De plus, nous y analyserons les diverses manières dont sont posés les problèmes des travailleurs informels par les acteurs en place. Si nous ne prétendons pas à l'exhaustivité, nous tenterons néanmoins de brosser un portrait global des différentes dynamiques en œuvre dans ce pays.

---

<sup>1</sup> Afin d'alléger la présentation, nous nous en tiendrons au lexème masculin. Cela dit, il faut souligner d'emblée que les femmes ne sont non seulement actives dans le secteur informel de l'économie, mais qu'elles sont également surreprésentées, dans la mesure où elles accèdent plus difficilement à des emplois dans le secteur formel de l'économie (Kantor, 2009).

Pour ce faire, nous commencerons par définir l'économie informelle à partir de la littérature générale et de la sociologie indienne. Nous tracerons par la suite un portrait de l'évolution des marchés du travail en Inde, en insistant sur les transformations qui ont eu lieu depuis la libéralisation de son économie au début des années 1990. Nous nous intéresserons ensuite de manière plus pointue aux initiatives gouvernementales mises en place pour soutenir les travailleurs du secteur informel. Finalement, nous examinerons la place des syndicats dans cette nouvelle configuration des marchés du travail, cela nous permettant de pointer vers de nouvelles formes d'organisation collective des travailleurs.

## 1. Bref retour sur la notion d'économie informelle

La notion de secteur informel est polymorphique, et donc particulièrement difficile à définir. Les nombreux auteurs qui se sont lancés dans sa définition ont en effet proposé une multitude de termes différents, ce qui nous laisse croire qu'il n'existe pas de consensus quant à la conception de l'informalité. Nous ferons ici un bref retour sur l'évolution de ce concept depuis les années 1970, avant d'analyser les débats actuels sur le sujet, notamment à la lecture d'auteurs indiens.

C'est en 1973, avec les travaux de Hart au Ghana, qu'apparut pour la première fois la notion d'économie informelle. Cette définition, reprise par l'Organisation Internationale du Travail, présente le secteur informel comme étant caractérisé par « un accès libre au marché, une dépendance aux ressources traditionnelles, des entreprises à propriété familiale, des opérations à petite échelle, un niveau technologique nécessitant une main-d'œuvre abondante, des habiletés acquises en dehors du système scolaire formel et un marché non régulé et compétitif » (Naidu, 2003 : 64)<sup>2</sup>. Parmi les multiples et différentes définitions du secteur informel qui suivront, on soulignera ici les travaux du PRÉALC<sup>3</sup> en

---

<sup>2</sup> Notre traduction de l'anglais.

<sup>3</sup> Programme régional pour l'emploi en Amérique Latine et aux Caraïbes

Amérique latine, sous la direction de l'OIT, qui adopte quant à elle une définition du travail informel se posant en parallèle à l'économie de production capitaliste. Quant à Sethuraman, cité dans Tokman (1987), il développe la définition de Hart et avance que le secteur informel adopte des objectifs différents de ceux du secteur formel. Pour lui, les entreprises informelles visent à créer de nouveaux emplois et à répartir la production de manière à permettre la subsistance du plus grand nombre, sans nécessairement viser l'accumulation de capital. Certains auteurs, comme Tokman (1987), font même de ce secteur un « refuge », permettant aux individus de survivre en dehors du mode de production capitaliste<sup>4</sup>.

Les années 1980 sont marquées par l'apparition d'une nouvelle définition du secteur informel. Sans entrer dans le détail de la proposition controversée énoncé par Hernando de Soto dans son ouvrage *El Otro Sendero (L'Autre Sentier)* (1994), soulignons simplement ici que l'auteur, qui insiste sur l'insuffisance de l'État et propose en quelque sorte l'informalisation du secteur formel, voit dans l'essor du secteur informel le moteur d'une relance de la croissance en Amérique latine. L'auteur présente le processus d'intégration des marchands itinérants à travers plusieurs étapes, depuis le simple commerce ambulancier jusqu'à la mise en place d'installations permanentes, s'intégrant peu à peu au système légal et économique en place (que l'on aura pris soin d'alléger). Cette théorie avance de la même manière que le travail informel permettrait aux individus de se sortir de la pauvreté par leur volonté et leur persévérance. Plus encore, « la rue est ainsi l'école où [le travailleur] apprend quels sont les biens indispensables et quelle est leur valeur » (De Soto, 1994 : 54). En plus de permettre l'enrichissement des individus, l'économie informelle permettrait du même coup de leur apprendre le fonctionnement du marché formel et, donc, en quelque sorte, d'intégrer la société. Le développement d'une conception de ce secteur comme un « bassin d'entrepreneurs » s'inscrit ainsi en droite ligne avec la montée de l'idéologie néolibérale en appelant à la responsabilisation individuelle et au retrait de l'État.

---

<sup>4</sup> Comme nous le verrons plus loin, des auteurs indiens, dont Chitra (2009) ont repris ces idées.

Pour Chitra (2009), cette proposition est contredite par les réalités actuelles. Pour cet auteur, seuls les capitaux sont appropriés par l'économie formelle, maintenant les travailleurs dans une informalité grandissante. Le processus d'exclusion des travailleurs et la montée du travail précaire ont tous deux comme objectifs de réduire les coûts tout en conservant intacte la production. Il y a donc une appropriation des profits de plus en plus importante par les employeurs, qui se fait évidemment au détriment des travailleurs. Ceux-ci, perdant l'accès au travail formel, n'ont d'autres choix que de trouver des emplois précaires dans le secteur informel. La caractérisation de l'économie indienne comme étant marquée par « croissance sans emploi » (*jobless growth*), permet de cerner ce type de processus. De plus, comme nous le verrons plus loin, l'économie informelle permet rarement aux individus d'acquérir des compétences leur permettant de se développer ou de sortir de la pauvreté, contrairement aux idées avancées par De Soto.

Naidu (2003), un auteur indien qui tente de définir le secteur informel du pays, adopte la définition de Hart, présentée plus haut, en s'appuyant sur les rapports de l'OIT. Cette définition<sup>5</sup>, bien que se voulant systématique, nous semble écarter certaines réalités sociales et économiques du travail informel. Les questions d'exclusion et d'exploitation, pourtant fondamentales à la compréhension de la notion d'économie informelle, sont ici complètement mises de côté. De plus, en définissant le secteur informel de cette manière, Naidu n'en fait qu'un sous-secteur de l'économie parmi tant d'autres. Or, il ne s'agit pas selon nous d'un secteur économique à proprement parler, mais d'un mode d'organisation du travail spécifique et portant en soi des contraintes bien particulières, comme nous le verrons au cours de ce texte. À cet égard, Chitra (2009), s'alignant en quelque sorte sur les travaux de Sethuraman, rappelle d'ailleurs qu'il existe une différence fondamentale entre les travailleurs informels œuvrant à l'intérieur du processus de production capitaliste et ceux travaillant à l'extérieur de celui-ci. L'auteur pose ainsi d'emblée une dualité dans l'économie, qu'il considère spécifique aux pays issus d'une forte présence coloniale, s'exécutant en parallèle et par rapport à des objectifs fondamentalement différents.

---

<sup>5</sup> « un accès libre au marché, une dépendance aux ressources traditionnelles, des entreprises à propriété familiale, des opérations à petite échelle, un niveau technologique nécessitant une main-d'œuvre abondante, des habiletés acquises en dehors du système scolaire formel et un marché non-régulé et compétitif » (Naidu, 2003 : 64).

Selon l'auteur, les travailleurs informels faisant partie du circuit de production du capital sont régulièrement intégrés dans des réseaux de sous-traitance. Ce processus rejoint le concept de centrifugation du travail vers les marchés périphériques de l'emploi (Durand, 2004), qui permet de cerner les nouvelles configurations des statuts de travailleurs, issus de la tendance de plus en plus grande des entreprises à l'externalisation de tout ce qui ne constitue pas le « cœur » de leur production. En commençant, par exemple, avec les services de nettoyage, les entreprises ont peu à peu sous-traité une partie de plus en plus importante de leurs activités<sup>6</sup>. Or, cette sous-traitance, souvent reléguée aux PME et aux jeunes entreprises, a mené à une « centrifugation » des emplois (Durand, 2004). Les statuts des travailleurs se sont progressivement précarisés tout en se déplaçant souvent vers les pays en développement, où il est possible de trouver une main-d'œuvre plus abondante et moins chère. Cette fragmentation a toutefois favorisé une compétition de plus en plus grande entre les travailleurs, d'autant plus que les petites entreprises devaient absorber la flexibilité requise par le système économique actuel. Alors que la société salariale, avec l'organisation collective des travailleurs (et mise en œuvre de régimes de protection sociale) avait amené une certaine stabilité, la structure flexible et précaire de la nouvelle économie détruit ces collectifs au profit d'une multitude de statuts plus ou moins favorables aux travailleurs et plus ou moins proches du cœur de l'activité productrice. Dans cette optique, les travailleurs du secteur informel sont situés à la périphérie de la production et se retrouvent avec des conditions particulièrement précaires.

De manière similaire, Chitra (2009) conceptualise ces travailleurs comme participant à l'économie de marché capitaliste à travers la chaîne de production « classique », mais dont le statut n'est pas reconnu. Cette reconnaissance de moins en moins grande des droits des travailleurs et la montée du travail contractuel ou temporaire ont pour objectif principal de diminuer les coûts et d'augmenter la flexibilité pour les entreprises. À travers cette conception du secteur informel, Chitra s'oppose ainsi aux théories néolibérales, dont celles avancées par de Soto, en démontrant les

---

<sup>6</sup> Un exemple, que nous utiliserons plus loin avec l'étude de Noiseux (2013), est celui de l'industrie de la construction navale. Alors que celle-ci était traditionnellement organisée autour d'un industriel qui produisait les bateaux, qu'il vendait par la suite, l'industrie s'est par la suite fragmentée. Les producteurs vendent maintenant à des intermédiaires, qui vendent aux utilisateurs et qui, par la suite, revendent à des entreprises de démantèlement.



mécanismes inhérents au secteur qui maintiennent les travailleurs dans un statut informel. Pour l'auteur, il existe pourtant un autre mode économique dans le secteur informel : « Dans plusieurs endroits, une population de travailleurs en surplus [*surplus labour force*] se développe. Celle-ci, dans le meilleur des cas, est inutile pour le secteur hégémonique de l'économie et, dans le pire des cas, met en danger sa stabilité » (Chitra, 2009 : 11). C'est donc par un processus réel d'exclusion du capital, issu du même processus de centrifugation des travailleurs, qu'apparaît une économie de subsistance qui est en marge de l'économie capitaliste et qui s'inscrit dans un modèle fondamentalement différent. L'auteur distingue par exemple le rapport au salaire entre ces deux économies. Dans une firme capitaliste, le salaire est vu comme diminuant le profit, et doit donc être réduit le plus possible. Dans une entreprise informelle, le salaire est bien souvent ce qui permet de faire vivre la famille elle-même. Pour l'auteur, l'économie informelle distribue les résultats du travail entre ses membres, contrairement à l'entreprise capitaliste. C'est donc une économie de subsistance, détachée de la chaîne de production et dont le seul but est la survie des individus qui en font partie<sup>7</sup>. Toujours selon Chitra, ce travail informel, sans statut, se place ainsi dans un modèle différent dont il est important de souligner la nuance, pour éviter de projeter une conception occidentale du travail et du salaire sur ces populations. Il est néanmoins important de souligner que ces deux modèles coexistent à l'intérieur de l'économie informelle. Des employés informels, recevant un salaire, peuvent ainsi travailler à l'intérieur des petites entreprises familiales dites « informelles ».

Dans sa forme actuelle, l'économie informelle procède donc de plusieurs processus propres au capitalisme avancé. Elle se développe ainsi à la fois à travers une centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques, s'inscrivant donc dans le circuit capitaliste de production, mais aussi parfois par une exclusion des travailleurs du processus de production capitaliste. Le secteur informel forme un espace économique où les travailleurs, sans organisation et souvent peu éduqués, n'ont pas les moyens de faire valoir leurs droits. Néanmoins, l'accès aux emplois formels offrant protection sociale et salaires intéressants semble compromis même parmi ceux possédant les compétences requises (Bhowmik, 2010).

---

<sup>7</sup> Nous pourrions voir un exemple de cette conception du travail dans l'étude de cas portant sur le travail des enfants, que nous retrouverons plus loin.

## 2. Évolution du secteur informel en Inde dans les 30 dernières années

Si différentes formes de travail informel sont présentes en Inde depuis très longtemps, les années 1980 et les mesures économiques néolibérales ont grandement contribué à accroître leur présence dans la plupart des régions indiennes et dans la grande majorité de ses secteurs économiques (Bhowmik, 2009). Dans ce chapitre, nous examinerons les changements survenus au cours des dernières années et retracerons ainsi l'évolution et l'ampleur de la transformation en cours sur les marchés du travail en Inde.

Comme nous l'avons évoqué dans la section précédente, on a vu se développer sur la scène internationale, avec le consensus de Washington et ses suites au cours des années 1990, une logique de libéralisation et de privatisation de l'économie qui, dans le champ du travail, s'est traduit par un large mouvement de centrifugation des emplois vers les marchés périphériques du travail. Hill (2010) explique que c'est dans la foulée de ces grandes tendances que la sous-traitance s'est développée en Inde avec comme corolaire le renforcement des mécanismes d'exploitation et d'exclusion alimentant l'insécurité des travailleurs et travailleuses. Cette prolifération de la sous-traitance en Inde n'est certes pas étrangère à la mise en place de réformes, au tournant des années 1990, allant dans le sens d'une plus grande ouverture commerciale et qui se manifestera notamment par la mise en place de mesures facilitant l'accès aux investissements directs étrangers (IDE) alors que l'ancien système – le « Licence-Raj » issu des politiques du gouvernement Nehru - était relativement protectionniste et empêchait notamment une participation étrangère majoritaire dans les entreprises indiennes. Or, avec la libéralisation qui a eu lieu au cours des années 1990, la participation permise augmenta à 51 %. Les capitaux étrangers pouvaient donc désormais avoir un accès libre et un contrôle important sur les entreprises et les usines indiennes. À la même époque, de nombreux secteurs furent privatisés. Si cela permit de développer l'économie indienne et de moderniser les infrastructures, la sous-traitance et le travail informel se développèrent du même coup (Jaffrelot, 2006).

Pour Bivens et Gammage, s'appuyant sur les données du NCEUS (cité dans Basu et Thomas, 2009), le nombre de travailleurs et travailleuses du secteur informel en Inde correspondrait actuellement à 93 % de la force de travail globale. Basu et Thomas présentent trois grandes explications liant la mondialisation à la montée du travail informel. Premièrement, cette tendance à la fragmentation et à l'exploitation de la main-d'oeuvre serait due à l'assouplissement des barrières économiques, qui permettrait aux grandes entreprises de s'établir dans plusieurs pays en développement en vue de diminuer leurs coûts de main-d'œuvre et d'augmenter leur flexibilité. Dans une autre optique, la hausse du travail informel serait aussi due à l'émergence de compagnies familiales de petite envergure pouvant s'adapter aux nouvelles opportunités économiques<sup>8</sup>. Finalement, les auteurs avancent que l'émergence d'une nouvelle classe moyenne entraînerait une plus grande demande pour le secteur des services, dont les activités sont souvent prises en charge par le travail informel.

Cette montée de plus en plus importante du secteur informel a commencé à inquiéter le gouvernement indien qui, en 2004, mit en place la « *National Commission for Enterprises in the Unorganized Sector* » (NCEUS), une commission indépendante chargée d'étudier l'état du secteur informel au pays et les législations s'y rapportant. Comme nous l'évoquons ci-haut, près de 360 millions d'individus travailleraient dans le secteur informel, soit 93 % de la population active. En tout, 79 % des travailleurs informels gagnaient alors moins de 20 roupies (Rs) par jour (correspondant, à l'époque, à un peu plus de 0,50 dollar canadien). Toujours selon le rapport du NCEUS (Government of India, 2007), 36 % de ces individus recevraient un salaire, alors que 64 % seraient considérés comme travailleurs autonomes (*self-employed*). Ceux-ci font souvent partie d'entreprises familiales intégrées dans un réseau de sous-traitance. Selon les estimations du NCEUS, le travail informel contribuerait à 60 % du PIB indien, ainsi qu'à 40 % des exportations du pays. Le « *jobless growth* » auquel nous faisons référence plus tôt est le résultat de ce type de croissance s'appuyant sur le travail

---

<sup>8</sup> Comme nous le verrons plus loin, plutôt que de nouvelles « opportunités » ouvertes par la libéralisation, il est possible qu'il s'agisse plutôt là de l'un des effets directs de l'augmentation de la sous-traitance.

précaire et où les postes formels sont bien souvent transformés en emplois informels externalisé à travers l'allongement de la chaîne de production.

Elias et Jebanesan (2009), utilisant les résultats d'études du gouvernement indien, proposent un portrait par secteur de l'économie informelle. Dans les domaines de l'agriculture et de l'industrie hôtelière, plus de 98 % des travailleurs ont un statut informel. Pour le secteur de la construction, cette proportion dépasse les 92 %, alors qu'elle atteint 83 % dans le milieu manufacturier<sup>9</sup>. Cela dit, le rapport du NCEUS montre en effet que l'informalité se retrouve dans tous les domaines. La main-d'œuvre dans les domaines de la finance, des assurances, de l'immobilier et des services commerciaux, par exemple, est composée à 64% de travailleurs sans statut légal. Ainsi, et il faut le souligner à grand trait, l'informalité n'est donc pas seulement une caractéristique des emplois dits « traditionnels » ou de ceux nécessitant une main-d'œuvre abondante et non spécialisée. Comme l'enquête du NCEUS le montre si bien, l'informalité tend aussi à s'immiscer au cœur même des secteurs dits « technologiques » ou modernes.

Autrement dit, nous assistons en Inde à une réelle « informalisation » du secteur formel. Des emplois donnant auparavant droit à une sécurité sociale sont remplacés par des emplois temporaires, atypiques et, surtout, précaires. Cette précarisation du travail formel a notamment été étudiée par Sundar, qui démontre notamment que la proportion des travailleurs à contrat dans le secteur manufacturier formel est passée de 13.24 % en 1993-94 à 30 % en 2006-2007 (Sundar, 2012 : 16). Plus encore, l'auteur explique que l'augmentation globale du nombre de travailleurs contractuels a suivi la chute de celui des travailleurs « formels ». Tout porte ainsi à croire que les postes permanents se sont progressivement transformés en postes temporaires ou atypiques. De plus, toujours selon l'auteur, les ouvriers étaient auparavant directement employés par l'entreprise, qui devait donc prendre la responsabilité de l'application des lois du travail. Les données actuelles montrent que les nouveaux travailleurs sont majoritairement employés par des intermédiaires, créant une plus grande précarité chez ces individus (Sundar, 2012). N'ayant plus de lien direct avec

---

<sup>9</sup> L'influence de la globalisation, notamment sur l'agriculture, est aussi importante.

l'entreprise, ils n'ont plus de possibilités d'obtenir un statut formel ou une protection sociale conséquente. Maiti (2013) arrive aux mêmes constats en étudiant les rémunérations du secteur formel. Selon lui, le ratio des salaires et bénéfices dans les entreprises formelles est passé de 28 % en 1980 à 9 % en 2007. Pour Sundar, cette tendance est visible dans la grande majorité des secteurs, même dans les entreprises publiques qui, dans l'optique d'augmenter leur efficacité, se sont mises à utiliser des travailleurs contractuels, permettant une réduction des coûts et une augmentation de la flexibilité (Sundar, 2012). Or, si cette flexibilité est rentable pour les entreprises, elle génère une précarité pour les travailleurs. L'auteur, citant le Secrétaire du Ministère du Travail, affirme qu'il existe une « exploitation à grande échelle du travail contractuel, par le paiement de bas salaires, des conditions de travail mauvaises, le non-paiement de la sécurité sociale et de longues heures de travail » (Sundar, 2012 : 26). Selon lui, les travailleurs ne peuvent pas développer de nouvelles compétences, ni d'acquérir l'expérience professionnelle nécessaire à la mobilité sociale. De plus, ces individus sont à la merci de l'exploitation des donneurs d'ordres ainsi que d'entrepreneurs souhaitant contourner les législations existantes. En somme, il s'agit donc bel et bien d'emplois informels précaires qui remplacent des emplois auparavant formels et relativement protégés.

On notera par ailleurs que la population qui oeuvre dans le secteur informel est particulièrement sous scolarisée. En effet, près de 88 % des personnes n'ayant reçu aucune formation professionnelle travaillent dans le secteur informel (et plus de 90 % d'entre eux se retrouvent dans un état de pauvreté sévère). La scolarisation moyenne des travailleurs et travailleuses du secteur formel est quant à elle de 10 ans. Or, comme la moyenne pour l'ensemble de la population indienne vivant en milieu urbain n'est que de sept années de scolarisation pour les hommes et quatre pour les femmes, il est très difficile pour ces individus d'accéder au secteur formel, et ce particulièrement pour les femmes<sup>10</sup>. La caste et la religion ont aussi une influence sur l'accès au secteur formel. Selon le NCEUS, il existe en effet une disparité très importante entre les membres des hautes castes hindoues et les individus appartenant aux *scheduled castes* et à la

---

<sup>10</sup> Cette disparité est renforcée par le fait que les femmes travaillent autour de 35h en moyenne aux tâches domestiques, contre 4h pour les hommes (Government of India, 2007). Ce décalage est encore plus important dans les milieux ruraux où les taux de scolarisation sont encore moins importants.

religion musulmane. Ceux-ci auraient par exemple près de quatre fois moins de chances d'avoir accès à des emplois dans le milieu formel. Selon le rapport, l'influence de ces facteurs serait principalement due à un accès plus facile des hautes castes hindoues à une éducation de qualité et à la possession des terres (Government of India, 2007).

Si nous avons utilisé jusqu'ici une définition assez large du travail informel, il est à noter qu'il existe des distinctions très spécifiques entre les diverses industries, ce qui rend encore plus complexe la compréhension du problème dans son ensemble. Nous présenterons ici une brève description de cette diversité à travers la présentation des travaux d'Elias et de Jebanesan (2009). Outre la distinction entre les travailleurs à salaire et les travailleurs à leur compte, il est selon eux important de faire la différence, par exemple, entre les « travailleurs illégaux » et les « travailleurs légitimes ». Les premiers, qui rassemblent à la fois la prostitution, les personnes actives dans l'industrie du jeu, la vente de drogue, etc. sont tous considérés comme des travailleurs informels, mais ne peuvent pas toujours être placés dans le même champ d'analyse que les travailleurs informels exerçant une activité dite « légitime ». Plus encore, certains emplois sont considérés illégaux par les autorités, comme la conduite manuelle des *rickshaw* ou la vente de rue, et peuvent faire l'objet d'abus de la part des corps policiers ou des gouvernements locaux. Or, il s'agit souvent d'emplois traditionnels et largement répandus, donc l'activité elle-même ne se rapporte pas aux activités criminelles comme on l'entend normalement<sup>11</sup>. Par ailleurs, certains emplois ne sont simplement pas reconnus puisqu'ils s'exercent à partir de la résidence des travailleurs. C'est le cas, par exemple, de l'industrie des *beedi*, de l'industrie du tapis, du tissage de zari, etc. Cela implique de nouvelles discriminations et de nouveaux problèmes de reconnaissance du statut de travailleur. Datta (2003) représente bien cette situation lorsqu'elle parle des difficultés rencontrées par les femmes couturières dans la reconnaissance de leur travail. Sans contrat, et donc sans possibilité de se réclamer d'un syndicat formel, ces femmes étaient en effet considérées par le « *Labor Commissioner of Gujarat* » comme « des femmes à la maison qui cousent des vêtements » et n'ayant donc pas droit à une protection sociale (Datta, 2003 : 354). Enfin, certains emplois peuvent aussi être, de par leur nature, saisonniers. C'est souvent le cas dans l'agriculture et la construction, par exemple. Le statut de travailleur est

---

<sup>11</sup> L'étude de Bhowmik sur les marchands itinérants, présentée dans la cinquième partie, est un bon exemple de ce type de problèmes.

donc plus complexe pour ces individus qui ne travaillent dans ces emplois que quelques semaines ou quelques mois par année, et qui n'ont pas nécessairement accès aux protections sociales ni aux salaires qui devraient leur être dus. Le cas des travailleurs dans les fours à brique, que nous présenterons plus loin, est un bon exemple de ce type d'emploi. Ne travaillant que l'été, les individus doivent pourvoir à leurs besoins tout au long de l'année et sont donc en proie à plusieurs mécanismes d'exploitation de la part des employeurs.

Cette brève présentation des travaux d'Elias et de Jebanesan (2009) met ainsi en lumière que l'hétérogénéité du travail informel, en Inde comme ailleurs, est l'un des problèmes les plus importants empêchant ou, du moins, rendant plus difficile l'instauration de législations efficaces sur le sujet. La fragmentation des statuts d'emploi et des collectifs est ici particulièrement bien représentée, alors que les travailleurs se voient relégués à la périphérie ou, plus encore, en dehors du circuit de production. Isolés, hiérarchisés de par leur type d'emploi, ces individus n'ont que peu de moyens de prendre conscience de leurs droits et des législations les concernant, d'autant plus que celles-ci ne sont pas les mêmes pour tous.

Le prochain chapitre sera d'ailleurs l'occasion de présenter diverses législations ainsi que certaines initiatives gouvernementales visant à encadrer le travail informel et à soutenir ses travailleurs. Cela dit, nous concluons cette section en présentant quelques études de cas spécifiques permettant de mieux saisir la réalité du travail informel indien, touchant à la fois le travail des femmes et celui des enfants<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Nous ne prétendons évidemment pas présenter ici un portrait exhaustif du travail informel. Nous souhaitons seulement montrer des exemples de la complexité de la réalité de ces travailleurs.

## 2.1 Travail des femmes

Vandana Desai, dans son article « *NGOs, gender mainstreaming and urban poor communities in Mumbai* », paru en 2005, adresse certaines critiques aux ONG situées à Mumbai qui travaillent à améliorer les conditions de vie des femmes vivant dans les bidonvilles de la région. Elle critique notamment la façon dont on appréhende les enjeux concernant l'égalité des genres, et le manque de compréhension de la réalité sociale et culturelle de ces femmes. Selon l'auteure, les traditions sont ainsi bouleversées par des idées nouvelles et des valeurs apportées par l'ouverture des frontières et la globalisation, apportant une redéfinition des rôles féminins. Elle questionne ensuite les moyens d'action mis de l'avant par ces ONG pour améliorer les conditions des femmes, identifiant notamment un décalage entre le positionnement de ces organismes et les résultats obtenus. Desai critique ainsi le fait que l'égalité de genre est devenue une cause « à la mode », sans que les ONG qui s'en réclament n'aient d'impact réel sur la vie des femmes.

Cette recherche est basée sur une étude de terrain au cours de laquelle elle a étudié des ONG implantées à Mumbai. Dans une première phase de recherche, en 1995-96, elle s'est intéressée aux activités de 67 organismes. Elle y retourna 8 ans plus tard afin d'observer l'adaptation de ces ONG aux changements économiques et politiques. L'auteure s'est concentrée sur les organismes œuvrant auprès des travailleuses. Desai rapporte que les aspirations de certaines femmes avaient beaucoup évolué entre les deux phases de la recherche, suite aux nouvelles opportunités de travail générées par la mondialisation. De nouveaux emplois étaient maintenant disponibles dans des centres d'appels ou dans des industries reliées à l'informatique, ou autres domaines du travail formel, pour les jeunes femmes éduquées ou habiles manuellement. Ces emplois, de plus en plus marqués par des horaires atypiques ou des conditions précaires, sont devenus incompatibles avec les rôles féminins traditionnels. Ces nouvelles responsabilités favorisent les tensions familiales et redéfinissent le statut féminin dans la société indienne. Or, pour l'auteure, les ONG ne sont pas assez informées sur ces nouvelles réalités et ne basent pas suffisamment leurs pratiques sur l'expérience vécue par ces femmes. De plus, elles n'auraient que rarement les outils qui permettraient de mesurer les effets de leurs pratiques, ce qui



rend difficile l'élaboration de stratégies à long terme. Desai fait aussi remarquer que même si de nombreuses ONG tentent de favoriser l'éducation, elles n'accompagnent que rarement les femmes dans la redéfinition de leur statut et dans la négociation de leur autonomie auprès des hommes. Selon Desai (2005), sans réel travail sur les inégalités de genre, les programmes d'amélioration du statut des travailleuses n'auront pas de conséquences durables sur l'autonomie de celles-ci.

## **2.2 Travail des enfants**

Nous examinerons maintenant brièvement la question du travail des enfants, qui suscite de nombreuses préoccupations au niveau international, entre autres auprès de l'OIT. Certaines organisations considèrent en effet que ce type de travail est souvent forcé, entraînant dans conditions déplorables pour les individus qui y participent (Bhukut, 2005). En Inde, le travail des enfants est encadré par le *Child Labour (Prohibition and Regulation) Act* de 1986. Celui-ci limite le nombre d'heures de travail possible et proscrit le travail des enfants de moins de 14 ans dans des occupations considérées comme « dangereuses ». Pourtant, comme nous le rappelle Mariappan (2011), ces enfants n'ont en général ni la connaissance des lois ni la capacité de faire valoir leurs droits. De plus, ils sont souvent obligés de travailler pour aider à la subsistance de la famille, celle-ci devenant une pression supplémentaire qui éloigne l'enfant du milieu scolaire.

Bhukut, dans un article publié en 2005, donne un aperçu du travail des enfants à travers une étude de cas sur les fours à brique du sud-est de l'Inde. Il s'agit d'un secteur très compétitif, à la fois à cause du prix élevé des matériaux et de l'homogénéité des produits finis, chaque entreprise utilisant les mêmes techniques. Les employeurs tentent donc, pour augmenter leur profit, de réduire le salaire des employés. Le travail dans cette industrie apparaît comme

extrêmement ardu, les travailleurs devant œuvrer à de très hautes températures pendant de longues heures<sup>13</sup>. Néanmoins, c'est le statut même des travailleurs qui est particulier, selon l'auteur. En effet, la plupart des ouvriers étudiés, ne gagnant pas assez d'argent pour survivre ou vivant une période difficile, doivent s'endetter auprès des employeurs, ce qui les force ensuite à travailler pour rembourser leurs emprunts. Puisque les travailleurs n'ont bien souvent pas appris à lire et, donc, à garder des comptes, il est très facile pour les employeurs de mentir sur les sommes d'argent prêtées, déployant ainsi de nouveaux mécanismes de travail forcé. Ce type d'exploitation, décrit comme une « servitude pour dettes » (*bonded labour*), est censé être aboli par le gouvernement indien. Comme c'est souvent le cas avec le travail informel, les lois ne sont par contre pas appliquées. (Bhukut, 2005). Selon l'auteur, les travailleurs n'ont pas d'autres choix que de faire travailler leurs enfants s'ils espèrent rembourser leurs dettes. L'argent reçu, à la fois comme « avance » (qui définit par la suite la dette à repayer) et comme salaire permettant de repayer cette avance, est entièrement dépendant de la productivité du ménage. En effet, Bhukut explique que les employeurs n'emploient que des couples, permettant ainsi d'avoir une certaine productivité sans avoir à payer deux hommes. Ces couples, souhaitant augmenter leur productivité dans l'espoir de sortir de la servitude, se font aider par leurs enfants. De là commence un cercle vicieux de dépendance où les jeunes, n'ayant pas accès à une éducation formelle, restent prisonniers de ces emplois informels.

Nous pouvons voir dans ce type de travail une nouvelle forme d'exploitation des enfants. En effet, si des lois existent pour encadrer ou empêcher les jeunes de moins de 14 ans de travailler, l'employeur n'y contrevient pas puisqu'il n'engage pas les enfants par lui-même. Ce sont les parents qui le font dans l'optique d'augmenter leur productivité. Il est donc beaucoup plus difficile pour les autorités d'empêcher ce genre d'action sans nuire du même coup aux travailleurs. Les employeurs gardent ainsi une grande marge de manœuvre et de profit, tout en contournant les législations existantes.

---

<sup>13</sup> La moyenne oscille entre 10 et 12 heures par jour.

### 3. La protection sociale des travailleurs et travailleuses du secteur informel : aperçu des initiatives gouvernementales en place

Après avoir discuté la nature et l'ampleur du travail informel en Inde, nous étudierons maintenant les mesures de protection sociale mises en place par le gouvernement indien, ainsi que les diverses législations encadrant le travail informel. Ce faisant, nous commencerons par brosser un tableau des diverses lois du travail pouvant se rapporter au cas des travailleurs du secteur informel, avant de s'intéresser aux programmes spécifiquement adaptés à ces individus. Finalement, nous reviendrons sur quelques critiques de ces initiatives gouvernementales, notamment à travers les travaux de Goswami (2009) et de Mezzadri (2010).

#### 3.1 Législations générales

Pour faire un tour d'horizon des politiques publiques en matière de travail informel, nous commencerons par décrire certaines législations régissant le droit du travail en Inde. Mariappan (2011) nous en fournit une liste relativement exhaustive sur laquelle nous nous appuierons pour la présentation des divers articles cités ici.

La constitution indienne intègre trois articles principaux concernant le travail. L'article 41 vise à reconnaître « Le droit au travail, à l'éducation et à l'assistance publique dans certains cas ». L'article 42, pour sa part, garantit « des conditions de travail et de maternité justes et humaines », alors que l'article 43 assure « un salaire minimum vital (*living wage*) pour tous les travailleurs » (Mariappan, 2011 : 59). Ces trois articles ancrent donc dans la constitution même la nécessité pour l'État d'assurer à tous un travail et des conditions de vie décentes.

Outre ces articles, il existe plusieurs lois touchant au marché du travail. Par exemple, le *Workmen's Compensation Act*, adopté en 1923, doit en principe s'appliquer à tous les travailleurs, peu importe leur type de travail. Selon Elias et

Jebanesen, cette loi oblige les employeurs à assurer une compensation financière pour tout accident ou blessure survenus « au cours ou à cause du travail » (Elias et Jebanesen, 2009 : 11). Légalement, n'importe quel travailleur peut se prévaloir de cette législation. Néanmoins, il peut être difficile d'appliquer cette loi dans les cas où les individus ne sont pas considérés comme des travailleurs.

Une autre législation importante pour le droit du travail indien, le *Factory Act*, fut adoptée en 1948. Cette loi vise à réguler les conditions de travail dans les établissements manufacturiers et couvre autant les questions de sécurité et d'hygiène que les conditions de travail elles-mêmes (heures travaillées, congés, etc.). Pour qu'une entreprise soit incluse dans cette législation, elle doit employer un minimum de 20 travailleurs si elle n'utilise pas de source d'énergie, et un minimum de 10 si elle en utilise. Cette clause est d'ailleurs souvent utilisée par les compagnies qui souhaitent contourner la législation. La sous-traitance, par exemple, permet bien souvent de réduire les effectifs employés directement par une même compagnie et, par le fait même, d'échapper à la loi (Mariappan, 2011). Adopté en 1951, le *Plantation Labour Act* est en quelque sorte le pendant « rural » de la précédente. En effet, tout comme pour le *Factory Act* de 1948, cette loi vise à réglementer les conditions de travail des employés de plantations. Vu le grand nombre de femmes dans ce type d'entreprise, la loi oblige par exemple les propriétaires à intégrer une crèche pour les enfants des travailleuses, des services d'éducation pour les jeunes, etc. Ces mesures se superposent aux réglementations plus classiques sur les heures travaillées, l'accès à l'eau et à la nourriture, etc. La loi intègre aussi la nécessité de tenir un registre, permettant de mieux surveiller les agissements des entreprises. Des inspecteurs sont ainsi envoyés régulièrement dans les plantations afin de veiller à l'application de cette loi et des amendes peuvent être appliquées pour les contrevenants. Quant à la *Mines Act* de 1952, elle a pour objectif de protéger les conditions de travail des mineurs. Même si une partie de la loi concerne spécifiquement le travail minier, exigeant des inspections régulières et un respect des conditions minimales d'hygiène, de santé et de sécurité, une bonne partie de la loi vise directement les femmes et les enfants, assurant des conditions spécifiques pour ceux-ci (limitation du temps de travail, interdiction du travail souterrain, etc.). Comme nous pouvons le remarquer, ces trois législations (*Factory Act*, *Plantation Act*, *Mines Act*) concernent des secteurs bien spécifiques (du

moins dans le cas des deux dernières) de l'économie indienne et ont été adoptées dans la même période. Si elles visent à encadrer certains secteurs, leur rigidité les rend souvent peu efficaces face au travail informel (Mariappan, 2011). L'émergence de nouveaux secteurs, par exemple, ou de nouveaux modes d'organisation en dehors des limites comprises dans le *Factory Act*, peut rendre caduques ou peu efficaces ces différentes législations<sup>14</sup>.

Une autre loi, aussi issue de la période postindépendance, est importante quant à la régulation du marché du travail indien. Le *Minimum Wages Act* de 1948 permet au gouvernement de fixer le salaire minimum par secteur, applicable à tous les travailleurs qui en font partie. La loi régit de plus les heures supplémentaires, fixant la limite d'une journée de travail normal. Elle prévoit aussi des clauses pour l'abroger ou la modifier, permettant ainsi de suivre l'évolution du marché du travail et l'apparition de nouveaux secteurs. Néanmoins, par définition, le salaire minimum ne s'applique qu'aux travailleurs salariés. Cette loi exclut donc les travailleurs autonomes qui comptent pour près de 64 % du secteur informel, comme nous l'avons vu plus haut (Government of India, 2007). Somme toute, selon Mariappan (2011), ces législations sont trop peu flexibles et s'attaquent à des cibles trop spécifiques, ce qui les rend fréquemment contournées. En limitant les lois à certaines tailles d'entreprises, par exemple, ou en excluant certains secteurs, il est facile pour les entreprises de sous-traiter ou de modifier leur mode de fonctionnement pour contourner ces règles, et ce sans compter les faibles ressources allouées pour l'inspection des milieux de travail. Le secteur informel devient ainsi le moyen d'échapper aux législations, et les lois n'ont donc pas l'emprise qu'elles devraient avoir. Pour l'auteur, en visant des objectifs partiels et ciblés, le gouvernement n'arrive pas à obtenir de changements globaux dans la condition des travailleurs.

---

<sup>14</sup> Le cas des *shipbreakers*, étudié dans la 5<sup>e</sup> partie, est un bon exemple de ces nouveaux secteurs.

### 3.2 Législations portant spécifiquement sur le travail informel

Outre ces politiques, quelques législations récentes ont justement eu pour objectif de réguler ou de reconnaître le travail informel en garantissant une sécurité minimale pour les individus. C'est le cas du *Unorganized Worker's Social Security Act*, développé en 2008 et qui a pour objectif la régularisation et l'implantation de programmes de sécurité sociale pour les individus œuvrant dans le secteur informel. Globalement, cette loi définit les différentes catégories de travailleurs informels - *unorganised*, *self-employed* et *wage workers* - et prévoit des plans d'assurance sociale spécifiquement axés sur les besoins de ces travailleurs et travailleuses. La loi met notamment en place des programmes d'assurance-vie et d'assurances en cas d'accidents, prévoit des soins de santé et des bénéfices pour les femmes enceintes, des protections pour les travailleurs âgés, etc. (Marriappan, 2011 : 117-118). Elle comprend aussi la création d'un « *National Security Board* » constitué à la fois de membres du gouvernement, de citoyens et de travailleurs du secteur informel, dont l'objectif est de définir les orientations du gouvernement en matière de sécurité sociale. La loi prévoit de plus l'implantation de ces conseils au niveau des États régionaux, permettant une application de la législation adaptée à chaque région. Dans l'ensemble, cette mesure prévoit donc un filet social relativement conséquent pour les individus travaillant dans le secteur informel<sup>15</sup>. Quant au *Contract Labour (Regulation and Abolition) Act*, adopté en 1970, il avait comme objectif « l'abolition du travail à contrats [...] ou, dans les cas où l'abolition n'est pas possible, sa régulation. » (Government of India, 1970 : 3). La loi s'applique à toute entreprise ou entrepreneur employant un minimum de 20 travailleurs. Selon le texte même de la loi, les entreprises où travaillent des employés à contrat doivent veiller au respect de certaines nécessités de base (paiement à temps et dans les règles, disponibilité de lieux de repos, premiers soins, accès à la nourriture, etc.) et doivent, de plus, garder un registre complet des opérations. Plus encore, cette loi permet au gouvernement de prohiber, après consultation d'un comité spécialement constitué, l'utilisation du travail contractuel dans n'importe quelle entreprise.

---

<sup>15</sup> Nous reviendrons sur les critiques existantes de ce programme en fin de section.

Le « *Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act (MGNREGA)*, adopté en 2005, est une loi mettant en place un programme social tentant de soutenir les travailleurs du secteur informel en garantissant un total de 100 jours de travail payés pour chaque ménage habitant en milieu rural (Ministère du Développement rural, 2012). Le gouvernement suggère que ces journées de travail soient occupées à « réduire les causes de pauvreté chronique que sont les inondations, les sécheresses, la déforestation, l'érosion des sols, etc. » (Mariappan, 2011 : 39). Cette initiative permet ainsi d'allier le développement régional à long terme et l'amélioration du statut des travailleurs ruraux à court et moyen terme, en leur assurant un revenu de base ainsi qu'un renforcement positif à travers une intégration en emploi. D'ailleurs, l'un des objectifs étant de renforcer l'égalité entre les sexes, les femmes doivent compter pour au moins un tiers des bénéficiaires. Toujours selon Mariappan (2011), ce programme gouvernemental est extrêmement important puisqu'il permet un réel développement durable et une volonté à long terme de développer le droit au travail pour tous. De plus, il s'appuie sur les conditions spécifiques du marché du travail indien, aux prises avec une très large main-d'œuvre non spécialisée.

L'auteur présente aussi les recommandations du NCEUS sur le fonctionnement du MGNREGA. La commission suggère entre autres l'augmentation du nombre de jours d'emploi garantis au-delà de 100, particulièrement dans les régions où la majorité de la population appartient à des « *Scheduled Caste or Tribes*<sup>16</sup> ». Selon Jodhka (2012), même si le système de castes a été aboli en Inde et que de nombreux mouvements pour l'égalité se sont développés, ses effets perdurent encore, notamment dans les régions rurales où l'on retrouve une forte prédominance du travail informel. Les individus qui sont issus des castes inférieures de la société souffrent en effet de problèmes d'intégration, notamment à travers un accès limité au crédit et un fort historique de pauvreté et d'exclusion. De nombreux programmes gouvernementaux, dont le MGNREGA, intègrent ainsi des sections particulières pour ces « *Scheduled Castes* », dans une optique de discrimination positive. Toujours selon l'auteur, de nouvelles orientations devraient être intégrées dans les

---

<sup>16</sup> L'appellation « *Scheduled Caste* » s'applique aux individus issus des couches les plus inférieures du système de castes hindou. Les « *Scheduled Tribes* » correspondent principalement aux communautés marginalisées issues d'autres religions (Jodhka, 2012).

mesures gouvernementales, notamment l'apprentissage de compétences de plus haut niveau ainsi qu'une diversification des types d'emplois proposés, permettant de rejoindre une plus grande masse de travailleurs. Malgré ces recommandations, il considère que le MGNREGA a prouvé son importance auprès des populations œuvrant dans le secteur informel en Inde.

Le Ministère du Développement rural (2012) a d'ailleurs publié un rapport présentant une recension des diverses études portant sur les impacts du programme. Le bilan nous semble globalement positif. En effet, le MGNREGA a permis une amélioration de la condition économique des travailleurs. Le quart des ménages ruraux ont eu accès à un emploi et 67 % des ménages affirment que le programme leur a garanti un revenu alors qu'ils étaient sans emploi (Engler et Ravi, 2009, dans Ministry of Rural Development, 2012). Cela eut un impact indirect sur le pouvoir de négociation de ces travailleurs, qui pouvaient du même coup conserver une marge de manœuvre face aux employeurs. Dans cette optique, l'étude rapporte une hausse de la moyenne des salaires dans les milieux privés. Entre 2006 et 2009<sup>17</sup>, les hausses moyennes de salaires seraient passées de 2,7 % par année à 9,7 %, pour atteindre 18,8 % par année en 2011 (JP Morgan, 2011, dans Ministry of Rural Development, 2012 : 10). Même s'il est probable que d'autres facteurs entrent en jeu dans ces données, il est impossible de nier l'influence du MGNREGA sur le marché du travail indien en général. De plus, le programme favorisant l'accès à des emplois locaux, la part du revenu utilisé pour le transport a énormément diminué<sup>18</sup>. Combiné à une hausse moyenne du revenu des ménages, cela a permis de combattre la malnutrition dans les communautés défavorisées, tout en améliorant la santé physique et mentale des individus (Engler et Ravi, 2009, dans Ministry of Rural Development, 2012). Finalement, puisque 70 % des emplois sont générés dans les périodes maigres de l'agriculture, le programme a pu garantir une sécurité d'emploi pour les travailleurs saisonniers.

---

<sup>17</sup> Le programme fût mis en place à la fin de 2005.

<sup>18</sup> Le rapport note une baisse de 65 % dans les dépenses de transport dans certaines régions.



Les femmes ont aussi pu aussi obtenir une plus grande autonomie financière et sociale, ce qui démontre l'efficacité des mesures spécifiquement adaptées. Près de la moitié des participants du programme étaient des femmes, notamment des veuves dont près de 82 % considéraient le MGNREGA comme une source très importante du revenu de leur ménage (Khera et Nayak, 2009, dans Ministry of Rural Development, 2012 : 24). Le rapport indique aussi que les femmes ont pu obtenir un plus grand contrôle sur les dépenses de leur famille, recevant elles-mêmes leur salaire et gagnant du même coup un certain pouvoir de négociation. Selon le ministère, le MGNREGA participa donc au processus d'*empowerment* des femmes tout en contribuant à la définition de leur statut de travailleuses et de citoyennes. Elles purent par exemple s'impliquer dans les conseils de villages, ce qui contribuera à faire reconnaître leurs droits à la participation politique (India Institute of Management, 2009, dans Ministry of Rural Development, 2012 : 25). Le programme eut donc une influence bien réelle sur la vie des femmes et sur l'équité des genres. Finalement, le programme eut un impact sur le développement durable des régions rurales, contribuant à améliorer la production d'agriculture et à augmenter le niveau de vie des populations. La moitié des travaux portaient ainsi sur les systèmes d'irrigation ou de drainage, permettant d'assurer une certaine stabilité pour les récoltes ainsi qu'un accès à l'eau pour un nombre très important de ménages ruraux. Selon le rapport, le retour sur l'investissement du MGNREGA était de plus de 100 % par an en moyenne (Ministry of Rural Development, 2012 : 27-28).

Néanmoins, il est important de noter que ces effets ne se sont pas produits de manière unilatérale dans l'ensemble du pays. Par exemple, dans certaines régions comme le Punjab, le MGNREGA n'a rejoint que 5 % des ménages ruraux et n'a pas pu entamer de changements importants pour les travailleurs en général. Certaines régions voyaient dans la même optique des taux de participation féminins particulièrement bas comparés au reste du pays. Si les résultats du MGNREGA sont importants, il est donc pourtant nécessaire de ne pas les surestimer (Ministry of Rural Development, 2012 : 10-11). Dans cette optique, Khera (2011) a publié un ouvrage posant un regard critique sur le MGNREGA, permettant de nuancer les rapports gouvernementaux, largement élogieux. La majorité des familles qui ont obtenu un emploi à cause du programme ne reçurent pas les 100 jours de travaux garantis. En fait, la moyenne

tournerait plutôt autour de 44 jours, ce qui remet en perspective les effets du programme (Siddhartha et Vanaik, dans Khera, 2011 : 111-112). De plus, selon Dutta et al. (2012), les régions plus marquées par la pauvreté ont paradoxalement été celles où le programme a eu le moins d'influence. Cela serait dû entre autres au fait que les gouvernements locaux auraient accès à des fonds plus limités, réduisant le nombre d'emplois qu'il leur est possible de fournir. Les individus étant plus fortement sous-éduqués, ils auraient aussi de plus grandes difficultés à avoir accès au programme (Dutta et al., 2012). De plus, l'implantation du programme dans certaines régions connut de nombreux ratés ou ne put atteindre les exigences prévues. En moyenne, la moitié des ménages ayant demandé un emploi n'ont pu y avoir accès. Dans certaines régions, cette proportion est passée à près de 85 % (Dutta et al., 2012). De plus, Khera (2011) rapporte que certains travailleurs ont dû attendre de nombreux mois avant de recevoir le salaire qui leur était dû. Selon l'auteur, ces différents problèmes seraient dus entre autres aux nombreuses mesures anticorruption instaurées avec le MGNREGA, mais aussi au manque de matériel et de formation des employés chargés du paiement des salaires. Certaines administrations ne disposent pas de bases de données informatiques et doivent rédiger les données à la main (Khera, 2011). Finalement, selon Drèze (dans Khera, 2011), le gouvernement indien utiliserait le programme à ses propres fins politiques. Alors que les gouvernements locaux pouvaient auparavant décider des travaux à entreprendre dans le cadre du programme, ce n'est dorénavant plus le cas. S'ils souhaitent avoir accès aux fonds dédiés au MGNREGA, les gouvernements locaux doivent en effet se plier aux demandes spécifiques du gouvernement central, notamment concernant la construction de bâtiments administratifs. Or, l'auteur affirme que ces travaux sont impossibles à réaliser sans l'appui d'entrepreneurs privés, ouvrant ainsi la porte à leur participation au programme, pourtant sensé être entièrement public (Drèze, dans Khera, 2011 : 259).

Un autre programme gouvernemental, le *Swarnjayanti Gram Swarozgar Yojana* (SGSY) a pour objectif de développer et de soutenir les travailleurs autonomes en milieu rural. Officiellement, le gouvernement souhaite par ce programme aider les travailleurs à dépasser le seuil de pauvreté. Adoptée en 1999, cette initiative vise à organiser les familles rurales en groupes communautaires (*self-help groups*) donnant accès à du crédit et à des subventions

gouvernementales pouvant permettre le développement économique de leur communauté. Ce type de programme vise essentiellement l'*empowerment* de ces travailleurs et permet l'accès à des ressources financières qui seraient autrement non disponibles pour ces individus. Les activités de ces groupes doivent de plus être orientées autour des ressources locales, encourageant du même coup le développement régional. Tout comme pour le MGNREGA, ce programme vise le développement durable des communautés rurales reposant largement sur le travail informel et précaire. De plus, la moitié de ces groupes sont réservés à femmes.

Il est intéressant de noter que ces nouvelles législations, contrairement à celles des années 1950, ne visent pas explicitement à réguler le droit du travail. Elles cherchent plutôt à protéger les droits fondamentaux aux individus les plus vulnérables. En effet, le *Mines Act* et le *Plantation Act* étaient relativement rigides et exigeaient des concessions de la part des entreprises, qui avaient tout intérêt à trouver des stratégies pour les contourner. Au contraire, les initiatives comme le MGNREGA et le SGSY visent les citoyens indiens en général, sans égard à leur statut spécifique et les entreprises qui les emploient. En n'exigeant pas d'investissement direct de la part des employeurs et en se situant même en dehors du marché du travail, le gouvernement modifie donc sa stratégie pour inclure tous les travailleurs. Les lois plus récentes ont été pensées de manière à s'adapter à la situation spécifique de ces ouvriers et visent à améliorer à long terme leurs conditions d'existence. Il semble donc y avoir une nouvelle forme de prise en charge par l'État, plus globale, qui s'oppose ainsi aux problèmes récurrents dans les régions rurales.

Si nous avons vu jusqu'ici des politiques intéressantes de la part du gouvernement, certains auteurs insistent sur le fait qu'elles ne parviennent pas à contrer les effets délétères découlant de la dérégulation imposée par l'État indien. Mezzadri (2010) rappelle que le pouvoir politique est en effet loin d'être passif, permettant l'érosion du secteur formel au profit de l'informel et favorisant du même coup une certaine croissance qui n'a pas profité aux travailleurs. Leurs conditions de travail sont ainsi devenues plus précaires, au profit des entreprises. Toujours selon Mezzadri, les conséquences de ce rôle joué par l'État indien dans l'établissement de la situation actuelle auraient fait en sorte d'une

certaine manière de normaliser les conditions du travail informel actuel, à tel point que les exportateurs indiens utilisant une main-d'œuvre informelle feraient maintenant pression sur l'État pour régulariser cette utilisation. L'industrie semble ainsi paradoxalement souhaiter une institutionnalisation des pratiques informelles, générant pauvreté et précarité. L'auteur prend l'exemple de l'industrie des vêtements pour montrer la manière dont les actions du gouvernement ont influencé la structure industrielle décentralisée. En effet, l'État indien aurait, à travers certaines législations visant le développement des PME locales, renforcé un mode de production décentralisé et organisé en réseau. Avec les réformes économiques, ces réseaux de producteurs locaux furent peu à peu contrôlés par les entreprises étrangères, entraînant une montée de l'exploitation et du travail informel (Mezzadri, 2010).

Nous pourrions référer en ce sens à la critique que fait Goswami (2009) du *Unorganised Worker's Social Security Act* de 2008 dont nous avons parlé plus tôt et visant à poser les fondements au niveau légal d'une sécurité sociale pour les travailleurs informels. Malgré l'intention louable de la part du gouvernement, l'auteur souligne que rien dans cette loi ne peut obliger l'État à appliquer les propositions faites dans le plan. De plus, la législation exclut l'idée d'un salaire minimum ou de la spécificité du travail des femmes. Elle essaierait au contraire de diviser les travailleurs du secteur informel en les situant par rapport à la ligne de pauvreté. Le débat se déplaçant donc sur les effets du travail informel, la structure même du secteur n'est pas remise en cause. La critique de Mezzadri s'applique ici directement. L'État considère le travail informel en soi comme légitime, mais ses implications doivent être encadrées. Il apparaît ainsi une contradiction : le travail informel, défini comme une non-reconnaissance du statut même de travailleur, posséderait dorénavant un statut légal en lui-même. Plus encore, selon Goswami (2009), les individus sont alors définis comme des prestataires de programmes gouvernementaux, et non comme de véritables travailleurs disposant de droit. Le gouvernement, en maintenant le *statu quo*, n'aurait ainsi pas adapté les lois du travail aux nouvelles réalités, rendant obsolètes les législations sur le salaire minimum ou le droit des travailleurs. En d'autres termes, on reconnaît l'existence du secteur informel sans reconnaître toutefois les conditions spécifiques de ces ouvriers. Selon les auteurs, ces interventions

ne sont pas innocentes, mais sont au contraire idéologiquement orientées et contribuent à la « destruction méthodique des collectifs » dont parlait Bourdieu (1998).

#### 4. Organisation collective des travailleurs informels

L'organisation collective des travailleurs informels en Inde est un sujet relativement vaste et très peu d'auteurs ont tenté d'approcher le sujet dans son ensemble. La plupart des études recensées prennent en effet la forme d'études de cas portant sur des efforts ciblés ou un syndicat spécifique, et principalement dans le secteur formel. Outre un constat de plus en plus généralisé acceptant la montée de l'économie informelle, très peu d'études se sont penchées sur le statut des individus y participant. Ce n'est par exemple qu'en 1999 que l'État indien a inclus des questions concernant le statut d'emploi dans ses enquêtes. De plus, selon Agarwala (2006), la plupart des études portant sur le secteur informel projettent la vision de travailleurs désorganisés et fragmentés, ne possédant plus de conditions similaires qui auraient permis la constitution d'une solidarité ouvrière (Agarwala, 2006). Pour Sinha (2004), cela se traduit aussi en pratique, puisqu'il existe peu de coopération entre les organisations, ce qui mine à la fois la force des luttes syndicales et la compréhension des enjeux du secteur informel. Dans cette section, nous présenterons donc quelques initiatives par rapport à l'organisation collective des travailleurs informels et nous permettant de tracer un portrait de l'influence des organisations de travailleurs dans le secteur informel en Inde.

Sinha (2004) affirme que les lois indiennes régissant l'organisation des travailleurs, adoptées au début du 20<sup>e</sup> siècle, fondent une différence entre les syndicats (*unions*) et les agences (*agencies*). Les premiers seraient basés sur l'appartenance légale à une entité syndicale – à laquelle les membres doivent payer des frais d'adhésion - sensée assurer une représentation auprès de l'employeur. Selon la définition de l'auteur, ces syndicats rassemblent des travailleurs d'un secteur bien spécifique d'emploi. Les agences, pour leur part, sont des « organisations volontaires et philanthropiques » œuvrant à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs. Celles-ci peuvent être des

ONG ou des agences gouvernementales, et ont comme point commun de « s'attaquer à un enjeu spécifique ou au développement plus large d'un lieu défini » (Sinha, 2004 : 129). Comme nous le verrons plus loin, cette distinction légale a des répercussions sur l'état des luttes syndicales en Inde. Le manque de communication qui existe entre ces deux types d'entités en est un bon exemple.

#### **4.1 Syndicats traditionnels**

Selon Singh et Shrivastava (2011), les syndicats traditionnels en Inde se sont formés au début du 20<sup>e</sup> siècle autour de métiers spécifiques. C'est en 1920 que s'est constituée la première « centrale » syndicale, le « *All India Trade Union Congress* » (AITUC), permettant de mettre en commun les luttes et de représenter les intérêts des travailleurs. Avec l'indépendance indienne, en 1947, d'autres centrales syndicales se sont développées, comme l'INTUC (Indian National Trade Union Congress), le HMS (Hindu Mazdoor Sangh), le BMS (Bharatiya Mazdoor Sangh) et l'UTUC (United Trade Union Congress). Selon les auteurs, ces centrales étaient principalement reliées aux différents partis politiques, à la fois dans leurs idées et dans leurs pratiques. L'INTUC était, par exemple, affiliée au Congress Party, alors que l'AITUC était affiliée au Parti Communiste. Il est néanmoins important de noter que certains syndicats, comme le HMS, se sont proclamés indépendants dès leur fondation.

Les auteurs recensent aujourd'hui un total de 12 centrales syndicales en Inde. Plus de 60 000 syndicats locaux seraient affiliés aux diverses centrales (Sinha, 2004; donnés de 2004). Pour cet auteur, ces organisations ont néanmoins beaucoup moins d'influence qu'auparavant. Cela serait dû entre autres à leur leadership vieillissant, leur prise de décision centralisée et leurs stratégies obsolètes. Plus encore, leur nombre de membres relativement réduit conjugué à la montée du travail informel non syndiqué se traduit, toujours selon l'auteur, par des employeurs qui marginalisent leur importance et un gouvernement qui les ignore de plus en plus. Les manques de transparence et de démocratie

auraient aussi mené à une méfiance de la part de leurs membres eux-mêmes. Finalement, en restant confinés au secteur formel, ces syndicats n'arriveraient plus à représenter qu'un nombre limité de travailleurs<sup>19</sup> (Sinha, 2004).

## 4.2 Le modèle SEWA

Nous tournerons maintenant notre regard sur les agences, qui possèdent une approche différente des syndicats, mais dont les objectifs concordent. Pour ce faire, nous étudierons un modèle particulier, le modèle SEWA, qui eut une grande influence à la fois à l'intérieur de l'Inde et au niveau international (Datta, 2003). Nous verrons par la suite comment ce modèle fut repris par des organisations plus petites un peu partout en Inde à travers le cas de l'ONG LEARN.

SEWA (*Self-Employed Women's Association*) est un important syndicat de femmes qui œuvre dans le secteur informel depuis plusieurs années et dont les travaux ont déjà fait l'objet de nombreuses recherches. Pour notre part, nous nous concentrerons ici principalement sur le livre de Elizabeth Hill, « *Worker Identity, Agency and Economic Development : Women's empowerment in the Indian Informal Economy* », paru en 2010, et sur l'article de Rekha Datta paru en 2003, « *From Development to Empowerment : The Self-Employed Women's Association in India* ». Si cette association est officiellement enregistrée comme un syndicat traditionnel, et ce depuis 1972, elle fut classée par Sinha (2004) comme une agence. En effet, au lieu de représenter un type d'emploi spécifique, SEWA s'attaque plus largement aux problèmes des femmes dans le secteur informel. Elle faisait à l'origine partie du *Textile Labour Association* (TLA), l'un des plus grands syndicats de l'époque. Or, des tensions internes portant notamment sur la représentation des travailleurs informels ont éventuellement provoqué une scission en 1981 (Spodek, 1994 : 195). De plus, SEWA est rapidement sortie des limites du syndicalisme pour se transformer en un mouvement plus large, rassemblant à la fois des

---

<sup>19</sup> Il existe actuellement certaines initiatives syndicales visant à organiser les travailleurs du secteur informel. Le cas du MPTDGEU et des *shipbreakers* en est un bon exemple (Noiseux, 2013), tout comme celui des travailleurs de Maruti-Suzuki (NTUI, 2012) ou des *Accredited Social Health Activists* (NTUI, 2013), tous deux soutenus par le NTUI.

coopératives, une banque, des ateliers éducatifs, etc. Depuis sa scission avec TLA, SEWA s'est aussi dissociée de toute ingérence politique, se réclamant entièrement indépendante et démocratique. Cette attitude ne traduit par contre pas un refus de la lutte politique, secteur où elle est restée très présente (Spodek, 1994).

Dans son article, Datta nous présente les grands enjeux qui ont mené l'association depuis sa fondation, notamment celui du travail informel. En effet, la définition même de l'association présente les « *Self-employed women* » qu'elle représente comme « toute femme travaillant à sa propre petite entreprise ou employée sans avoir droit au salaire régulier des travailleurs du secteur formel » (Datta, 2003 : 351). Autrement dit, SEWA s'intéresse aux travailleuses précaires exclues du marché du travail formel. À sa fondation, 97 % des membres du syndicat habitaient des bidonvilles, 93 % étaient analphabètes et le tiers d'entre elles constituaient la principale source de revenu du ménage (Spodek, 1994 : 194). Les stratégies de l'association sont particulièrement orientées vers l'*empowerment* des femmes à travers diverses activités spécifiquement adaptées à la réalité des travailleuses. Par exemple, il fut remarqué que les femmes ne voyaient pas leur travail reconnu. Elles étaient en effet considérées comme de simples « femmes qui cousent des vêtements à la maison » (Datta, 2003 : 354), menant à leur exploitation par des entrepreneurs qui payaient un salaire très bas, même lorsque comparé aux pratiques salariales dans le secteur informel. Ce faisant, SEWA a aidé à la mise sur pied de coopératives permettant aux femmes de se regrouper et de gérer elles-mêmes leur petit « commerce ». Selon l'auteur, la création de ces coopératives permettait du même coup de créer des emplois stables pour ces femmes dans des milieux marqués par un manque chronique d'emplois. De plus, les femmes ont pu développer des coopératives de garderies, de santé, des groupes d'épargne, etc. en s'organisant en groupes locaux. L'intégration à la communauté aurait ainsi permis à ces femmes de sortir d'un statut d'exploitation, mais aussi de s'épanouir par elles-mêmes (Datta, 2003).

Dans la même optique, certains milieux semblent marqués par une forte distinction entre les hommes et les femmes. Baruah (2008), dans son étude sur les femmes dans l'industrie de la construction en Inde, nous en montre un



bon exemple. L'auteure affirme que ces femmes, en plus d'être largement discriminées par les employeurs, subissent de fortes pressions sociales par leur famille et sont souvent ridiculisées ou humiliées. Si elles réussissent à avoir accès à ces emplois grâce aux efforts de SEWA, cela ne garantit pas leur intégration et leur *empowerment* (Baruah, 2008). Selon l'auteure, il est nécessaire pour les ONG (dont SEWA) de sensibiliser la population indienne à ce genre de situations. Cette idée rejoint celle de Panda (2007) qui affirme que les relations de genres n'ont pas beaucoup changé, particulièrement à l'intérieur des ménages. Si les femmes sont plus actives dans le domaine public et sont capables de trouver un emploi, elles n'ont pas nécessairement acquis la même émancipation à l'intérieur de leurs familles. Le modèle SEWA n'arriverait donc pas encore à modifier radicalement les relations entre les hommes et les femmes en Inde, ce qui serait pourtant pour l'auteure l'enjeu principal du mouvement (Panda, 2007).

Outre les difficultés liées au manque de reconnaissance et de continuité entre l'émancipation publique et privée, la difficulté d'accès au crédit a rapidement été identifiée comme un problème central vécu par les travailleuses liées à SEWA. Ainsi, souvent analphabètes et possédant peu de littéracie financière, il est très difficile pour la plupart de ces ouvrières issues du secteur informel d'avoir accès à des prêts qui leur permettraient d'améliorer leur condition. Puisqu'elles doivent se tourner vers des sources informelles pour obtenir de l'argent, ces femmes deviennent alors vulnérables à l'exploitation, à la fois financière et sexuelle. Pour répondre à ce problème, SEWA a développé une banque coopérative axée sur l'épargne et la microfinance adaptée à la réalité des femmes issues de milieux défavorisés. Pour Datta, cela a permis d'augmenter la productivité de ces travailleuses et a favorisé leur intégration au marché du travail. De plus, la banque fonctionnant sous le mode de la coopérative, ses orientations sont choisies par les membres elles-mêmes, ce qui leur permet de leur redonner un certain pouvoir au sein de leur communauté. Finalement, Datta nous explique que de nombreux ateliers d'éducation, axés à la fois sur l'alphabétisation, les techniques traditionnelles et la technologie, ont permis à ces femmes de développer leurs compétences ainsi que leur capacité plus générale à prendre le contrôle de leur vie.

Le modèle SEWA, en plus d'être repris au niveau local par des ONG de plus petite envergure, eut de nombreuses répercussions à l'international. Des organisations du même type ont notamment vu le jour au Yémen, en Afrique du Sud, en Turquie, etc. Selon Baruah (2008), la coopération entre ces organisations permettrait de constituer un lobby important, autant au niveau local qu'auprès des institutions internationales.

Elizabeth Hill (2010) rapporte qu'à la suite de la formation reçue en adhérant à SEWA, les femmes affirmaient être capables d'agir, de parler, de négocier et de défendre leurs droits, que ce soit au sein de leur famille, dans leur communauté, sur leur lieu de travail ou dans la sphère publique. Pour Hill, de telles transformations amènent nécessairement une redéfinition de leur identité de travailleuses. Or, elle observe une relation critique entre la nouvelle identité qu'ont développée ces femmes, fondée sur l'estime de soi, et leur capacité à s'engager dans des luttes sur les plans économiques et politiques visant la réforme du travail. L'éducation de ces travailleuses devient ainsi un enjeu politique, permettant des changements à long terme dans la configuration du marché du travail indien. Toujours selon l'auteure, cette conception est fondamentale pour la croissance et la productivité de l'économie informelle. Autrement dit, les programmes gouvernementaux et les actions syndicales devraient prendre en compte la dimension sociale de leurs interventions s'ils souhaitent obtenir des changements en profondeur.

Ce plaidoyer de la part de l'auteure nous montre bien l'enjeu politique des nouveaux syndicats agissant à l'extérieur des frontières traditionnelles. En revendiquant la lutte de cette manière, Hill nous invite à sortir du rôle habituel des syndicats pour reconnaître la nécessité d'une prise de pouvoir par les travailleurs eux-mêmes sur leurs conditions de travail et les conditions d'exercices de leurs métiers. Or, celle-ci ne peut se faire que par l'éducation et la réintégration dans un monde social et économique plus large. En quelque sorte, nous pouvons voir là une nécessité de recréer des espaces de solidarité entre les travailleurs, qui furent grandement détruits par la montée du travail précaire ou informel. Cet idéal fait écho aux idées syndicales traditionnelles, visant l'union des masses ouvrières. L'argument de SEWA selon lequel « un syndicat ne sert pas qu'à combattre les employeurs, mais à unifier les travailleurs » (Baruah, 2008 : 202) a

permis à l'organisation de revendiquer son statut de syndicat. Les méthodes et les enjeux ont certes changé, mais nous pouvons voir une certaine continuité avec les idées plus classiques visant l'organisation des travailleurs.

Dans la prochaine partie, nous allons aborder le texte de Tinu K. Mathew (2010) qui a réalisé un travail de maîtrise sur les activités de l'ONG *Labour Education And Research Network* (LEARN), dédiée à l'organisation des travailleuses du secteur informel à Dharavi. Il s'agit d'une organisation locale beaucoup plus petite que SEWA, mais s'inspirant de cette dernière, et agissant davantage au niveau de l'éducation, de la formation, de l'enseignement des droits, et se concentrant sur le secteur informel. À travers l'étude de cette ONG, nous pourrions voir comment le modèle SEWA influence les nouvelles formes d'organisation locale des travailleurs.

LEARN est une ONG fondée en 2000 dont l'objectif est de venir en aide aux travailleurs du secteur informel. Celle-ci a mis en place des programmes de formation et d'éducation pour les femmes à Dharavi (Mumbai) et ailleurs dans l'État du Maharashtra. L'organisation a aussi fondé une branche syndicale, le Learn Mahila Kamghar Sanghatana (LMKS), basé sur le modèle de SEWA, tout en tissant des liens avec les organisations déjà existantes dans le secteur<sup>20</sup>. Cet auteur nous présente tout d'abord les objectifs principaux de l'organisme, se concentrant sur trois axes principaux. Premièrement, LEARN souhaite un développement actif de la recherche portant sur les conditions sociales et économiques des travailleurs informels. De plus, elle souhaite organiser des débats, des conférences et des publications diverses permettant la diffusion de ces recherches autant chez les individus marginalisés que dans la population en général. L'organisme vise aussi le développement d'activités éducatives et d'alphabétisation pour les travailleurs informels, tout en développant des activités communautaires artistiques ou culturelles ayant comme objectif *l'empowerment* et le développement des communautés locales. Comme nous l'avons évoqué, l'organisme souhaite mobiliser les travailleurs dans la lutte pour la reconnaissance de leurs droits et de leur statut, tout en construisant une coopération avec les autres organismes possédant les mêmes objectifs. Les activistes de LEARN interviennent également

---

<sup>20</sup> Ce travail de collaboration entre organisations a peu été abordé par Mathew, mais fait actuellement l'objet d'une recherche menée par Noiseux (2013).

auprès de travailleurs du secteur informel en mettant en place des programmes de formation pour les « *Self-help groups*<sup>21</sup> » autour de la microfinance, en expliquant les inégalités de genre (*gender education*), en organisant des programmes spéciaux d'éducation pour enfants défavorisés, en apportant de l'aide médicale, des conseils familiaux, des performances artistiques et en développant des campagnes pour les droits fondamentaux des habitants de bidonvilles.

Pour répondre à ses objectifs, LEARN a mis sur pied une série d'ateliers visant à éduquer les femmes des bidonvilles de Dharavi, souhaitant ainsi les rendre conscientes de leurs droits et les amenant à développer leurs connaissances et leur leadership. Le fait de rassembler ces travailleuses informelles posait un défi de taille, celles-ci provenant de régions diverses et appartenant à des communautés ethniques et religieuses différentes. De plus, certaines femmes n'étaient au départ pas conscientes d'être des travailleuses et d'avoir des droits. Selon l'auteur, la conception patriarcale de la famille sépare le travail des hommes, salarié, à celui, invisible, des femmes. Les efforts à déployer au niveau de l'éducation et de la prise de conscience de ces femmes au sujet de leurs droits et de l'injustice dont elles sont victimes représentaient déjà un travail important. Or, toujours selon ce que relève Mathew, il fallait aussi apprendre à ces femmes l'importance de s'unir. Autrement dit, il fallait remplacer la compétition entre les travailleuses par un esprit de coopération au sein de l'ONG ou du syndicat.

LEARN tend de plus en plus à travailler au niveau de la coordination entre les différentes organisations œuvrant dans le secteur informel. Par exemple, il a créé en 2002 l'organisation *Aapli Mumbai* dans le but de s'opposer à la démolition de certaines parties du bidonville par les autorités municipales. C'est ensuite en 2004 que LEARN crée son syndicat, le LMKS, fonctionnant sur le même principe que SEWA et qui s'est doté dans l'ensemble des mêmes objectifs que LEARN en matière de travail informel. Tous les postes administratifs reliés à la gestion du syndicat sont ainsi tenus par des femmes et le syndicat organise des camps où ses membres peuvent apprendre certains métiers ou certaines

---

<sup>21</sup> Issus du programme gouvernemental SGSY, voir plus haut.

compétences (cuisine, conduite automobile, travail des tissus, etc.). L'organisme a aussi aidé ces femmes à obtenir des « cartes de ration (*rationcard*) », permettant d'obtenir à prix modique des combustibles ou des grains pour la cuisine. LMKS les a aussi aidées à obtenir des cartes de citoyenneté, procédure souvent complexe pour ces femmes sans adresse officielle ni preuve de résidence. Cette carte peut alors leur permettre d'avoir une preuve d'identité pour les élections, par exemple, ou peut leur donner accès à certains programmes sociaux. Encore une fois, nous voyons que le but du syndicat est surtout de faire reconnaître le statut de travailleurs et de travailleuses et, par extension, d'être en mesure de faire valoir les droits de ces travailleuses tout en leur conférant une autonomie et une meilleure estime d'elles-mêmes.

L'étude des nouvelles formes d'organisation collective des travailleurs qui se développe dans la foulée de la mise en place de SEWA permet de faire un certain nombre de constats et de tracer une première esquisse d'analyse en rapport à la transformation de l'organisation collective des travailleurs dans un nouveau contexte. Force est ainsi de constater, en premier lieu, que les objectifs et les manières d'organiser les travailleurs sont relativement différents de celles des syndicats traditionnels. Plutôt que de lutter pour obtenir la sécurité d'emploi ou une hausse des salaires, les nouvelles organisations œuvrent d'abord bien souvent à faire reconnaître le statut de travailleurs à des populations marginalisées ainsi que leurs droits fondamentaux. De plus, s'adaptant à la réalité des diverses communautés, les nouveaux syndicats développent des programmes d'éducation complets pour permettre à ces individus de se sortir eux-mêmes de leur situation et de reprendre le contrôle sur leur existence.

Cela dit, lorsqu'on observe les objectifs plus globaux, nous pouvons voir une certaine continuité avec les syndicats plus traditionnels. À travers des méthodes nouvelles, une des idées les plus importantes déployées par la rhétorique accompagnant ce nouveau type de syndicalisme est la nécessité de recréer un mouvement social pouvant imposer par la force du nombre des revendications globales. Bref, si les agences affirment que l'éducation et l'*empowerment*

sont nécessaires, c'est dans le but de créer un mouvement plus large à même de développer un rapport de force face au gouvernement.

Or, pour certains auteurs, c'est justement l'idée qu'il faut remettre en question. RoyChowdhury (2005) s'est ainsi intéressée aux limites des syndicats traditionnels. Ceux-ci auraient ainsi perdu leur entrée auprès du gouvernement et ne seraient plus en état d'obtenir une influence réelle sur les politiques publiques. Or, cet état de fait serait-il dû à la diminution des effectifs de travailleurs du secteur formel, ou bien à d'autres facteurs, dont l'importance déclinante de l'opinion publique et des négociations collectives sur les mesures gouvernementales ? Dans une économie globalisée où la délocalisation est monnaie courante, la masse de travailleurs posséderait-elle encore l'influence nécessaire pour obtenir des changements politiques ?

Pour étudier les limites du nouveau syndicalisme en Inde, nous nous baserons entre autres sur les analyses de RoyChowdhury (2003, 2005), comprenant notamment celles qui portent sur le National Centre for Labour (NCL), un regroupement d'unions syndicales indépendantes œuvrant au niveau du travail informel, dont les méthodes s'apparentent à celles des nouveaux syndicats que nous avons déjà décrits. L'auteure analyse les activités de ce nouveau type d'action syndicale, ainsi que le contexte actuel ayant permis leur émergence, avant de s'interroger sur les limites de ce type de mouvement.

Traditionnellement, la mobilisation des travailleurs avait lieu dans le contexte particulier où les syndicats avaient une influence sur les partis politiques et où ces mêmes partis avaient assez de contrôle sur l'économie pour être en mesure d'agir et d'appliquer des idées de réformes provenant des milieux syndicaux. L'État avait le pouvoir d'agir et de régler les actions des entreprises, et les syndicats pouvaient pousser les partis à agir en ce sens (RoyChowdhury, 2003). Aujourd'hui, pour l'auteure, la situation apparaît complètement différente. Avec la libéralisation de l'économie et l'ouverture des marchés intérieurs aux capitaux étrangers, les politiques ont été orientées de façon à permettre le

fonctionnement et le développement d'une politique économique de type néolibérale. Les mesures mises en place visaient à attirer les investisseurs étrangers ou à rendre compétitives les productions locales pour le marché international. Pour ce faire, une main-d'œuvre bon marché devient un incitatif à l'investissement que l'État ne voudra pas faire disparaître. Selon l'auteure, les différents partis politiques en Inde, peu importe leurs idéologies, ont finalement encouragé ce type de politiques. Dans le contexte actuel, pas seulement en Inde, les syndicats de travailleurs du milieu formel n'ont plus le levier qu'ils ont eu jadis pour que soient installées des mesures garantissant aux travailleurs de meilleures conditions. Des revendications telles qu'une augmentation du salaire minimum ne concordent plus avec le projet économique de développement en vigueur, basé sur la croissance, et l'État lui-même ne peut plus contrôler les variations et les exigences de ce marché global. Dans ce contexte, l'auteure fait le portrait des conséquences de ce genre de politiques dans la région de Bangalore. Elle raconte comment la fermeture de petites entreprises, incapables de survivre dans un contexte de haute compétition, a généré beaucoup de perte d'emploi. Ce surplus de main-d'œuvre aurait dissuadé les travailleurs de militer pour de meilleures conditions, ceux-ci ayant peur de perdre leur emploi au profit des milliers de chômeurs en attente de travail<sup>22</sup>. L'auteure signale aussi le manque de solidarité de la part des syndicats du secteur formel avec les travailleurs informels. Ces derniers sont régulièrement exclus des structures syndicales, la priorité des syndicats étant de protéger leurs acquis. L'article donne l'exemple d'une entreprise qui regroupe les deux secteurs, où les travailleurs informels entrèrent en grève pour demander de meilleures conditions. Ils ne furent pas soutenus par les employés ayant acquis un statut formel, ceux-ci n'étant pas prêts à risquer ce qu'ils avaient déjà, surtout dans un contexte où la main-d'œuvre de remplacement est facilement disponible.

C'est dans ce contexte, selon RoyChowdhury (2003), que des organisations comme SEWA ou le NCL ont fait leur apparition, agissant au niveau du secteur informel et travaillant à améliorer les conditions des travailleurs, encadrant

---

<sup>22</sup> Nous avons vu cette idée de surplus de main-d'œuvre dans les théories de Chitra (2009) sur le travail informel.

entres autres leur mobilisation et les renseignant sur leurs droits à travers conseils et formations. Le NCL fut formé en décembre 1994. L'objectif de cette fédération nationale d'organisations regroupant syndicats, agences, coopératives et associations actives auprès des travailleurs du secteur informel était de coordonner les efforts des différentes organisations pour constituer une force plus importante, susceptible d'entreprendre des campagnes plus larges et d'obtenir un rapport de force avec le gouvernement (Sinha, 2004 :133). Nous voyons bien là les objectifs traditionnels des syndicats repris par les nouveaux mouvements syndicaux. Pour Sinha, le NCL a permis la coopération et l'entente entre différentes organisations informelles, ce qui aurait aidé à la création d'une réelle unité et d'une ouverture vers de nouveaux enjeux. Une autre organisation, le National Trade Unions Initiative (NTUI) a aussi vu le jour en 2001 et se développe sur un modèle semblable, celui d'une fédération rassemblant à la fois des travailleurs formels et informels et se réclamant d'un mouvement syndical plus large (NTUI, s.d). Le NTUI a grandi rapidement et se retrouve actuellement au cœur de luttes concernant les travailleurs informels. Le cas des usines Maruti Suzuki permet par exemple de voir émerger de nouvelles formes de solidarité entre les travailleurs. Des employés d'une usine automobile de la région de Delhi se sont en effet mobilisés pour obtenir une amélioration de leurs conditions de travail et un respect de leurs droits. Ils étaient alors représentés par un syndicat formel, qu'ils considéraient néanmoins trop proche des employeurs. Les travailleurs ont alors entrepris de fonder un nouveau syndicat, le MSWU, rassemblant à la fois les employés formels de l'entreprise et les travailleurs informels travaillant à contrat. Bien qu'encore inachevée, la lutte fut supportée par de nombreuses organisations syndicales, dont le NTUI (NTUI, 2012). Nous pouvons donc voir émerger de nouvelles formes de syndicalisme prônant une réelle solidarité ouvrière et qui s'oppose aux divisions traditionnelles présentées par RoyChowdhury (2003). Selon cette auteure, qui a suivi les activités de quelques syndicats affiliés au NCL, ce type d'action reste malgré tout limité dans ses résultats, sa forme d'action se situant principalement au niveau local et dans des situations de cas par cas. De plus, lorsque ces nouveaux syndicats se mobilisent pour obtenir de l'État des meilleures conditions pour les travailleurs, par exemple, ils ne possèdent pas le poids politique pouvant le contraindre à agir. Selon l'auteure, ces organisations se construisent comme groupes de pression tout en se situant à l'extérieur de l'État et des partis politiques, ce qui nuit considérablement à leur influence. RoyChowdhury explique aussi que les conditions de



travail ne font pas partie des enjeux électoraux importants. Selon elle, la joute politique s'organise principalement autour des questions d'ethnicité, de religion et des communautés locales. L'intérêt des partis politiques pour les luttes ouvrières est donc limité. De plus, l'auteur souligne que ces nouveaux syndicats restent confinés dans leurs revendications à des améliorations de base, sans tenter de conceptualiser de nouveaux enjeux. Selon elle, il est pourtant nécessaire de repenser un nouveau modèle économique et social, tout en appuyant cette redéfinition par une lutte politique.

### **4.3 Résistance des employeurs et critique des modèles syndicaux**

Si nous avons vu jusqu'ici le rôle des syndicats traditionnels et des nouveaux modèles syndicaux dans l'organisation des travailleurs informels, nous examinerons en terminant la manière dont les employeurs agissent pour contrer les syndicats. Pour ce faire, nous nous appuyerons sur une étude de cas portant sur les *Beedi workers* et permettant un exemple d'échec des méthodes syndicales traditionnelles. Seranavan, dans un article publié en 2003 (dans Naidu, 2003 : 27-52), présente ainsi une étude de cas des travailleuses informelles de l'industrie des *Beedi* (petites cigarettes indiennes), dont la production se concentre particulièrement dans les villages ruraux. Cet article nous permet de bien saisir comment la présence de législations et l'influence des syndicats peuvent être contournés par les entrepreneurs des milieux informels. La fabrication des *beedi* est en effet organisée sous un mode de sous-traitance, quelques employeurs fournissant les matières premières à des ménages qui doivent confectionner les *beedi* avant de les renvoyer à leur donneur d'ordre. Les travailleurs sont fréquemment exploités par les employeurs, qui les rémunèrent maigrement en échange d'un grand nombre de *beedi*, en plus des harcèlements sexuels ou du non-paiement des salaires, fréquents dans le secteur informel (Seranavan, 2003 : 28). L'industrie des *beedi* existait avant l'indépendance, et fut longtemps marquée par une présence syndicale. Vers les années 1970, ces syndicats ont fait pression sur l'État pour que les salaires soient révisés et appliqués. Certaines mesures furent ainsi acceptées au cours des négociations, mais ne furent pas appliquées par les employeurs, qui trouvèrent des moyens de les contourner. Par exemple, le salaire fut fixé à 3.25 Rs pour 1000 *beedi*. Or, les employeurs décidèrent de rejeter environ 10 % des *beedi* sous divers prétexte, augmentant ainsi

la production nécessaire pour les travailleurs s'ils souhaitaient obtenir le même salaire. Plus encore, les employeurs ne fournissant du tabac que pour un millier de *beedi*, les travailleuses devaient acheter le tabac en surplus, souvent aux donneurs d'ordres eux-mêmes. En d'autres occasions, toujours selon l'auteur, les salaires étaient diminués parce qu'aux dires des employeurs, la qualité ou la taille règlementaire n'était pas atteinte. À travers ces diverses stratégies, les donneurs d'ordres pouvaient donc augmenter leur profit tout en dissuadant les femmes de s'organiser. En bref, l'application de nouvelles législations n'a eu comme influence que de produire de nouvelles formes d'exploitation au profit des employeurs. L'inaction des syndicats face à la non-application des mesures qu'ils avaient négociées, ainsi que la corruption importante des acteurs syndicaux du secteur, poussa les travailleuses à se retirer de ces organisations (Seranavan, 2003).

Selon l'auteur, l'un des gros problèmes des travailleurs de ce domaine est le manque d'éducation, notamment sur leurs droits. L'enquête de Seranavan montra ainsi que seulement 12 % des femmes interrogées connaissaient la loi sur le salaire minimum. Plus encore, celles qui se plaignaient de la baisse des salaires ou des mauvaises conditions voyaient leurs revenus réduits encore plus, ayant pour effet de dissuader toute protestation. Selon l'auteur, si certaines coopératives existent dans le secteur, permettant aux travailleurs de se regrouper et ainsi de conserver des conditions plus décentes, celles-ci sont peu connues et ne sont pas assez promues par l'État. Celui-ci suggère donc d'adapter les législations aux réalités du terrain.

Si ce portrait est relativement sombre, il peut être nuancé par certains travaux récents sur les méthodes nouvellement employées par les syndicats traditionnels pour tenter d'organiser ou d'améliorer le sort des travailleurs informels. Il est important de noter que ces initiatives sont principalement locales et ne démontrent pas de modification radicale dans les pratiques syndicales. Néanmoins, des campagnes de ce type semblent commencer à émerger parmi les syndicats traditionnels.

#### 4.4 Reconnaissance du statut de travailleur : nouveaux enjeux

Si les limites de l'action syndicale tracées par RoyChowdhury semblent importantes, nous référerons au texte de Bhowmik (2010) sur les vendeurs de rue de Mumbai pour observer de nouveaux modes d'action possibles pour organiser les travailleurs informels. Il y aurait plus de 250 000 vendeurs de rue à Mumbai, dont la plupart proviendraient des mises à pied survenues au début des années 1980, où plus de 100 000 travailleurs du textile perdirent leur emploi à l'issue d'une grève générale dans le secteur. Ces vendeurs itinérants participent à l'économie informelle en vendant des produits bon marché à une grande partie de la population, dont des biens en provenance du secteur industriel et de l'agriculture. Ils sont régulièrement victimes de raids de la part de policiers qui leur confisquent leurs produits et leur donnent des amendes pour activités illégales, obligeant ainsi certains vendeurs à fournir des pots-de-vin réguliers pour pouvoir continuer leurs activités. Or, il s'est avéré qu'un individu vendant des tissus, victime d'un tel harcèlement à New Delhi, a décidé de contester cette condition devant les tribunaux. Sa cause fut portée jusqu'en Cour Suprême et un jugement fut rendu en sa faveur en 1989. On y signalait la valeur du travail des vendeurs de rue pour l'économie et pour les populations marginalisées. De plus, cette décision faisait allusion à l'Article 19(1g) de la constitution qui établit le droit de commerce sur les trottoirs, affirmant la nécessité de réguler, et non pas d'abolir, ce genre de pratiques. Par la suite, une politique nationale approuvée par le gouvernement de l'Inde en 2004 demandait aux États l'aménagement de réglementation concernant les vendeurs itinérants. Bien que cette politique nationale puisse avoir eu des effets positifs pour la régularisation du statut de ces travailleurs, la loi est laissée aux mains des états locaux, ce qui ne garantit pas leur application (Bhowmik, 2010).

La situation décrite par Bhowmik est très différente de la théorisation de RoyChowdhury. Le combat se joue en effet à d'autres niveaux et avec des acteurs différents que dans les modèles classiques des luttes syndicales décrites par cette dernière. Il ne s'agit pas d'une lutte entre un État dont les mains sont liées par la globalisation et des syndicats sans ancrage politique. Dans ce cas-ci, une grande part des avancées proviennent d'un jugement de la Cour Suprême,

appuyé par une politique nationale. Cette fois, les revendications des travailleurs de rue étaient sommes toutes bien appuyées par l'État national, la confrontation se situant plus au niveau du pouvoir municipal. Il est aussi important selon nous de faire remarquer que ce type d'action porte écho au « *cause lawyering* » qu'on retrouve de plus en plus un peu partout dans le monde. Il s'agit à la fois d'une pratique juridique et d'un courant de recherche, décrit par Israël (2001) comme une « manière dont les juristes contribuent à la construction et la défense de causes politiques dans les arènes publiques et judiciaires » (Israël, 2001 : 794). Il serait donc particulièrement intéressant de se pencher sur la question de la place du juridique dans la défense des travailleurs informels. En effet, le rapport au droit des ouvriers de ce secteur, ainsi que la manière dont les syndicats se saisissent ou non du droit, nous semble un domaine peu exploité dans la recherche. De plus, d'un point de vue plus global, il serait intéressant d'observer les pratiques des nouveaux syndicats par rapport au monde juridique, permettant de tracer de nouveaux enjeux et espaces de lutte pour les syndicats aux prises avec la montée du travail précaire.

Un autre constat nous semble important. Comme le mentionne RoyChowdhury (2003), les luttes pour l'augmentation du salaire ou pour l'obtention du statut de salarié deviennent beaucoup plus complexes à l'époque actuelle. Les syndicats traditionnels de même que les nouvelles organisations n'ont pas ou, du moins, n'ont plus l'influence politique ni la masse nécessaire pour établir un rapport de force avec les employeurs. Devant cette idée, il pourrait apparaître nécessaire de repenser les modes d'action syndicale en dehors des repères traditionnels. Or, comme nous l'avons vu, même si les nouveaux syndicats proposent des méthodes nouvelles, plus axées sur le développement même des travailleurs, leur projet global reste celui des syndicats traditionnels. L'Inde étant aux prises avec une population énorme de travailleurs informels dont le statut est particulièrement hétérogène, il semble difficile de reconstituer une solidarité entre les travailleurs. Si les efforts du NCL et des nouveaux syndicats en ce sens peuvent peut-être porter fruit, il serait néanmoins important d'étudier l'émergence de cette coopération, la littérature étant presque inexistante sur le sujet.

## Conclusion

Comme nous avons pu le voir, le secteur informel en Inde est en constante progression depuis les années 1980, entres autres à cause de mesures néolibérales adoptées par l'État et par l'intérêt porté aux réseaux de petits producteurs par les économies étrangères. Ce faisant, ce secteur s'est développé à la fois comme un système économique parallèle et comme un ensemble de travailleurs en périphérie du processus de production. S'il existe certaines mesures gouvernementales tentant d'améliorer la situation des travailleurs, la plupart sont très rigides et fréquemment contournées par les employeurs, comme il a été permis de le constater tout au long de ce texte. Certains programmes commencent néanmoins à apparaitre et visent à garantir un emploi aux masses de travailleurs précaires et/ou à leur assurer des conditions minimales d'existence. Un constat semblable peut être fait concernant les efforts des syndicats, qui se sont longtemps restés en marge des travailleurs informels pour se concentrer sur le secteur formel. En effet, même si ces syndicats traditionnels n'ont actuellement plus beaucoup d'influence, de nouvelles organisations proposent des modes alternatifs d'organisation des travailleurs, centrés sur l'éducation et la reconnaissance des droits. Les modèles comme celui de SEWA gagnent en importance, autant au niveau local qu'à l'échelle internationale.

La place de la sociologie du travail dans l'amélioration de la condition des travailleurs nous semble donc extrêmement importante. En effet, les travaux que nous avons présentés montrent bien la nécessité d'adapter les différentes stratégies aux conditions vécues par les individus œuvrant dans le secteur informel. Il devient important d'accompagner la mise en place de politiques publiques par des recherches, permettant d'en mesurer les impacts et d'en cerner les enjeux. Si cette idée semble aller de soi, elle nous apparait pourtant négligée en Inde, où la majorité des recherches portent sur le secteur formel et les syndicats traditionnels, comme nous le fait remarquer Bhowmik (2009). Dans cet ordre d'idée, il nous semble important d'étudier les nouveaux espaces de lutte permettant de faire valoir les droits des travailleurs. Il pourrait être intéressant de pousser la recherche dans le cadre du milieu judiciaire ou dans celui

des entreprises coopératives, deux avenues qui nous sont apparues peu exploitées dans la littérature et qui permettraient de sortir des cadres traditionnels du syndicalisme.

## Bibliographie

- AGARWALA, R. (2006). « From Work to Welfare : a New Class Movement in India », *Critical Asian Studies*, vol. 38, n° 4, pp.419-444.
- BARUAH, B. (2008). « Gender and Globalization: Opportunities and Constraints Faced by Women in the Construction Industry in India », *Labor Studies Journal*, vol. 35, pp.198-221.
- BASU, R. et M. D. THOMAS. (2009). « Exploring Women's Daily Lives and Participation in the Informal Labour Market in Mumbai » *Gender and Development*, vol. 17, n° 2, pp.231-242.
- BHOWMIK, S. K. (2009). « India: Labour Sociology in Search for a Direction », *Work and Occupations*, vol. 38, n° 2, pp.126-144.
- \_\_\_\_\_. (2010). « Street Vendors in Mumbai », *Mumbai Readers 2010*. [En Ligne], [\[http://www.udri.org/udri/MumbaiReader10/15%20Sharit%20K.%20Bhowmik%20-%20Street%20Vendors%20in%20Mumbai.pdf?phpMyAdmin=w6qdoDhnTY-UA44T6XZMtfF7FTd\]](http://www.udri.org/udri/MumbaiReader10/15%20Sharit%20K.%20Bhowmik%20-%20Street%20Vendors%20in%20Mumbai.pdf?phpMyAdmin=w6qdoDhnTY-UA44T6XZMtfF7FTd)
- BHUKUTH, A. (2005). « Child Labour and Debt Bondage : A Case Study of Brick Kiln Workers in Southeast India », *Journal of Asian and African Studies*, vol. 40, n° 4, pp.287-302
- BOURDIEU, P. (Mars 1998). « L'essence du néolibéralisme », *Le Monde diplomatique*, Paris.
- CHITRA, K. (2009). *Labour under Globalization*, New Delhi, Abhijeet Publications, 166 p.
- DATTA, R. (2003). « From Development to Empowerment: The Self-Employed Women's Association in India », *International Journal of Politics, Culture, and Society*, vol. 16, n° 3, pp.351-368.
- DESAI, V. (2005). « NGOs, Gender Mainstreaming, and Urban Poor Communities in Mumbai », *Gender and Development*, vol. 13, n° 2, pp.90-98.
- DURAND, J.-P. (2004). *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui, flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Éditions du Seuil, 387 p.
- DUTTA, P. et al. (2012). *Does India's Employment Guarantee Scheme Guarantee Employment?*, The World Bank Development Research Group. 32 p.

- ELIAS, P. et Dr. M. J. JEBANESAN. (2009). « Concepts, Conventions and Cases in Unorganised Labour Issues », in KUMAR, A. S. (dir.) *Status of unorganised labour*, New Delhi, Discovery Publishing House Pvt. Ltd.
- ENGLER, M. et S. RAVI. (2009). « Workfare in Low Income Countries: An Effective Way to Fight Poverty? The Case of India's NREGS », [En ligne]: [<http://knowledge.nrega.net/869/1/ShamikaRavi.pdf>]
- GOSWAMI, P. (2009). « A Critique of the Unorganised Workers' Social Security Act », *Economic and Political Weekly*, vol. 44, n° 11.
- GOVERNMENT OF INDIA, (Labour Department). (1970). *Contract Labour (Regulation and Abolition) Act*. [En ligne] : [[http://hrylabour.gov.in/docs/labourActpdfdocs/Contract\\_Labour\\_Act.pdf](http://hrylabour.gov.in/docs/labourActpdfdocs/Contract_Labour_Act.pdf)]
- \_\_\_\_\_. (National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector). (2007). *Report on Conditions of Work and Promotion of Livelihoods in the Unorganised Sector, 2007*. [En ligne]: [<https://docs.google.com/file/d/0B9w08mnxUvF9U2JSOWftUi1US2VkSm0xR3BacFhUZw/edit>]
- \_\_\_\_\_. (Ministry of Rural Development). (2012). *MGNREGA Sameeksha, An Anthology of Research Studies on the MGNREGA, 2005*. New Delhi, Orient Blackswan.
- HART, K. (1973). « Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana », *The Journal of Modern African Studies*, vol. 11, n° 2, pp.61-89.
- HILL, E. (2010). *Worker Identity, Agency and Economic Development: Women's empowerment in the Indian Informal Economy*, London, Routledge, 208 p.
- ISRAËL, L. (2001). « Usages militants du droit dans l'arène judiciaire : le cause lawyering », *Droit et Société*, vol. 3, n° 49, pp.793-824.
- JAFFRELOT, C. (dir.). (2006). *L'Inde contemporaine, de 1950 à nos jours*. Paris, Fayard, 969 p.
- JODKHA, S. S. (2012). *Caste*, Oxford India Short Introductions, Delhi: Oxford University Press.
- KANTOR, P. (2009). « Women's Exclusion and Unfavorable Inclusion in Informal Employment in Lucknow, India: Barriers to Voice and Livelihood Security », *World Development*, vol. 37 n° 1, pp.194-207.
- KHERA, R. (dir.). (2011). *The Battle for Employment Guarantee*, New Delhi, Oxford University Press.
- KHERA, R. et N. NAYAK. (2009). « Women Workers and Perceptions of the National Rural Employment Guarantee Act », *Economic and Political Weekly*, vol. 44, n° 43, pp.49-57.



- MAITI, D. (2013). « Precarious Work in India: Trends and Emerging Issues », *American Behavioral Scientist*, vol. 57, n° 4, pp. 507-530.
- MARRIAPPAN, K. (2011). *Employment Policy and Labour Welfare in India*, Delhi, New Century Publication, 326 p.
- MATHEW, T. K. (2010). *Role of Social Movements in Organising the Unorganised Sector Workers: A Case Study of LEARN, Dharavi*. M. A. in Globalisation and Labour Tata Institute of Social Science, Mumbai, 99 p.
- MEZZADRI, A. (2010) « Globalisation, Informalisation and the State in the Indian Garment Industry », *International Review of Sociology*, vol. 20, n° 3, pp.491-511.
- NAIDU, K.M. (2003). *Social Security of Labour in India and Economic Reforms*, New Delhi, Serials Publications, 136 p.
- NOISEUX, Y. (2001). *Le secteur informel au Mexique – Revue de littérature*. Notes de recherches.
- \_\_\_\_\_. (2013, en évaluation). « Organizing in the Informal Sector: A Case Study in Mumbai's Shipbreaking Yards », *Development and Change*, Wiley.
- NTUI. (2012). *Maruti workers launch coordinated hunger strike: Haryana Government responds with repression*, [En ligne]: [\[http://ntui.org.in/media/item/maruti-workers-lauche-coordinated-hunger-strike-haryana-government-responds/\]](http://ntui.org.in/media/item/maruti-workers-lauche-coordinated-hunger-strike-haryana-government-responds/)
- \_\_\_\_\_. (2013). *Honorary Workers from Punjab Demand Regularisation and Better Service Conditions*, [En ligne]: [\[http://ntui.org.in/media/item/honorary-workers-from-punjab-demand-regularisation-and-better-service-condi/\]](http://ntui.org.in/media/item/honorary-workers-from-punjab-demand-regularisation-and-better-service-condi/)
- \_\_\_\_\_. (non-daté). *New Trade Union Initiative*, [En ligne]: [\[http://ntui.org.in/ntui/\]](http://ntui.org.in/ntui/)
- PANDA, S. M. (2007). « Mainstreaming Gender in Water Management: A Critical View », *Gender Technology and Development*, vol. 11, n° 3, pp.321-338.
- ROYCHOWDHURY, S. (2003). « Old Classes and New Spaces: Urban Poverty, Unorganised Labour and New Unions », *Economic and Political Weekly*, Vol. 38 n° 50, pp.5277-5284.
- \_\_\_\_\_. (2005). « Labour Activism and Women in the Unorganised Sector: Garment Export Industry in Bangalore », *Economic and Political Weekly*, vol. 40, n° 22/23, pp.2250-2255.
- SINGH, M. V. et B. B. SHRIVASTAVA. (2011). *Left Politics and Trade Unionism in Modern India*, New Delhi, Centrum Press.

SINHA, P. (2004). « Representing Labour in India », *Development in Practice*, vol. 14, n°1, pp.127-135.

SPODEK, H. (1994). « The Self-Employed Women's Association (SEWA) in India: Feminist, Gandhian Power in Development », *Economic Development and Cultural Change*, vol. 43, n°. 1, pp. 193-202.

SOTO, H. de. (1994). *L'autre sentier, la révolution informelles dans le Tiers-Monde*, Paris, La Découverte, 244 p.

SUNDAR, K.R.S. (2012). *Contract Labour in India: Issues and Perspectives*. Delhi, Daanish Books, 164 p.

TOKMAN, V. (1987). *Notes on the Segmented Labour Markets*, PREALC, Working papers.