



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Le droit au travail dans un contexte de déplacement urbain

Jacobs, C.I.M.; Paviotti, A.

Citation

Jacobs, C. I. M., & Paviotti, A. (2017). *Le droit au travail dans un contexte de déplacement urbain*. Leiden: Van Vollenhoven Institute and Groupe Jérémie. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/58563>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/58563>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Note d'orientation #2

Le droit au travail dans un contexte de déplacement urbain

Van Vollenhoven Institute for Law, Governance and Society (VVI) et Groupe Jérémie.

Carolien Jacobs et Antea Paviotti



Colophon

Ce document fait partie d'une série de notes d'orientation qui sont le résultat d'un projet de recherche sociojuridique sur « La justice et la sécurité au quotidien pour les personnes déplacées et les résidents à Bukavu, RDC », financé par l'Organisation néerlandaise pour la Recherche Scientifique NWO/WOTRO Science for Global Development dans le cadre du programme Security & Rule of Law (Grant numéro W08.40016.10020), et alimenté par les résultats de recherches antérieures (réalisées avec un financement du même programme sous le numéro de subvention W08.400.2014.014). Les citations présentées ici sont tirées d'entretiens avec des personnes déplacées et des résidents à Bukavu. Nous remercions Aembe Bwimana, Innocent Assumani, Joachim Ruhanya et Stanislas Lubala pour leur participation à la recherche. La recherche était une collaboration entre le VVI, Leiden et Groupe Jérémie, Bukavu.

D'autres publications peuvent être consultées sur le site de notre institut.

Contact : c.i.m.jacobs@law.leidenuniv.nl | Van Vollenhoven Institute for Law, Governance and Society (VVI) | Leiden Law School | Steenschuur 25, 2311 ES Leiden | Pays-Bas | phone +31 71 527 4698 | www.vvi.leidenuniv.nl

Éditeur

Van Vollenhoven Institute for Law, Governance and Society

Traduction

Constance de Crayencour

Conception

Paul Oram

Photographie de couverture

Carolien Jacobs

© 2017 VVI/Auteurs. L'analyse, les opinions et les points de vue exprimés sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue des bailleurs ou les institutions impliquées.

Tous les droits sont réservés. Sans limiter les droits d'auteur réservés ci-dessus, aucune partie de ce rapport ne peut être reproduite, stockée ou introduite dans un système de récupération, ou transmise, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit (électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre) sans la permission écrite du propriétaire du droit d'auteur et de l'auteur (ou les auteurs) du rapport.

Note d'orientation #2

Le droit au travail dans un contexte de déplacement urbain

Résumé

L'accès au travail est souvent loin d'être garanti et peut être entravé par divers facteurs. C'est particulièrement le cas dans des contextes de fragilité caractérisés par des niveaux d'informalité élevés et dans des contextes de déplacement urbain. Cette note d'orientation politique présente les stratégies utilisées par les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (PDI) pour accéder au travail dans des contextes urbains et les problèmes auxquels elles sont confrontées dans un contexte d'État fragile. La faiblesse du capital social des déplacés dans le nouveau milieu est un facteur qui limite la capacité de revendiquer son droit au travail. Les liens familiaux, le lieu d'origine et l'origine ethnique sont des facteurs déterminants en termes de possibilités d'emploi auxquelles une personne peut avoir accès. Mais une affinité aussi étroite peut aussi être désavantageuse lorsque les relations de travail deviennent tendues. Pour les ONG et les acteurs concernés par les questions du travail et de l'intégration sociale des déplacées en milieu urbain, il convient de noter que l'aide au renforcement du capital social dans les premiers mois de déplacement est une bonne stratégie pour autonomiser ces personnes. En même temps, cela va dans la direction de solutions plus durables pour les déplacés urbains. Ce document se base sur les résultats de recherches menées dans la ville de Bukavu, à l'est de la République Démocratique du Congo (RDC).

Introduction

Le droit au travail est reconnu comme l'un des droits essentiels de tout être humain par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et reconnu dans le droit international en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.¹ L'obtention d'un emploi est fondamentale pour les stratégies de subsistance, en particulier dans les zones urbaines où les gens ne peuvent pas compter autant sur l'agriculture pour gagner leur vie que dans les zones rurales dont ils sont originaires. Le marché du travail urbain est souvent le premier marché du travail auquel accèdent les Congolais déplacés. Avant leur départ, la plupart d'entre eux étaient des travailleurs indépendants dans le secteur agricole. Dans le cadre d'une enquête démographique, Vinck et al. ont constaté que dans la plupart des territoires de l'est du Congo, environ 50% de la population vit principalement de l'agriculture, alors que cela ne représente que 6% des personnes interrogées à Bukavu.²

¹ L'Article 6 a été développé dans l'observation générale no. 18 : Le droit au travail, et Observation générale no. 23 sur le droit à des conditions de travail justes et favorables. Ces observations générales sont disponibles sur :

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en et

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en, consulté le 04.12.2017. Les *Principes directeurs relatifs au déplacement de personnes à l'intérieur de leur propre pays*, Principe 22(b) détermine que les personnes déplacées ont le 'droit de rechercher librement un emploi et de participer aux activités économique (<http://www.internal-displacement.org/assets/publications/Tools-and-Frameworks/199808-training-OCHA-guiding-principles-Fr.pdf>), consulté le 29.11.2017

² http://www.peacebuildingdata.org/interactivemaps/drc-polls#/?series=Dernier&indicateur=17_5_4_4

L'est de la RDC se caractérise par une forte mobilité de la population due aux trajectoires migratoires générales et à des décennies de conflits prolongés et d'insécurité. Bukavu est l'un des centres urbains de l'est du pays qui attire un grand nombre de personnes déplacées en quête de sécurité. Les gens viennent en ville dans l'espoir de reconstruire leur vie et de retrouver la stabilité. Pour ce faire, ils font d'abord recours au soutien de membres de leur famille et d'amis qui peuvent faciliter l'accès aux possibilités d'emploi. Cependant, des villes comme Bukavu sont également dans une situation de pauvreté généralisée avec des taux de chômage élevés. Les personnes déplacées qui ne sont pas prêtes à faire face aux défis de la vie urbaine qu'elles n'ont jamais rencontrés auparavant ont souvent du mal à revendiquer leur droit au travail, mais sans travail, leur droit à la ville devient également difficile à réaliser.

Ce document explore les stratégies utilisées par des PDI urbaines à Bukavu pour trouver un emploi et remédier aux violations de leurs droits auxquelles elles peuvent être confrontées sur leur lieu de travail. Trouver un emploi dans la nouvelle ville est de toute évidence l'un des défis les plus difficiles pour les PDI et le droit au travail garanti par la Constitution congolaise ne peut guère être considéré comme un droit effectif auquel l'État contribue. Il en va de même pour d'autres milieux fragiles.

« Le travail est un droit et un devoir sacré pour chaque Congolais. L'État garantit le droit au travail, la protection contre le chômage et une rémunération équitable et satisfaisante assurant au travailleur ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine »
(Article 36, 2006 Constitution de la RDC)

Ce document est le deuxième d'une série de quatre notes d'orientation politique qui visent à faire la lumière sur les personnes déplacées en milieu urbain. Le document est basé sur des recherches menées à Bukavu, à l'est de la RDC. Notre recherche a montré que les PDI en milieu urbain sont souvent plus vulnérables et ont donc des besoins spécifiques que les membres des communautés d'accueil n'ont pas (Jacobs & Kyamusugulwa, 2017). Sans prétendre à des généralisations, nous sommes convaincus qu'un grand nombre de ces résultats fournissent des clés pour comprendre la situation des PDI urbaines dans d'autres pays à travers le monde. Les situations ci-dessous sont tirées d'entretiens avec des personnes déplacées et non déplacées à Bukavu.

À propos de la RDC :

Revenu national brut par habitant : 680 \$

Population vivant en dessous du seuil de pauvreté, PPA 1,90 \$ par jour : 77.1 %

Indice du développement humain : 176 (sur 188)

(<http://hdr.undp.org/en/2016-report>)

L'accès à l'emploi dans les villes fragiles : créer des liens

« Avoir du travail, c'est de la chance à celui qui se réveille bien ! »

Dans un contexte où le marché du travail est principalement accessible par des voies informelles, les liens sociaux constituent un élément fondamental pour avoir accès à l'emploi.

« Pour un travail sollicité par un frère et un inconnu, le choix est clair, je donne à mon frère »

A Bukavu, comme dans beaucoup d'autres endroits, les emplois se trouvent principalement par des voies informelles. Les recommandations des « intermédiaires » ou des « initiés » sont essentielles. Logiquement, ceux qui ont beaucoup de connaissances ont plus de chances de trouver un emploi, parce qu'ils ont plus de chances d'être recommandés. Se faire de nouvelles connaissances est un exercice quotidien auquel la population doit s'adonner pour assurer son avenir. Le capital social représente un atout important dans lequel il est fondamental d'investir. En tant que nouveaux arrivants dans la ville, les PDI sont clairement désavantagées, car elles commencent rarement leur nouvelle vie avec plus que quelques amis ou membres de leur famille. Avec des réseaux sociaux limités, les PDI urbaines sont obligées d'accepter des emplois précaires et peu rémunérés (casseur de pierres, creusage de latrines, transport de bagages) qui n'offrent pas une sécurité suffisante et qui sont souvent considérés comme inférieurs, tant par les déplacés que par les résidents de longue date. En tant que tel, le simple fait de travailler crée un clivage entre les différents groupes de la société, les perceptions mutuelles existantes et l'estime de soi des déplacés. Pour éviter ces problèmes, l'aide serait particulièrement nécessaire dans les premiers stades du déplacement alors que les réseaux sociaux ne sont pas encore solides.

L'origine compte : la famille, la provenance et l'origine ethnique comme garantie

Les liens sociaux sont importants parce que les employeurs favorisent les personnes qu'ils perçoivent comme étant plus familières. Les personnes qui leur sont recommandées le sont habituellement du fait de leurs liens familiaux, de leur provenance géographique ou de leur appartenance ethnique. Cela est considéré comme déterminant pour le travail domestique surtout :

« L'employeur se soucie toujours à connaître l'origine de la personne, sa famille, sa moralité, pour la sécurité de sa maison, ses enfants et de ses biens »

Les liens familiaux constituent le facteur le plus important. Pour beaucoup, lorsqu'un membre de la famille dirige sa propre entreprise, l'accès à l'emploi est garanti. Il y a une forte attente voire une obligation morale d'embaucher des membres de sa famille dans son entreprise, ce qui met les PDI dans une position vulnérable. Les résidents de longue date ont plus de temps et d'occasions d'accumuler du capital dans la ville et d'investir dans une entreprise que les nouveaux arrivants. Les personnes déplacées, en comparaison, ont moins de membres de leur famille en mesure de les embaucher.

D'autres facteurs importants sont l'origine ethnique et la provenance. Lorsqu'un employeur n'a pas de référence sur un employé potentiel, il se fie généralement à des personnes ayant la même appartenance ethnique ou la même origine que lui. Pour certains territoires, appartenance ethnique et origine géographique vont de pair, mais ce n'est pas toujours le cas. Lorsqu'un seul groupe ethnique est perçu comme contrôlant des segments particuliers d'un marché du travail, les autres ethnies éprouvent des difficultés à y accéder. De tels obstacles ne sont pas toujours visibles pour les étrangers.

« Les gens de ce groupe-là sont les grands entrepreneurs de la ville de Bukavu, n'accordent du travail qu'aux demandeurs de leur origine, selon la célèbre expression 'Collinisme'. C'est-à-dire, il faut appartenir à la même colline pour avoir du travail »

Un inconvénient pour les employeurs de ce type d'arrangements informels et d'obligations morales à embaucher des personnes particulières est que les candidats n'ont pas nécessairement les compétences ou le comportement professionnel requis pour effectuer le travail correctement. Pour certains demandeurs d'emploi, le caractère informel des liens familiaux pourrait aussi représenter un inconvénient, car ils craignent de ne pas être pris au sérieux :

« Je ne souhaite pas qu'ils m'identifient comme leur frère. Ils risquent de banaliser mon travail, et au lieu de me payer la totalité, pourront user des liens de parenté pour absorber mon dû »

Dans certains cas, des litiges surviennent entre employeurs et employés précisément en raison des affinités sur lesquelles la confiance s'est bâtie. Plusieurs personnes interrogées (employeurs et employés) disent craindre que l'autre partie tire profit de ces affinités et se comporte de façon répréhensible parce qu'ils ont conscience que l'importance des liens familiaux, ethniques ou géographiques prévaudra et que leur comportement sera pardonné.

Façons alternatives d'accéder à l'emploi : compétences techniques, faveur personnelle et 'sucrés'

Les autres types de relations sociales qui peuvent faciliter l'accès à l'emploi sont les relations avec des contacts. Une personne qui s'est distinguée au travail ou à l'école peut être reconnue par ses collègues, clients, employeurs ou enseignants pour ses mérites et recommandée lorsqu'une occasion d'emploi se présente. Dans ces relations, les compétences techniques jouent un rôle plus important que dans les relations fondées sur l'appartenance à la famille, l'appartenance ethnique et le contexte d'origine. Toutefois, dans certains cas, des faveurs supplémentaires sont demandées en échange d'une recommandation ou d'un emploi. De nombreuses femmes interrogées ont témoigné qu'on leur avait demandé des faveurs sexuelles en échange d'un emploi. Cela dissuade beaucoup de femmes à rechercher un emploi. Pour les hommes, il s'agit souvent de « cadeaux » et des « sucrés » :

« Pour obtenir du travail à Bukavu, il faut un peu d'argent pour le 'sucré' de l'employeur »

L'argent est une condition essentielle pour ceux qui veulent démarrer leur propre entreprise. Pour cela, les gens comptent sur le soutien de la famille pour recevoir un capital de départ pour un kiosque dans la rue ou un atelier de couture par exemple. Dans d'autres cas, l'argent est nécessaire pour adhérer à la société de travailleurs, ce qui constitue une condition exclusive pour être autorisé à travailler dans des secteurs spécifiques. Souvent, en raison de leurs conditions socio-économiques, les personnes déplacées ne disposent pas de cet argent.

Violations des droits du travail

Dans un contexte où le marché du travail est difficile à accéder, où les possibilités d'emploi sont rares et où, en même temps, l'emploi est vital, une fois qu'une personne obtient un emploi, elle essaiera par tous les moyens de le conserver. Cette situation conduit à des cas de violations graves des droits des travailleurs. Comme la plupart des gens ont établi des relations de travail informelles, les contrats officiels sont rares et le non-respect des ententes verbales est monnaie courante et pose de graves problèmes. Il existe un fort déséquilibre de pouvoir qui empêche les gens de prendre des mesures pour obtenir justice et défendre leurs

droits. Sans accord écrit, chercher à obtenir justice est encore plus difficile. Non seulement les salaires ne sont pas payés comme convenu, mais les conditions de travail sont pénibles et dégradantes. Parfois, l'employeur se permet d'adopter des comportements qui vont au-delà de la relation de travail et qui portent atteinte à la dignité de l'employé. Plus le travailleur est déterminé à conserver un emploi, plus il est enclin à accepter de telles conditions de travail. Ce qui signifie que la justice n'est pas recherchée. Bon nombre des PDI interrogées se sont résignées à leur sort et ont continué de lutter dans leur travail malgré les conditions difficiles. Il n'était souvent pas possible de réclamer justice.

« En cas de violation de mes droits de travail, je dois m'adresser aux instances selon la nature et l'ampleur du problème. Si mon adversaire est doux, je peux l'emmener à la police pour le contraindre à me rétablir dans mes droits. Mais si je m'aperçois que j'ai à faire avec une personne brutale, je dois abandonner le dossier en vue d'éviter le pire »

Conclusion et recommandations

Dans les contextes urbains, les personnes déplacées ont plus de difficultés à obtenir un emploi que les résidents de longue date et à faire valoir leurs droits. Comme le montre le cas de Bukavu, il y a plusieurs raisons à cela. Premièrement, les personnes déplacées ne disposent pas du réseau social dense dont disposent déjà les habitants. Un tel réseau est indispensable pour trouver un emploi. Deuxièmement, les liens qui sont utiles à l'obtention d'un emploi sont habituellement fondés sur les liens familiaux, l'appartenance ethnique ou la provenance géographique. Dans une certaine mesure, ces liens précieux sur lesquels les PDI pourraient s'appuyer sont introuvables dans le nouveau cadre urbain dans lequel ils cherchent refuge. Par conséquent, l'accès à l'emploi demeure limité pour les nouveaux arrivants. Troisièmement, les personnes vulnérables faisant face à des relations de pouvoir inégales, telles que les PDI, sont exposées à des demandes telles que des faveurs sexuelles et des pots-de-vin en échange d'un emploi. Tout le monde n'est pas prêt à répondre à de telles demandes. En conséquence, les PDI, en particulier les femmes, ont tendance à ne pas chercher d'emploi rémunéré et préfèrent créer leurs propres petites entreprises, s'engager uniquement dans le travail journalier ou simplement rester à la maison sans aucune source de revenus. Cependant, pour démarrer une petite entreprise, un réseau social est souvent nécessaire pour aider à réunir le capital de départ. Si un tel réseau fait défaut pour faciliter l'accès à l'emploi, il n'est souvent pas assez solide pour fournir un tel capital. Il en va de même pour l'adhésion à une société de travailleurs.

Le droit au travail est un droit fondamental reconnu de tout être humain. Pour les personnes déplacées, cela est d'autant plus important que seule l'intégration socio-économique dans ce nouveau contexte leur permettrait de reconstruire leur vie après le déplacement et de trouver une solution durable.

Les personnes déplacées ont également plus de difficultés à accéder à la justice lorsque leurs droits sont violés, en particulier lorsqu'il s'agit de travailler. Un emploi est si précieux que les personnes déplacées sont souvent prêtes à accepter n'importe quelles conditions pour le conserver. De plus, les contrats sont souvent verbaux et les employés n'ont aucun document juridique pour faire valoir leurs droits. Les employeurs peuvent profiter de la situation et décider de ne pas respecter l'entente.

Afin de contribuer à des solutions durables pour les personnes déplacées, l'aide aux premiers stades pourrait être axée sur le renforcement du réseau social, car cela leur permettrait

d'accéder plus facilement au marché du travail et de rendre les personnes plus autonomes dans leurs nouveaux lieux de résidence. Si de telles stratégies peuvent être mises en œuvre dès les premières étapes du déplacement, lorsque les PDI sont le plus déconnectées, il faudra moins d'aide à long terme.

En général, les employeurs et les employés sont peu sensibilisés aux droits du travail en vigueur. Il pourrait être utile d'intervenir pour sensibiliser le public à cette question, par exemple sur l'importance des contrats écrits en tant que forme de protection. Ces interventions devraient se référer à la législation nationale et internationale du travail, tout en tenant compte des normes sociétales qui règlent les rapports entre membres de la communauté.

Pour en savoir plus

Jacobs, C., & Kyamusugulwa, P. M. (2017). Everyday Justice for the Internally Displaced in a Context of Fragility : The Case of the Democratic Republic of Congo (DRC). *Journal of Refugee Studies*.
<http://doi.org/10.1093/jrs/fex025>