

# Doing Business 2013 de la Banque mondiale : demandes non fondées à propos de la déréglementation

Geplaatst op woensdag 24 oktober 2012 | 



23 octobre 2012 : L'édition 2013 du rapport Doing Business de la Banque mondiale, publié aujourd'hui, prétend erronément que l'affaiblissement des réglementations du travail stimulera la création d'emplois. On peut y lire que les pays qui réduisent les périodes de préavis en cas de renvoi ou les indemnités de licenciement « s'attaquent à l'un des principaux facteurs empêchant les entreprises de créer des emplois dans le secteur formel ». (Doing Business 2013 – en anglais, page 100)

Cette affirmation est en contradiction avec une conclusion du Rapport sur le développement dans le monde de 2013, que la Banque a publié plus tôt dans le mois, dans lequel on pouvait lire que, « ces vingt dernières années, de nouvelles données et des méthodologies plus rigoureuses ont encouragé une série d'études empiriques sur les effets de la réglementation du travail. [...] La plupart d'entre elles estiment que son incidence sur les niveaux d'emploi est insignifiante ou modeste. » (Rapport sur le développement dans le monde 2013 – en anglais, page 261)

La secrétaire générale de la CSI, Sharan Burrow, a appelé la Banque mondiale et son président, Jim Yong Kim, à concevoir une nouvelle approche équilibrée du marché de l'emploi, favorable au travail décent, s'inspirant des recommandations du Rapport sur le développement dans le monde de 2013 et de supprimer une fois pour toutes le thème du travail de la publication Doing Business.

Sharan Burrow a fait part de sa surprise face à la promotion de l'élimination des règles de protection de la main-d'œuvre de la publication : « Nous espérions que le Rapport sur le développement de 2013 de la Banque reconnaîtrait enfin le rôle essentiel de la réglementation du travail dans la fourniture de protections aux travailleurs confrontés aux pertes d'emplois ou à l'exploitation des employeurs. Au contraire, la publication la plus lue de la Banque mondiale revendique une fois encore que la déréglementation du marché du travail crée des emplois, une affirmation que le propre Groupe d'évaluation indépendante (GEI) de la Banque avait déjà jugée infondée en 2008 dans une étude sur Doing Business. »

En 2009, la Banque mondiale avait suivi les recommandations du GEI en ordonnant à son personnel de cesser d'utiliser l'indicateur « embauche des travailleurs » de Doing Business dans les conseils politiques ou les conditions de prêt. L'édition de 2013 ne fait mention ni de la directive au personnel sur les échecs de cet indicateur, ni du rapport du Groupe d'évaluation indépendante, ni des conclusions du Rapport sur le développement de 2013.

« Je trouve particulièrement répréhensible, a encore déclaré Sharan Burrow, que Doing Business 2013 condamne l'Afrique subsaharienne pour son “approche très restrictive” car elle exige en moyenne 3,67 mois de salaire en indemnités de licenciement pour les salariés qui perdent définitivement leur emploi et que cette moyenne est supérieure à celle des pays riches. La Banque sait pertinemment bien que, exception faite de l'Afrique du Sud, il n'existe pratiquement pas d'allocations publiques de chômage en Afrique subsaharienne, contrairement aux pays à revenu élevé de l'OCDE. »

Doing Business 2013 se trompe également en prétendant que « seulement 4 des 188 conventions de l'OIT couvrent des domaines mesurés par la publication » (page 127). En réalité, Doing Business mesure des réglementations du travail établies dans plus de 30 des 189 conventions de l'OIT et ayant trait à la durée du travail, aux salaires minimums, aux conditions de résiliation des contrats des employés, au travail le week-end ou de nuit et aux

congés payés. Doing Business 2013 prétend en outre que ses mesures de la réglementation du travail « sont conformes aux conventions de l'OIT ».

Et Sharan Burrow de réagir : « Je serais étonnée que l'OIT les ait approuvées d'une manière ou d'une autre. Il n'existe sûrement aucune convention de l'OIT qui établit que les salaires minimums doivent être inférieurs à 25 pour cent de valeur ajoutée par travailleur, niveau jugé acceptable par Doing Business. »