

**Mouvement Mondial des Travailleurs Chrétiens**  
**World Movement of Christian Workers**  
**Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos**  
**Weltbewegung Christlicher Arbeitnehmer**



## Message du MMTC pour la Journée internationale du travail 2026

Le 1er mai, nous commémorens les luttes et les conquêtes du mouvement ouvrier pour la dignité, les droits et de meilleures conditions de travail. Partout dans le monde, les membres des mouvements du MMTC s'unissent aux travailleurs pour célébrer les acquis arrachés par une lutte quotidienne, mais aussi pour porter haut les revendications en faveur d'un travail digne et d'une vie plus juste.

Le travail est le chemin par lequel l'homme gagne son pain quotidien et participe à l'entretien de la création. Exploiter ou asservir par le travail, c'est aussi s'opposer au dessein divin pour l'humanité. Nous savons que les droits ne sont jamais définitivement acquis : ils exigent vigilance et engagement constant, afin de préserver les avancées et d'ouvrir de nouveaux horizons de justice.

Comme le rappelle l'encyclique *Laborem Exercens*, le travail est « une clé, et probablement la clé essentielle, de toute la question sociale » (3). Il demeure pour nous un lieu de dignité et de fraternité, où chaque personne est appelée à participer à l'œuvre de la création et à bâtir une société plus humaine.

En célébrant la Journée internationale du travail 2026, nous tournons notre regard vers les travailleurs de l'Inde. Malgré un arsenal juridique censé protéger leurs droits, leurs conditions de travail se dégradent, rappelant à tous que la solidarité internationale et la persévérance dans la lutte restent indispensables.

### Message du 1er mai 2026 sur les principaux problèmes sociaux en Inde.



L'Inde est une terre d'unité dans la diversité. Mais le pays est également confronté à plusieurs problèmes et défis sociaux. Ces problèmes sociaux affectent fréquemment des millions de travailleurs informels et exigent une attention urgente des décideurs politiques. Comprendre ces problèmes sociaux qui touchent l'Inde contribue à promouvoir une société juste et équitable. Voici les principaux problèmes sociaux liés aux quatre Codes du travail actuellement en vigueur en Inde.

L'Inde a regroupé 29 lois centrales du travail en quatre Codes du travail complets, et le gouvernement de l'Union affirme vouloir simplifier la réglementation, améliorer le bien-être des travailleurs et moderniser l'écosystème du travail. Mais ils ont été critiqués pour avoir réduit le pouvoir des syndicats, affaibli la sécurité de l'emploi et offert une protection sociale limitée aux travailleurs informels notamment.

**1. Érosion de la négociation collective et du pouvoir syndical**

Le Code des relations industrielles rend plus difficile pour les travailleurs de faire grève ou de protester. Les grèves nécessitent désormais un préavis de 60 jours et, dans certains cas, le soutien de 75 % des travailleurs, ce qui limite la capacité des syndicats à négocier efficacement et réduit leur pouvoir de négociation.

**2. Affaiblissement de la sécurité de l'emploi**

Le seuil nécessitant l'approbation du gouvernement pour les licenciements et suppressions de postes est passé de 100 à 300 employés, donnant aux entreprises une plus grande flexibilité pour embaucher et licencier. Si cela favorise la flexibilité des affaires, cela réduit la sécurité de l'emploi des salariés, en particulier dans les entreprises de taille moyenne.

**3. Protection sociale limitée pour les travailleurs informels**

Bien que le Code de la sécurité sociale étende certains avantages aux travailleurs des plateformes et du secteur numérique, la couverture reste insuffisante pour la main-d'œuvre informelle, qui représente environ 90 % du marché du travail en Inde. Les taux de cotisation et la conception des prestations sont souvent laissés à des règles futures, créant une incertitude et laissant de nombreux travailleurs sans protection réelle.

**4. Conformité plus stricte difficile pour les petites entreprises**

Bien que les codes simplifient les lois, le double rôle des inspecteurs en tant que facilitateurs et contrôleurs peut affaiblir l'application. Les petites et moyennes entreprises peuvent encore rencontrer des difficultés pour comprendre et mettre en œuvre les nouvelles exigences de conformité, surtout dans les États qui n'ont pas encore publié de règles.

**5. Lacunes potentielles en matière de genre et de bien-être des travailleurs**

Certaines dispositions, comme le travail de soins non rémunéré, sont exclues, ce qui affecte de manière disproportionnée les femmes. De plus, des règles vagues pour les travailleurs des plateformes et une législation déléguée peuvent entraîner des normes divergentes selon les États, créant des incohérences dans la protection des travailleurs.

**6. Restrictions sur les grèves et actions industrielles**

Les codes imposent un préavis de 14 jours, une période de refroidissement de 60 jours et, dans certains cas, exigent un pourcentage élevé de soutien des travailleurs pour les grèves. Cela rend l'action industrielle plus difficile, limitant potentiellement la capacité des travailleurs à négocier de meilleures conditions.

Bien que les Codes du travail visent à rationaliser la réglementation et à améliorer la facilité de faire des affaires, leurs inconvénients incluent un affaiblissement de l'influence syndicale, une réduction de la sécurité de l'emploi, une protection sociale limitée pour les travailleurs informels et des défis potentiels d'application, ce qui peut affecter l'équilibre entre les droits des travailleurs et la flexibilité industrielle en Inde.

Ainsi, le Mouvement Chrétien des Travailleurs en Inde s'est opposé au gouvernement de l'Union par des manifestations, des rassemblements de travailleurs, des réunions publiques avec les décideurs, la remise de mémorandums et des actions de type *Road roko* avec des pièces de théâtre de rue, afin de réclamer l'abrogation des quatre Codes du travail et la réintroduction des 29 lois du travail précédentes.

Et dans votre pays, quelles sont les luttes prioritaires à conduire pour s'engager sur le chemin d'un travail digne et respectueux de la personne quel que soit son genre et son âge ?

**Rédigé par :**

G. Augustin MangalaRaj,

Membre du Conseil pour l'Asie du Sud.