



Bureau
international
du Travail
Genève

Le cadre réglementaire et l'économie informelle

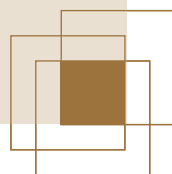


Pêcheurs à Dodanduma, Sri Lanka.

Normes internationales du travail (NIT)

4.a2 POUR QUE LA LOI S'ETENDE AUX TRAVAILLEURS NON PROTEGES

■ Les Normes internationales du travail (NIT) sont le fruit d'un consensus entre les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Elles restent extrêmement pertinentes pour les travailleurs et les employeurs et sont applicables dans de nombreuses situations - dont certaines sont aujourd'hui clairement qualifiées d'«informelles». L'application des NIT au niveau national est un des moyens permettant d'intégrer les personnes non organisées et non protégées à la vie économique et sociale et n'est pas uniquement «coûteuse» ou adaptée uniquement à l'économie formelle. Leur application peut avoir des répercussions bénéfiques majeures sur les économies et sur l'amélioration de la productivité. Elles sont donc déterminantes, non pas seulement du point de vue des droits mais aussi dans une logique d'efficacité économique. Cette note fournit des informations sur les normes internationales du travail : ce qu'elles sont, pourquoi elles sont nécessaires et comment leur application est contrôlée. Elle met l'accent sur une série de normes et sur leur pertinence pour sortir de l'informalité et parvenir au travail décent pour tous.



- Normes internationales du travail et informalité¹
- Hétérogénéité de l'économie informelle et obstacles à une réponse uniforme
- La portée de la loi
- Identification de l'employeur
- Défaut d'exécution
- Souplesse des NIT
- Idées fausses sur l'application des NIT
- Droits fondamentaux au travail
 - Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective
 - Élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire
 - Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
 - Abolition effective du travail des enfants
- Conventions de gouvernance et autres NIT applicables
 - Inspection du travail
 - Politique de l'emploi
 - Promotion de l'emploi
 - Tripartisme
 - Administration du travail
 - Orientation et formation professionnelles
 - Salaires
 - Sécurité sociale
 - Sécurité et santé au travail (SST)
- NIT traitant directement de groupes spécifiques
 - Travailleurs et agences d'emploi privées
 - Travailleurs ruraux
 - Travailleurs à domicile
 - Travailleurs migrants
 - Peuples indigènes et tribaux
 - Pêcheurs
 - Travailleurs domestiques

1 L'application des NIT au niveau national s'adapte aux contextes historique, économique et social spécifiques des pays et la façon dont elles sont mises en œuvre dans le cadre de l'économie informelle qui est donc aussi propre à chaque pays. Bien souvent, leur application dans différents pays est abordée dans d'autres parties de ce Guide ressource sur les politiques. C'est pourquoi cette note s'écarte de la forme classique du guide ressource: elle joue le rôle d'une source d'information sur les NIT et l'économie informelle, sans chapitre dédié aux solutions émergentes et aux bonnes pratiques.

Les Normes internationales du travail : que sont-elles et pourquoi sont-elles nécessaires?

Les Normes internationales du travail font partie du droit international du travail. Elles se présentent sous la forme de conventions, qui, conformément au droit international, sont juridiquement contraignantes pour les États une fois ratifiées; et de recommandations, qui proposent des orientations. Ces instruments sont adoptés à la Conférence internationale du travail (CIT) par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs au terme de longs et nombreux échanges entre les trois parties sur le thème, la portée et le contenu de chaque instrument. Cent quatre-vingt-neuf conventions, cinq protocoles et 200 recommandations ont été adoptés depuis 1919.⁴

Raisons d'être des NIT

Les NIT procèdent du principe constitutionnel fondamental selon lequel «la main-œuvre n'est pas une marchandise». Elles puisent également leur raison d'être dans la Constitution de l'OIT: elles découlent d'une part de la quête de justice sociale, qui vise notamment à garantir que «tous les êtres humains, sans distinction de race, de croyance ou de sexe, aient le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales» (Déclaration de Philadelphie); et d'autre part, de la prise de conscience qu'un État n'améliorera pas les conditions de travail si d'autres États n'agissent pas de même. Les NIT constituent l'un des principaux moyens de réaliser les objectifs de la Constitution.

■ **Normes internationales du travail et informalité.** Depuis ses débuts, l'Organisation internationale du travail (OIT) n'a cessé de proclamer que tous ceux qui travaillent ont des droits, quel que soit leur lieu de travail. L'Agenda du travail décent a réaffirmé ce principe. Les Normes internationales du travail (NIT) établissent le cadre d'application des droits au niveau national. Elles sont déterminantes non seulement du point de vue des droits humains et de la justice sociale, mais aussi du fait de leur profonde utilité sur le plan économique et social. Les droits figurant dans les NIT (droits fondamentaux au travail et autres) font aussi partie des instruments de base relatifs aux droits humains, tels que la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 et les deux pactes² de 1966 qui s'appliquent à tous les êtres humains.

L'OIT soutient que les Normes internationales du travail ont de nombreuses répercussions positives. Elles ouvrent la voie au travail décent, offrent un cadre juridique international pour une mondialisation juste et stable, des règles équitables qui contribuent à éviter un nivellement par le bas, un moyen d'améliorer la performance économique, un filet de sécurité important en période de crises économiques et une stratégie de réduction de la pauvreté. Elles représentent surtout la somme des expériences et des connaissances internationales et reflètent le consensus international sur la façon de traiter un problème lié au travail à l'échelon mondial³.

Malgré cela, une multitude de travailleurs et d'entrepreneurs à travers le monde travaillent dans des conditions précaires au sein de l'économie informelle: ils sont souvent non déclarés, non soumis à la réglementation, non protégés et non reconnus. L'informalité procède souvent d'un rapport fragile à la loi. La résolution de 2002 concernant le travail décent et l'économie informelle insiste sur ce manque de protection juridique. Elle établit que l'informalité englobe «les activités de travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas, ou insuffisamment, couverts (juridiquement ou en pratique) par des dispositions formelles». Soit parce que leurs activités n'entrent pas dans le champ d'application de la loi, soit que la loi n'est pas appliquée ni respectée, ou encore parce que le respect de la loi implique des coûts excessifs et que les procédures sont trop pesantes ou inadaptées⁵.

On constate de réels «déficits de droits» pour les travailleurs dans l'économie informelle (et formelle) et cela vaut pour toutes les NIT, y compris les droits fondamentaux au travail:

- **Le travail forcé** est souvent défini comme «l'antithèse du travail décent». Les personnes les moins protégées (les femmes, les jeunes, les populations autochtones, les travailleurs migrants) sont particulièrement vulnérables au travail forcé. Si le travail forcé constitue un délit dans la plupart des pays, il prévaut cependant dans l'économie informelle où, *de facto*, la loi n'est pas appliquée.
- **Le travail des enfants** est étroitement lié à l'économie informelle. Le travail des enfants échappe largement aux institutions formelles, y compris les services d'inspection du travail.
- **La discrimination** est très répandue partout mais les travailleurs qui subissent des discriminations dans l'économie formelle sont plus présents dans l'économie informelle (femmes, migrants ou travailleurs handicapés par exemple). Cependant, les dispositions légales qui interdisent toute discrimination excluent souvent certaines catégories de travailleurs

2 Pacte international relatif aux droits civils et politiques et Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ratifiés respectivement par 167 et 160 États (en mars 2011).

3 BIT, 2009b, pp.10-13.

4 Soixante-seize conventions, et leurs recommandations associées, sont considérées comme étant à jour et devraient faire, selon le conseil d'administration du BIT, l'objet d'une promotion active (pour la liste de ces conventions, voir <http://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm>).

5 BIT, 2002b, paragr. 3 et 9.

(tels que les travailleurs occasionnels, les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants) et ne prennent pas en compte tous les motifs de discrimination ni tous les aspects de l'emploi, du recrutement au licenciement. De plus, des législations discriminatoires continuent d'exister⁶.

- Dans l'économie informelle subsistent d'importants obstacles à la **liberté syndicale** (le niveau de syndicalisation y est faible) et il est rare que soit reconnue la **négociation collective**.

Bien qu'on ait de nombreux exemples d'acteurs de l'économie informelle ayant réussi à s'organiser, elle pose des difficultés, juridiques et pratiques, à la liberté syndicale⁷. Dans certains pays, la liberté syndicale est restreinte par la loi aux personnes occupant un emploi régulier ou considérées comme des «salariées» - celles qui travaillent dans l'économie informelle ne peuvent pas créer de syndicats légalement reconnus. Or pour fonctionner et offrir leurs services, les syndicats ont besoin d'être reconnus et d'acquérir une identité légale. L'organisation des travailleurs est également confrontée à des difficultés d'ordre pratique, étant donné qu'ils sont souvent soit géographiquement dispersés, soit physiquement isolés et qu'ils changent fréquemment d'emplois ou de secteur d'activité. De plus, nombre de ces travailleurs connaissent de graves difficultés financières qui les contraignent à vivre au jour le jour plutôt qu'à s'engager sur le moyen ou le long terme. Et comme l'employeur est parfois difficile à identifier, les syndicats ont d'autant plus de mal à savoir avec qui engager une négociation collective et un dialogue social. (Voir aussi les notes sur le dialogue social et sur les syndicats dans ce Guide ressource sur les politiques.)

■ **Hétérogénéité de l'économie informelle et difficulté d'apporter une réponse uniforme.** Le travail informel recouvre un large éventail de situations qui soulèvent différentes difficultés d'ordre juridique. Les principes généraux permettant de comprendre l'informalité (c'est-à-dire la non application, *de jure* ou *de facto*, de la loi) sont la variété des situations informelles dans lesquelles se retrouvent les travailleurs et les employeurs ainsi que les multiples difficultés auxquelles ils sont confrontés. Cette diversité de l'économie informelle rend impossible une réponse uniforme: un travailleur informel peut être employé par une entreprise transnationale ou par une zone franche d'exportation; être un immigré clandestin, ou un enfant exploité dans des conditions dangereuses; il peut avoir intégré le secteur informel par convenance personnelle (il est vrai que c'est rarement le cas) ou, et c'est bien plus souvent le cas, parce qu'il n'avait pas d'autre choix.

Parmi les différentes formes que peut revêtir l'informalité, on peut citer les catégories suivantes⁸ :

- **les travailleurs non déclarés** (ceux qui bénéficient d'une véritable relation de travail mais ne jouissent d'aucun droit – situation encore bien pire pour les immigrés clandestins ou si l'employeur n'est pas déclaré);
- **les travailleurs sous déclarés** (ceux qui touchent une partie de leur salaire de manière informelle (ils sont déclarés comme travaillant à temps partiel alors qu'ils travaillent à temps plein) ce qui implique moins de cotisations à payer les concernant);
- **les travailleurs dissimulés** (ceux qui accomplissent les mêmes tâches que les employés «ordinaires» mais qui n'ont souvent pas les mêmes droits parce qu'embauchés sous d'autres types de contrats, comme les contrats civils ou commerciaux)

● Dans certains pays, la loi restreint la liberté syndicale aux personnes occupant un emploi régulier ou considérées comme salariées

● La diversité de l'économie informelle rend inopportune une réponse uniforme

6 BIT, 2009, Rapport III (1A), Rapport général, paragr.110.

7 BIT, 2008, Rapport I (B), paragr. 206 à 222.

8 Repris de Tuch, 2005.

- **les travailleurs ambigus** (ceux dont on doute qu'ils soient réellement des employés);
- **les travailleurs indépendants vulnérables** (ceux qui sont de véritables travailleurs indépendants mais qui sont vulnérables et exploités);
- **les employés en situation précaire** (travail à durée déterminée, temps partiel ou travailleurs occasionnels qui ne jouissent pas toujours des mêmes droits que les travailleurs «ordinaires» ou qui ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique);
- **les cas à part** (travailleurs domestiques, travailleurs à domicile, et autres types de travailleurs qui ne sont pas toujours couverts par la législation du travail); et
- **les travailleurs engagés dans des relations triangulaires** (il arrive souvent qu'on ne sache pas qui est l'employeur du fait de l'implication d'un ou plusieurs tiers dans la relation; cela inclut les situations où une personne a recours à une agence d'emploi, ou en cas de franchise – voir la partie consacrée à la relation de travail).

■ **La portée de la loi.** L'une des questions soulevées par le problème du travail informel est peut-être celle de la portée de la loi. Son champ d'application est (volontairement ou non) limité. Cela se traduit par exemple par l'exclusion de certaines activités ou secteurs du champ de la loi, mais également par l'exclusion, juridiquement ou en pratique, de certaines formes de travail atypique. Les débats sur les modalités de prise en compte des nouvelles formes de travail atypique ne sont pas nouveaux et sont apparus en même temps que les contrats atypiques dans les pays industrialisés, au cours des années 1970. Les discussions au niveau international ont surtout eu lieu dans les années 1990, lorsque l'OIT a tenté d'adopter une convention portant sur l'emploi contractuel. Les débats houleux sur le sujet ont finalement abouti à l'adoption en 2006 d'une recommandation sur la relation de travail (n°198) (voir la note sur la relation de travail). C'est un instrument essentiel pour l'application de la réglementation du travail à l'économie informelle, quand on sait que l'application du droit du travail au niveau national dépend souvent de l'instauration d'une relation de travail.

Étendre le champ d'application du droit du travail à l'économie informelle

En 2010, le département des Normes internationales du travail du BIT a lancé un outil efficace pour favoriser l'application des normes de travail dans l'économie informelle, étape d'une démarche visant à faciliter la transition vers la formalité. Ce recueil de commentaires des autorités de contrôle de l'OIT, ayant trait à l'économie informelle constitue une mine d'informations qui peuvent aider les décideurs à évaluer le niveau d'application des lois, des réglementations et des pratiques nationales, à repérer les obstacles à la mise en œuvre de normes pertinentes pour les travailleurs non protégés, et à envisager les solutions permettant de les lever. Plus important encore, il bat en brèche une idée fausse qui voudrait que les Normes internationales du travail ne s'appliquent qu'à l'économie formelle.

Cet outil rassemble non seulement les principes et les commentaires issus des différents organes de contrôle de l'OIT, mais aussi la liste des conventions et des recommandations pertinentes dans le contexte de l'économie informelle, ainsi que leurs principales dispositions. Cela constituera une ressource importante pour aider les mandants tripartites de l'OIT à élaborer des lois, des politiques et des institutions au niveau national qui assureront une meilleure protection aux travailleurs de l'économie informelle, aujourd'hui vulnérables et dépourvus de protection.

L'outil, intitulé *Étendre le champ d'application du droit du travail à l'économie informelle: recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT ayant trait à l'économie informelle* est disponible en anglais, en espagnol et en français sur le site internet du département des Normes internationales de l'OIT:

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_125856.pdf

■ **Identifier l'employeur.** Il est essentiel de répondre à la question «qui est l'employeur?» pour déterminer la législation adéquate, la juridiction (fédérale ou provinciale par exemple) ou le tribunal compétents et la convention collective applicable. Cette question simple de savoir à qui appartient l'entreprise s'est beaucoup complexifiée avec la mondialisation: les strates complexes de sous-traitance et la prolifération des multinationales ont créé de nouveaux problèmes, qui peuvent échapper à la législation nationale et internationale. Les acteurs économiques internationaux ont désormais la possibilité de «choisir entre une infinité de zones normatives»⁹, condamnant les travailleurs à l'incertitude quant à la législation qui s'applique à eux. Cependant, l'employeur n'est pas le seul à être soumis à des obligations: c'est aussi le cas de l'État.

■ **Défaut d'application.** Il est évident qu'on ne peut se contenter de changer la législation pour résoudre le problème, qui doit être combattu par différents acteurs et sur divers fronts. Le défaut d'accès aux tribunaux ne se réduit pas à un problème juridique, mais pose par exemple la question du sous-développement. De même, le recours à des contrats spécifiques qui n'accordent pas autant de droits que d'autres ou la non déclaration des salariés posent souvent, pour ne pas dire toujours, un problème de pauvreté, mais aussi d'exploitation, de vulnérabilité et d'inégalité. Cela soulève aussi le problème du manque de connaissances juridiques¹⁰ des travailleurs, ainsi que le manque d'informations sur les moyens accessibles pour faire respecter la législation et sur les retombées économiques positives d'une telle démarche. Il est impératif de définir un ensemble efficace de ressources institutionnelles et administratives pour que les droits se traduisent dans les faits¹¹. La législation doit être envisagée comme un outil, dont l'utilisation peut-être ou non entravée par les facteurs sociaux, économiques et politiques.

■ **Souplesse des NIT.** Des problèmes concrets se font jour quand les législations nationales excluent certains travailleurs de leur champ d'application alors que les NIT ne le font pas; ou lorsque les clauses de souplesse des NIT autorisent l'exclusion des travailleurs de leur champ d'application. Ces clauses sont essentielles pour parvenir à un consensus entre les constituants de l'OIT, en respectant les différents niveaux de développement des États Membres, leur contexte historique et leur système juridique. Les clauses de souplesse peuvent impliquer que certains secteurs ou certaines catégories de travail soient soustraits du champ d'application, ou que l'élaboration des définitions clés se fasse à l'échelon national. Les petites et micro entreprises en particulier échappent parfois au champ des NIT¹². Certaines conventions excluent de leur champ «des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque leur mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable» (*convention (n°175) sur le travail à temps partiel, 1994*; voir aussi la *convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000* – bien qu'aucun État n'ait à ce jour eu recours à cette clause de souplesse – et la *convention (n°184) concernant la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001*). Il est important de souligner que le recours à ces clauses de souplesse est souvent temporaire.

● La question simple de savoir à qui appartient l'entreprise s'est beaucoup complexifiée avec la mondialisation: les strates complexes de sous-traitance et la prolifération des multinationales ont créé de nouveaux problèmes, qui peuvent échapper à la législation nationale et internationale

● La souplesse des NIT permet aux constituants de l'OIT de parvenir à un consensus et de prendre en compte les différents niveaux de développement des États Membres. Cependant, le recours aux clauses de souplesse des NIT n'est souvent que temporaire

9 Daugareilh, 2008.

10 Voir Lee et McCann, 2009.

11 Sengenberger, 2006.

12 Faundez, 2008.

Contrôle de l'OIT

L'OIT supervise et encourage l'application des NIT à travers plusieurs organes, parmi lesquels:

- La Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (la Commission d'experts) instaure un dialogue avec les gouvernements en examinant leurs rapports sur l'application juridique et pratique des conventions ratifiées. Les gouvernements sont tenus de communiquer un exemplaire de leur rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs, qui peuvent faire des commentaires ; celles-ci peuvent également envoyer directement au BIT leurs commentaires sur l'application des conventions. Cela est l'occasion d'instaurer un dialogue national tripartite. Dans son étude d'ensemble annuelle, la Commission met en avant les bonnes pratiques pouvant servir d'exemple;
- La Commission d'application des normes de la conférence, organe tripartite, examine le travail de la Commission d'experts et relève un certain nombre de points qui font l'objet d'un débat à la CIT;
- Le Comité de la liberté syndicale (CLS) examine les plaintes déposées par les organisations d'employeurs ou de travailleurs relatives à la violation du principe constitutionnel de liberté syndicale et du droit de négociation collective et émet des recommandations;
- Les *réclamations*, déposées par les organisations de travailleurs ou d'employeurs, et les *plaintes*, déposées par un État Membre ayant ratifié la convention en question, par un délégué de la CIT ou par le Conseil d'administration, peuvent invoquer le non-respect par un État d'une convention ratifiée. Ce dernier cas peut nécessiter la mise en place d'une commission d'enquête qui énoncera des recommandations.

● Les NIT s'appliquent à tous les travailleurs: salariés, indépendants, formels et informels

■ **Idées fausses concernant l'application des NIT.**¹³ Le mandat de l'OIT ne se limite pas aux travailleurs, au sens traditionnel du terme; il concerne tous les êtres humains. Selon une idée fausse répandue, les NIT ne seraient pas applicables à l'économie informelle: la plupart des NIT sont en réalité applicables à tous les travailleurs, salariés et indépendants, et sont tout aussi pertinentes s'agissant de l'économie informelle que de l'économie formelle¹⁴. D'ailleurs, plusieurs NIT s'appliquent davantage aux «travailleurs» qu'aux «salariés», terme juridique plus restrictif, et certains se réfèrent explicitement à l'économie informelle. Il est tout à fait exact que nombre de NIT ne sont, en pratique, pas appliqués aux travailleurs informels, mais le non respect du droit n'est malheureusement pas l'apanage de l'économie informelle: la question n'est donc pas de savoir s'il faut appliquer des normes pertinentes, mais comment le faire¹⁵.

Comment les États respectent-ils les NIT ?

En droit international, les États qui ont ratifié une convention ont l'obligation légale de la respecter. Il existe plusieurs façons d'observer les NIT, souvent énoncées par les NIT elles-mêmes: à travers la loi, la réglementation, les conventions collectives, les sentences arbitrales, les décisions de justice ou en combinant ces différents moyens. Un État peut décider d'aligner sa législation sur une convention ratifiée – ainsi, si un État a ratifié la convention (n°87) sur la liberté syndicale de 1948, qui s'applique à tous les travailleurs, la législation nationale concernant le droit de créer et de s'affilier à un syndicat doit s'appliquer à tous les travailleurs. La mise en conformité de la loi n'est cependant pas suffisante en droit international et les États doivent également aligner leur pratique sur la convention ratifiée. Les NIT, y compris les conventions non ratifiées et les recommandations, constituent des modèles pour les États: elles peuvent servir d'appui à l'élaboration de lois et d'orientations politiques, inspirer les ONG ou divers défenseurs des droits des travailleurs, et aider les tribunaux nationaux à rendre leurs jugements.

¹³ Cette note s'inspire des synthèses élaborées par le Département des normes du BIT. Voir BIT, 2009, Les Règles du jeu. Pour la liste complète des NIT, voir <http://www.ilo.org/normes>

¹⁴ Sengenberger, 2005, pp.51-52; Trebilcock, 2004, p. 588; OIT, 2002, p.47.

¹⁵ Trebilcock, 2004, pp.588-589.

Les droits fondamentaux sont souvent les seuls cités comme étant particulièrement pertinents s'agissant de l'économie informelle. La mise en œuvre des huit conventions fondamentales est en effet essentielle mais non suffisante pour atteindre l'objectif du travail décent. A cet égard, et depuis 1995, le conseil d'administration du BIT considère comme «prioritaires» quatre autres conventions (aujourd'hui qualifiées de «conventions de gouvernance»). Elles touchent trois sujets: l'inspection du travail, la politique d'emploi et la consultation tripartite. La Déclaration de 2008 a pointé qu'elles étaient, tout comme les normes fondamentales du travail, «les plus importantes du point de vue de la gouvernance»¹⁶. Ces conventions sont les suivantes:

- Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964, et
- Convention (n°144) sur les consultations tripartites (normes internationales du travail), 1976

L'application de ces 12 conventions prises dans leur ensemble constitue un socle minimum pour aider les travailleurs et les employeurs à sortir de l'informalité. La mise en œuvre des autres NIT reste néanmoins tout aussi capitale. Comme l'affirme le BIT dans son rapport de 2002 sur le travail décent et l'économie informelle, «pour remédier pleinement aux déficits de travail décent, il est nécessaire d'étendre les normes minimales de base à des questions importantes telles que le travail, la sécurité et la santé, la garantie d'un revenu, ainsi que les règles de base pour assurer un traitement équitable, s'agissant par exemple de la sécurité de l'emploi et des groupes vulnérables»¹⁷.

Bien entendu, l'ensemble des conventions à jour ne sont pas toujours applicables – certaines sont clairement destinées aux entreprises formelles telles que la *convention (n° 158) sur le licenciement, 1982* qui préconise d'aviser de la fermeture des entreprises d'une certaine taille. Si des NIT sont immédiatement applicables aux travailleurs informels, d'autres prévoient des clauses d'extension progressive de leurs articles aux travailleurs ou aux secteurs qu'elles ne couvraient pas au départ. L'extension progressive s'appuie le plus souvent sur la *convention (n°150) sur l'administration du travail, 1978* et sur la *recommandation (n°169) concernant la politique de l'emploi, 1984*. Ci-dessous, un panorama des NIT les plus pertinentes et de leur champ d'application.

■ **Droits fondamentaux au travail.** Il est communément admis que les droits fondamentaux au travail doivent être promus, réalisés et respectés dans l'économie formelle et informelle. Pourtant, comme cela a déjà été mentionné plus haut, l'application de droits fondamentaux au travail se heurte à des obstacles particuliers dans l'économie informelle:

- **Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective.** La liberté syndicale et le droit de négociation collective visent à donner la parole aux travailleurs et aux employeurs, à leur offrir la possibilité de peser sur les sujets qui les concernent directement et améliorent leurs conditions de travail. En d'autres termes, il s'agit de favoriser la démocratie sur le lieu de travail. Les deux conventions applicables sont la *convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*, qui établit le droit pour les travailleurs et les employeurs de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable, et la *convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, qui garantit la protection contre toute discrimination anti syndicale et contre tout acte d'ingérence. Elle prévoit également les mesures

● Huit conventions fondamentales et quatre conventions «de gouvernance» sont particulièrement pertinentes s'agissant de l'économie informelle

Principes et droits fondamentaux au travail

Pour un État, la simple qualité de membre de l'OIT impose de répondre à diverses attentes et obligations. Ainsi, la Conférence de l'OIT a adopté en 1998 la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui stipule que «l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions». Il s'agit de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, de l'élimination du travail forcé, de l'abolition du travail des enfants et de l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de fonction.

¹⁶ Pour plus de détails, voir la partie Ressources: Déclaration 2008 de l'OIT, paragr. II B iii et annexes, paragr. IIA vi.

¹⁷ Pour plus d'information, voir la partie Ressources: OIT, 2002, Decent Work and the Informal Economy, p.44.

à prendre pour encourager et promouvoir la négociation volontaire entre les employeurs ou organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler les termes et conditions d'emploi à travers les conventions collectives.

Le droit de constituer des organisations et de s'y affilier prévu par la convention n°87 s'applique à tous les travailleurs et employeurs¹⁸. Raison pour laquelle le CLS a stipulé que les travailleurs indépendants, domestiques, agricoles, temporaires, migrants etc. devaient jouir de ce droit. Elle a également affirmé que les formalités légales pour la constitution d'un syndicat violent la convention n°87 dès lors qu'elles contribuent à retarder ou empêcher sa création¹⁹. Le droit de négociation collective accordé par la convention n°98 appartient lui aussi à tous les travailleurs – à l'exception des membres de la police et des forces armées et des fonctionnaires au service de l'administration de l'État.

Les autres conventions non fondamentales relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective sont la *convention (n°141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975* qui s'applique à toutes les catégories de travailleurs ruraux, qu'ils soient salariés ou à leur propre compte, et la *convention (n°154) sur la négociation collective, 1981*.

- **Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.** Est qualifié de travail forcé tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une sanction, quelle qu'elle soit – privation de nourriture, confiscation de la terre ou du salaire, violence physique, sévices sexuels, restriction de la liberté de circulation ou enfermement – et contre sa volonté²⁰. L'interdiction du travail forcé relève de deux conventions fondamentales: la *convention (n°29) sur le travail forcé, 1930*, qui demande aux États la ratifiant d'éliminer le recours au travail forcé et exige que l'astreinte illégale au travail forcé soit punie de sanctions pénales appropriées et strictement appliquées, et la *convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957*, qui précise à quelles fins le travail forcé ne saurait jamais être imposé. Les deux conventions s'appliquent à tous les êtres humains.

● La liberté syndicale et le droit à la négociation collective visent à donner la parole aux personnes concernées, leur permettant ainsi de peser sur les questions qui ont des répercussions directes sur eux et améliorent leurs conditions de travail

- **Élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.** L'élimination de toute discrimination est essentielle pour que les travailleurs puissent choisir librement leur emploi, exploiter pleinement leur potentiel et obtenir des gratifications économiques fondées sur leur mérite. Ce droit fondamental est inscrit dans la *convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951*, qui exige des États la ratifiant qu'ils garantissent l'application du principe d'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, et la *convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*. Aux fins de la convention n°111, le terme «discrimination» est entendu comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. La convention n°111 demande aux États la ratifiant de formuler et de poursuivre une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux contextes et usages nationaux, l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, avec pour objectif d'éliminer toute discrimination dans ces domaines. Les deux conventions s'appliquent à tous les travailleurs, mais la convention n°111 ne traite que de certains motifs de discrimination.

18 À l'exception des membres des forces armées et de police.

19 OIT, 2006, paragr. 279.

20 Pour plus de détails, voir <http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofchildlabour/lang-fr/index.htm>

Les autres conventions et recommandations non fondamentales relatives à ce droit fondamental sont les suivantes: la *convention (n°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981* et la recommandation n°165 qui l'accompagne - cette dernière indique notamment que les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, travailleurs à domicile et travailleurs temporaires devraient être réglementées et contrôlées de manière adéquate (paragraphe 21); la *convention (n°159) sur la réhabilitation professionnelle et l'emploi (personnes handicapées), 1983*, qui, conformément à la Commission d'experts, vise à faciliter le placement et l'embauche des personnes handicapées dans l'économie formelle et informelle²¹; et la *convention (n°169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989*.

- **Abolition effective du travail des enfants.** Si les enfants réclament une protection spécifique c'est qu'en raison de leur âge, ils n'ont pas la connaissance, l'expérience et la maturité des adultes, ni la possibilité de défendre leurs propres intérêts. Le travail des enfants contribue au maintien de la pauvreté et à la perpétuation de l'économie informelle à travers les générations – les enfants qui travaillent n'iront pas à l'école, ce qui restreint leurs possibilités futures, y compris celle d'intégrer l'économie formelle. L'abolition du travail des enfants est le sujet de la *convention (n°138) sur l'âge minimum, 1973* et de la *convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999*.

La convention n°182 s'applique à tous les enfants de moins de 18 ans. D'après les termes de la convention, les pires formes de travail des enfants recouvrent la traite, la servitude pour dette et les autres formes de travail forcé telles que : le recrutement forcé des enfants en vue de leur enrôlement dans des conflits armés ; la prostitution et la pornographie; l'utilisation des enfants pour des activités illicites comme le trafic de stupéfiants et les travaux dangereux, tels que définis à l'échelon national en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, pouvant nuire à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants.

La convention n°138 est la convention fondamentale qui comporte le plus de clauses de souplesse. Son objectif est cependant clair: parvenir à l'abolition totale du travail des enfants. Pour atteindre ce but, elle demande aux États de «poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le développement physique et mental le plus complet» (article 1). Elle fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail (13 ans pour les travaux légers) et à 18 ans l'âge minimum pour tout travail dangereux (16 ans sous certaines conditions bien précises). Elle laisse la possibilité de fixer, dans un premier temps, l'âge minimum à 14 ans (12 ans pour les travaux légers) là où l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées. La convention n°138 est souple et autorise les États à exclure provisoirement des catégories limitées d'emploi ou de travail, uniquement si nécessaire et après concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées (article 4). Elle permet aussi aux États la ratifiant dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant, de limiter son champ d'application, là encore après consultation des organisations concernées d'employeurs et de travailleurs. La convention n°138 dresse néanmoins la liste des secteurs qui ne sauraient être exclus.

Les autres conventions non fondamentales relatives à ce droit fondamental sont : la *convention (n°78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946*. Son champ d'application englobe clairement l'économie informelle (métiers exercés dans la rue, etc.).

● Le travail des enfants perpétue la pauvreté et l'économie informelle à travers les générations

21 Schlyter, 2002.

Comment les NIT contribuent à la promotion du travail décent pour tous

Les NIT sont conçues pour être souples et s'adapter aux contextes nationaux spécifiques. Elles devraient être adoptées dans le cadre de consultations tripartites, garantissant une démocratisation de l'environnement juridique et d'une meilleure gouvernance. Les NIT fixent un socle social minimum pour tous ceux qui travaillent, leur permettant ainsi de jouir non seulement des droits de base, mais aussi de formuler des droits plus étendus. Elles constituent de ce fait une étape cruciale vers le travail décent et la sortie de l'informalité. Les NIT sont utiles à plusieurs titres:

- «(i) certaines contribuent à l'autonomie et à l'émancipation des personnes dans l'économie informelle;
- (ii) certaines comportent des dispositions importantes pour l'orientation des politiques, notamment pour les gouvernements qui ont pu négliger les questions relatives à l'économie informelle;
- (iii) une fois ratifiées (ou examinées lors d'une étude d'ensemble), les Normes internationales du travail enclenchent un système de contrôle qui implique un examen régulier et offre la possibilité aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'aborder des sujets de préoccupation en lien avec l'économie informelle;
- (iv) elles peuvent constituer une tribune pour la promotion de l'objectif du «travail décent pour tous»;
- (v) quand elles ne sont pas appliquées (bien qu'applicables), elles mettent à jour les échecs de gouvernance ;
- (vi) quand elles sont appliquées dans le contexte de l'économie informelle, elles promeuvent un développement porteur d'équité.»

Source: Trebilcock, A. 2004, «International labour standards and the informal economy», dans J.C. Javillier; B. Gernigon; G. Politakis (dir. de publication). *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir* (Genève, BIT), p.585 à 613 p.613.

■ Conventions de gouvernance et autres NIT pertinentes

● L'inspection du travail est capitale dans l'application de la réglementation du travail et sa mise en place est imposée par de nombreuses NIT relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. C'est un élément essentiel du combat contre le travail informel

- **Inspection du travail.** L'inspection du travail est un élément clé pour garantir l'application de la réglementation du travail et sa mise en place est exigée par de nombreuses NIT ayant trait aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Elle est décisive pour combattre le travail informel. La convention de gouvernance n°81 exige des États qui la ratifient de maintenir un système d'inspection du travail dans les entreprises industrielles et commerciales, bien que les industries extractives et les transports puissent en être dispensés. Elle précise les fonctions d'inspection du travail, le recrutement des inspecteurs, leur nombre, les autorisations nécessaires qui doivent leur être accordées, leurs pouvoirs et leurs obligations, etc. Son Protocole de 1995²² étend néanmoins le champ de l'inspection du travail à tous les travailleurs du secteur des services non commerciaux et à tous les lieux de travail qui ne sont pas considérés comme industriels ou commerciaux. Dans son contenu, la convention de gouvernance n°129 est semblable à la convention n°81, si ce n'est qu'elle vise l'inspection du travail dans l'agriculture (voir la note sur l'inspection du travail).
- **Politique de l'emploi.** Un certain nombre de NIT fournissent des orientations pour les politiques sociales et économiques, ce qui les rend particu-

22 Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

lièrement pertinentes en matière d'économie informelle; elles concernent «toute personne en recherche d'emploi et disponible». La *convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964* exige des États qui la ratifient de «formuler et poursuivre, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi» et la Commission d'experts a affirmé que, dans le cadre de l'application de cette politique, les gouvernements devaient consulter les représentants des personnes exerçant une activité dans l'économie informelle.

La *recommandation (n°169) concernant la politique de l'emploi, 1984* est également utile en ce qu'elle se réfère explicitement à l'économie informelle. Elle spécifie que les politiques devraient reconnaître l'importance de l'économie informelle en tant que vivier d'emplois et que «les programmes de promotion de l'emploi devraient être élaborés pour encourager le travail familial et le travail indépendant dans des ateliers individuels, tant dans les régions urbaines que rurales». Elle demande que des mesures soient prises pour améliorer l'accès des entreprises de l'économie informelle aux ressources, aux marchés, au crédit, aux infrastructures, aux systèmes de formations, au savoir technique et aux technologies plus avancées. La recommandation n°169 indique que, tout en prenant des mesures pour augmenter les possibilités d'emploi et améliorer les conditions de travail du secteur informel, les Membres doivent à la fois chercher à faciliter l'intégration progressive de ce secteur dans l'économie nationale et à étendre peu à peu les mesures de réglementation au secteur informel²³.

- **Promotion de l'emploi.** Autre instrument important et assez exhaustif: la *recommandation (n°189) sur la création d'emploi dans les petites et moyennes entreprises, 1998*, qui aborde en détail la question des droits des travailleurs dans les PME²⁴. La Commission d'experts estime que cette recommandation formule des orientations très utiles pour l'adoption de mesures visant à encourager la création d'emploi ou à faciliter l'intégration de l'emploi informel au sein du secteur formel par la promotion des PME²⁵. Il faut également évoquer la *recommandation (n°193) concernant la promotion des coopératives, 2002*. Le paragraphe 6 (a) reconnaît la nécessité «d'établir un cadre institutionnel permettant un enregistrement des coopératives aussi rapide, simple, peu coûteux et efficace que possible» et elle stipule que «les gouvernements doivent promouvoir le rôle important des coopératives dans la transformation d'activités qui ne sont souvent que des activités de survie marginales (parfois désignées par les termes «économie informelle») en un travail bénéficiant d'une protection juridique et qui s'intègre pleinement à la vie économique» (paragr. 9).

- **Le tripartisme.** Si le tripartisme est important sur le plan international, pour le fonctionnement de l'OIT, il est aussi crucial à l'échelon national. De fait, il encourage la coopération entre les partenaires sociaux, ainsi que leur contribution à la mise en œuvre des NIT, et promeut ainsi un dialogue social plus large au sein des pays, sur les diverses questions liées au travail. La *convention (n°144) sur la consultation tripartite, 1976* instaure que tous les États la ratifiant s'engagent à mettre en œuvre des procédures qui garantissent des consultations efficaces sur certaines activités de l'OIT liées aux NIT (rapports du gouvernement sur les conventions ratifiées, réexamen des conventions et recommandations non ratifiées auxquelles il n'a pas encore été donné effet, dénonciations de conventions ratifiées, etc.). Concernant cette convention, la Commission d'experts a stipulé que bien que «soit pré-

● Un certain nombre de NIT fournissent des orientations pour les politiques sociales et économiques, ce qui les rend particulièrement pertinentes s'agissant de l'économie informelle; elles concernent «toute personne en recherche d'emploi et disponible»

● La convention (n°150) sur l'administration du travail, 1978 prône «l'extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d'administration du travail» aux travailleurs qui ne sont pas salariés au regard de la loi, comme les travailleurs indépendants n'employant pas de main d'œuvre extérieure et exerçant dans le secteur informel

● Le tripartisme à l'échelon national est décisif pour élaborer des solutions durables et efficaces à l'informalité

23 Les emplois du secteur informel sont définis ici comme «des activités économiques exercées en dehors des structures économiques institutionnalisées».

24 Dans ce guide, les notes sur les entreprises informelles et sur les PME et le droit du travail abordent en détail le sujet des PME. Voir aussi, Faundez, 2008.

25 Voir BIT, 2004, paragr. 173.

conisée la participation aux consultations des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, cela n'empêche nullement l'implication de représentants d'autres organisations. Il peut surtout être utile de recueillir l'opinion des représentants de catégories de travailleurs et d'employeurs qui ne sont peut-être pas représentés de façon adéquate par les principales organisations représentatives, tels que les personnes qui travaillent à leur compte, les agriculteurs ou les membres de coopératives²⁶».

● Les instruments internationaux concernant la formation et l'éducation visent aussi à transformer les activités de l'économie informelle en travail décent intégré à l'économie générale

- **Administration du travail.** La *convention (n°150) sur l'administration du travail, 1978* et le *Protocole de 1995 relatif à la convention (n°81) sur l'inspection du travail* prônent tous deux une extension progressive de la couverture. La convention n°150 établit que «si les conditions nationales l'exigent pour satisfaire les besoins du nombre le plus large possible de travailleurs (...), chaque Membre (...) devra encourager l'extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d'administration du travail» aux travailleurs qui ne sont pas salariés au regard de la loi, comme les travailleurs indépendants n'employant pas de main d'œuvre extérieure et exerçant leur activité dans le secteur informel, tel qu'il est défini par les Membres (article 7).
- **Formation et orientation professionnelle.** La formation et l'éducation constituent une priorité pour que les individus demeurent employables et pour concrétiser le travail décent. La *convention (n°142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975* et la *recommandation (n°195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004* s'intéressent aux compétences et sont de ce fait pertinentes s'agissant de l'économie informelle. La Commission d'experts a estimé que le secteur informel était implicitement couvert par diverses dispositions de la convention n°142 et les instruments y afférents²⁷. La convention n°142 s'applique aux «personnes» et la *convention (n°159) sur la réhabilitation professionnelle et l'emploi (personnes handicapées), 1983* englobe les «individus». La recommandation n°195 (adoptée en 2004 en remplacement de la recommandation antérieure n°148) se réfère explicitement à l'économie informelle en stipulant que les Membres doivent définir des politiques de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie qui «répondent au défi de la transformation des activités de l'économie informelle en un travail décent pleinement intégré à la vie économique; les politiques et les programmes devraient être développés dans le but de créer des emplois décents et d'offrir des possibilités d'éducation et de formation ainsi que de valider des connaissances et des compétences déjà acquises afin d'aider les travailleurs et les employeurs à s'intégrer dans l'économie formelle» (paragr. 3). De plus, les Membres doivent «promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie des personnes ayant des besoins spécifiques identifiés dans chaque pays, telles que les jeunes, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les migrants, les travailleurs âgés, les populations autochtones, les minorités ethniques, les personnes en situation d'exclusion sociale, ainsi que des travailleurs des petites et moyennes entreprises, de l'économie informelle, du secteur rural et des travailleurs indépendants» (paragr. 5). (Voir aussi la note sur les compétences et l'employabilité).
- **Salaires.** Les NIT ayant trait aux salaires abordent les questions du versement régulier des salaires, de l'établissement de niveaux de salaire minimum et le règlement des salaires impayés en cas d'insolvabilité de l'employeur. La *convention (n°131) sur la fixation de salaires minima, 1970* exige des États qui l'ont ratifiée de mettre en place des mécanismes de fixation du salaire minimum qui permettent de le définir, et de le réviser

26 BIT, 2000, paragr. 37.

27 BIT, 1991, paragr. 275.

et de l'ajuster périodiquement. On a dit de cette convention qu'elle «prévoit, de façon explicite ou implicite [...] la mise en œuvre de normes d'une façon qui soit appropriée aux contextes locaux, en prenant en compte les inégalités entre économie formelle et informelle»²⁸. La *convention (n°95) sur la protection des salaires de 1949* s'applique à toute personne dont le salaire est payé ou dû (art. 2(1)). Certaines personnes peuvent cependant être exclues du champ d'application de la convention. La Commission d'experts a relevé que, dans certains cas, la législation nationale n'offre toujours pas de protection à un grand nombre de travailleurs – tels que les travailleurs agricoles, les travailleurs occasionnels et les travailleurs à domicile. Elle juge cela contradictoire avec le caractère limité et provisoire des dérogations prévues par la convention²⁹. La *recommandation (n°85) sur la protection des salaires, 1949* prévoit des protections spécifiques quant à la périodicité du paiement pour une tâche effectuée sur la base du travail aux pièces (paragr. 4 et 5).

- **Sécurité sociale.** L'instrument le plus utile s'agissant de la sécurité sociale est la *convention (n°102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952*, qui, malgré son vocabulaire sexiste, s'appuie sur la notion de solidarité et vise à l'extension progressive de sa couverture. Les Conventions adoptées depuis étendent le champ de la protection tout en autorisant quelques exceptions pour garantir une certaine souplesse. La *convention (n°157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982* s'applique aux personnes qui sont, ou ont été, soumises à la législation de plusieurs États. La *convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000* s'applique spécifiquement à «toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant». L'instrument récent, la Recommandation (n° 202) sur les socles nationaux de protection sociale, 2012, renvoie explicitement aux personnes de l'économie informelle, reconnaissant que la sécurité sociale est un instrument important pour prévenir et réduire la pauvreté et favoriser la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel. (Voir aussi les notes sur la sécurité sociale et sur la protection de la maternité.)

- **Sécurité et santé au travail (SST).** Un très grand nombre de NIT ont trait aux questions de santé et de sécurité au travail et proposent des orientations stratégiques et des outils de sensibilisation applicables à l'économie informelle. La *convention (n°155) sur la sécurité et la santé au travail, 1981* exige des États qu'ils adoptent des politiques nationales de SST cohérentes visant à «prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liées au travail ou surviennent au cours du travail» (article 4) dans «toutes les branches de l'activité économique». Elle offre un cadre promotionnel et implique un effort constant pour améliorer la protection des travailleurs. Elle comporte plusieurs clauses de souplesse – elle autorise un État qui l'a ratifiée, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs concernées, à exclure de son champ d'application, en partie ou en totalité, des branches particulières de l'activité économique et «des catégories limitées de travailleurs pour lesquelles il existe des problèmes particuliers d'application» (article 1(2) et 2(2)). Selon la Commission d'experts, ces exclusions ne sont que provisoires et on attend des États qu'ils s'acheminent vers une application complète de la convention. De fait, ces clauses de souplesse sont des dispositions facilitantes qui ne devraient pas être utilisées comme un moyen de déroger à la protection effective de la santé et de la sécurité des travailleurs³⁰. C'est ainsi que de nombreux pays ont annoncé que l'extension du champ d'application de leur législation SST nationale était en cours. De plus, si la convention ne dit rien quant aux indépendants, la *recommandation (n°164) sur la sécurité et la santé au travail, 1981* précise

● Des normes ont aussi été adoptées pour traiter spécifiquement certaines formes d'emplois susceptibles de ne pas être couvertes, ou pas complètement, par certaines législations nationales, et qui peuvent être exclues en vertu des ILS en vigueur

● Un très grand nombre de NIT ont trait aux questions de santé et de sécurité au travail et proposent des orientations stratégiques et des outils de sensibilisation applicables à l'économie informelle

28 Sengenberger, 2005, p. 53.

29 BIT, 2003, paragr. 64.

30 BIT, 2009, paragr. 24.

que les États devraient étendre la protection conférée par la convention et la recommandation à de tels travailleurs (paragr. 1(2)).

Plusieurs NIT traitent directement des indépendants, susceptibles de se retrouver dans une situation d'emploi informel. La *recommandation (n°192) sur la sécurité et la santé dans l'Agriculture*, adoptée en 2001, en même temps que la *convention (n°184) sur la sécurité et la santé dans l'Agriculture*, prend en compte la situation des agriculteurs indépendants et en appelle à une extension progressive de la protection accordée par la convention. Si l'exception est possible pour certaines entreprises et certains travailleurs, les États sont tenus de «prévoir la couverture progressive de toutes les entreprises et de toutes les catégories de travailleurs». Ces instruments excluent cependant de leur champ d'application l'agriculture de subsistance, les procédés industriels qui utilisent les produits de l'agriculture comme matières premières, ainsi que les services qui y sont associés, et l'exploitation industrielle des forêts.

La récente *convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006* stipule surtout que les Membres sont tenus de mettre en place un système national comprenant des mécanismes d'appui à l'amélioration progressive de la sécurité et de la santé au travail dans « les micro entreprises, les petites et moyennes entreprises et dans l'économie informelle».

Les autres conventions à jour et pertinentes dans ce domaine sont:

- La convention (n°115) sur la protection contre les radiations, 1960;
- La convention (n°162) sur l'amiante, 1986;
- La convention (n°170) sur les produits chimiques, 1990;
- La convention (n°148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibration), 1977;
- La convention (n°167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988.

■ **Les NIT traitant directement de groupes spécifiques.** Des normes ont été spécifiquement adoptées pour traiter des formes particulières d'emploi susceptibles de ne pas être couvertes, ou insuffisamment, par certaines législations nationales et qui peuvent être exclues en vertu des NIT en vigueur. Elles concernent le travail à temps partiel, le travail à domicile, le travail dans les plantations, le personnel infirmier et les travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration³¹; elles demandent aux pays qui les ratifient d'accorder des droits et une protection à ces travailleurs, ou au moins de leur offrir des conditions analogues à celles prévues pour les autres travailleurs. Les autres NIT importantes s'agissant des groupes vulnérables sont: la *convention (n°181) sur agences d'emploi privées, 1997*, les NIT concernant les travailleurs migrants, la *convention (n°169) (relative aux peuples indigènes et tribaux)*, et la *convention (n°188) sur le travail de la pêche, 2007*. Elles sont étudiées ci-après. Il faut cependant préciser que certaines de ces conventions n'ont pas été largement ratifiées: seuls 5 États ont ratifié la convention sur le travail à domicile, 11 la convention sur le travail à temps partiel et 21 la convention sur les agences d'emploi privées.

- **Travailleurs et agences d'emploi privées.** La convention n°181 évoquée plus haut s'applique à toutes les catégories de travailleurs dans tous les

31 Convention (n°175) sur le travail à temps partiel, 1994; convention (n°177) sur le travail à domicile, 1996, convention (n°110) sur les plantations, 1958 et son protocole de 1982; convention (n°149) relatif au personnel infirmier, 1977 et convention (n°172) sur les conditions de travail (hôtels et restaurants), 1991.

secteurs, mais son champ d'application peut être restreint par l'État qui la ratifie après consultation. Elle dispose que les agences d'emploi privées «ne doivent pas mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais». Elle demande aux États qui la ratifient d'adopter des mesures qui garantissent une protection adéquate aux travailleurs employés par des agences d'emploi privées en termes de: liberté syndicale et de négociations collectives, de salaire minimum, de temps de travail et autres conditions de travail, de prestations légales de sécurité sociale, d'accès à la formation, de santé et de sécurité au travail, de réparation en cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles, d'indemnisation en cas d'insolvabilité et de protection et de prestations parentales (article 11). Plus loin, elle demande que soient déterminées et réparties les responsabilités respectives des agences d'emploi privées fournissant les services mentionnés et des entreprises utilisatrices, en matière de négociation collective, de salaire minimum, de durée du travail et autres conditions de travail, de prestations légales de sécurité sociale, d'accès à la formation, de santé et de sécurité au travail, de réparation en cas d'insolvabilité et de protection des créances des travailleurs, de protection et de prestations de maternité et de protection et de prestations parentales (article 12).

- **Travailleurs ruraux.** Les travailleurs ruraux constituent une forte proportion de la main d'œuvre du secteur informel. Plusieurs NIT les ciblent plus particulièrement. Adoptée en 1921, la *convention (n°11) sur le droit d'association (agriculture)* affirme que les travailleurs agricoles ont les mêmes droits d'association que les travailleurs industriels. La *convention (n°141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975*, et la *recommandation (n°149), 1975* qui l'accompagne, encouragent la création d'organisations rurales. Les travailleurs agricoles bénéficient cependant des garanties prévues par les conventions générales sur la liberté syndicale (conventions n°s 87 et 98).
- **Travailleurs à domicile.** La *convention (n°177) sur le travail à domicile, 1996* définit le travail à domicile comme un travail fourni par une personne, contre rémunération, chez elle ou dans d'autres locaux de son choix distincts des locaux de travail de l'employeur, en vue de la réalisation d'un produit ou de l'exécution d'un service conforme aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin. La convention préconise l'élaboration de politiques nationales visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile en promouvant l'égalité avec les autres travailleurs (voir aussi la note sur le travail à domicile).
- **Travailleurs migrants.** Nombre de travailleurs migrants sont victimes d'exploitation et d'abus, et travaillent dans des contextes informels. Les NIT insistent sur l'obligation d'accorder le même traitement à tous les travailleurs – sans qu'il soit fait référence à la nationalité. La convention fondamentale (n°111) concernant la discrimination prône par exemple l'égalité des chances sans distinction de race, de couleur et de religion, caractéristiques qui distinguent souvent les travailleurs migrants. Selon la *convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949*, les États qui la ratifient doivent accorder le même traitement à tous les travailleurs dans certains domaines tels que les conditions de travail, la liberté syndicale et la sécurité sociale. La *convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975* en élargit le champ d'application. Les travailleurs migrants qui se retrouvent dans les situations les plus terribles sont souvent aussi en situation irrégulière. La convention n°143 prévoit un certain nombre de dispositions pour lutter contre l'immigration clandestine et illégale, mais affirme également que tous les travailleurs migrants, qu'ils soient ou non

● Les normes traitant du travail rural encouragent l'organisation des travailleurs ruraux

● Convention n°97 sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949 impose le même traitement pour tous les travailleurs en termes de sécurité sociale, d'emploi, de liberté syndicale

en situation régulière, doivent jouir des «droits culturels et des libertés individuelles et collectives»³². (Voir aussi la note sur les travailleurs migrants.)

● Les peuples indigènes et tribaux sont souvent concentrés dans l'économie informelle

● Les pêcheurs sont souvent exclus de la législation et ne sont pas protégés. Des instruments internationaux pour répondre à ces problèmes

- **Peuples indigènes et tribaux.** La convention (n°169) relative aux peuples indigènes et tribaux est le seul traité international qui s'attache exclusivement aux peuples indigènes et tribaux, et a largement contribué à promouvoir les droits de ces populations. Il est particulièrement utile s'agissant de l'informalité, les peuples indigènes et tribaux se rencontrant souvent en grand nombre dans l'économie informelle. La convention n°169 stipule que les peuples indigènes et tribaux devraient être consultés et participer à tous les niveaux de décision qui les concernent. Elle aborde de nombreux points, y compris celui des traditions et des usages, de l'accès aux ressources naturelles, de l'emploi, de l'éducation et de la formation professionnelle, de l'artisanat et de l'industrie rurale, de la sécurité sociale et de la santé ainsi que des contacts transfrontaliers et de la communication. Il faut souligner la référence spécifique aux droits liés à la terre : la convention n°169 prône la reconnaissance des droits de propriété et de possession des peuples concernés sur les terres qu'ils occupent traditionnellement. Il appelle les gouvernements à prendre des mesures pour identifier ces terres et pour instituer des procédures permettant de répondre aux revendications qui y sont liées (article 14)³³.
- **Les pêcheurs.** Environ 27 millions de personnes ont pour seule activité la pêche de capture³⁴, et une majorité de pêcheurs fait partie du secteur informel et travaille dans le secteur de la petite pêche. Ils sont susceptibles d'être exclus de la législation en vertu d'arrangements particuliers propres à ce secteur (leur rétribution se fait souvent sur la base du partage de la prise) et de se retrouver sans protection. La convention (n°188) sur la pêche, 2007 et la recommandation (n°199) sur la pêche, 2007 ont été adoptées pour remédier à ces problèmes.
- **Travailleurs domestiques.** La Convention (n°189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 et la recommandation (n°201), 2011 qui l'accompagne, ont été désignées pour aider de nombreux travailleurs du sous-secteur actuellement sous-protégés ou non-protégés par la loi nationale à sortir de l'informalité. Voir aussi la note sur le travail domestique.

32 Pour plus d'information, voir OIT, 2007.

33 Pour plus d'information, voir <http://www.ilo.org/indigenous/lang--fr/index.htm>.

34 OIT, 2004.



Coiffeur de rue, Pékin, Chine.

Cette partie fournit une liste de ressources qui peut permettre au lecteur d'approfondir le sujet. Elle comprend les instruments internationaux, les conclusions de la Conférence internationale du travail, des publications et des outils pertinents. Figure ensuite une bibliographie des références citées dans le texte. Des recoupements peuvent exister entre les deux.

Instruments de l'OIT et de l'ONU et les conclusions de la Conférence internationale du Travail

Conventions

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12000:0::NO::>

Recommandations

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12010:0::NO::>

Conventions fondamentales

<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Convention (n°29) sur le travail forcé, 1930

Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Convention (n°138) sur l'âge minimum, 1973

Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Conventions de gouvernance

Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947

Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964

Convention (n°144) sur les consultations tripartites (normes internationales du travail), 1976

Autres conventions utiles

Convention (n°78) sur l'examen médical des adolescents (activités non industrielles), 1946

Convention (n°95) sur la protection des salaires, 1949

Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Convention (n°102) sur la sécurité sociale (normes minimum), 1952

Convention (n°115) sur la protection contre les radiations, 1960

Convention (n°131) sur la fixation des salaires minima, 1970

Convention (n°141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

Convention (n°142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

Convention (n°148) sur l'environnement de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

Convention (n°150) sur l'administration du travail, 1978

Convention (n°154) sur la négociation collective, 1981

Convention (n°155) sur la sécurité et la santé au travail, 1981

Convention (n°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

Convention (n°157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982

Convention (n°159) sur la réhabilitation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

Convention (n°162) sur l'amiante, 1986

Convention (n°167) sur la sécurité et l'emploi dans la construction, 1988

Convention (n°169) sur les peuples indigènes et tribaux, 1989

Convention (n°170) sur les produits chimiques, 1990

Convention (n°177) sur le travail à domicile, 1996
Convention (n°181) sur les agences d'emploi privées, 1997
Convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000
Convention (n°184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
Convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
Convention (n°188) sur le travail dans la pêche, 2007
Protocole (P81) de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail de 1947
Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Recommandations utiles

Recommandation (n°85) sur la protection du salaire, 1949
Recommandation (n°149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
Recommandation (n°164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
Recommandation (n°165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
Recommandation (n°169) concernant la politique de l'emploi, 1984
Recommandation (n°189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
Recommandation (n°192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture
Recommandation (n°193) concernant la promotion des coopératives, 2002
Recommandation (n°195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
Recommandation (n°199) sur le travail dans la pêche, 2007
Recommandation (n°201) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
Recommandation (n° 202) concernant les socles nationaux de protection sociale, 2012

Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>

Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008.
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_099767/lang--fr/index.htm

Instruments relatifs aux droits humains

Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948
Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966

Bases de données

APPLIS – une base de données sur l'application des Normes internationales du travail
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=FR>

Base de données sur la législation des conditions de travail et d'emploi: protection de la maternité, salaire minimum et durée de travail (en anglais).
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/index.htm>

Sites internet des départements de l'OIT

Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes
<http://www.ilo.org/gender/lang--fr/index.htm>

Normes internationales du travail (NORMES)
<http://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm>

Programme des migrations internationales (en anglais)
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/>

Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)
<http://www.ilo.org/ipec/lang--fr/index.htm>

Département de la création d'emploi et du développement de l'entreprise
<http://www.ilo.org/empent/lang--fr/index.htm>

Programme d'administration et d'inspection du travail (Lab/Admin)
<http://www.ilo.org/labadmin/lang--fr/index.htm>

Publications utiles

- BIT 2006, *Liberté syndicale : recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, cinquième édition révisée, Genève.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_305_fren.pdf
- BIT 2007, *Lignes directrices concernant l'élaboration de stratégies d'action directe visant à combattre le travail domestique des enfants*, IPEC, Genève.
<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=8631>
- BIT 2008, *La relation de travail: guide annoté sur la recommandation n°198*, Genève.
http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/industrial-and-employment-relations/WCMS_172418/lang--fr/index.htm
- BIT 2008, Rapport I (B), *Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 97e session de la Conférence internationale du travail, Genève, 2008, Genève.
http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_096123/lang--fr/index.htm
- BIT 2009, *Règles du jeu: une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève: OIT.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_108397.pdf
- BIT 2007, *Lignes directrices concernant l'élaboration de stratégies d'action directe visant à combattre le travail domestique des enfants*, IPEC, Genève.
<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=8631>
- BIT 2008, *La relation de travail : guide annoté sur la recommandation n°198*, Genève.
http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/industrial-and-employment-relations/WCMS_172418/lang--fr/index.htm
- Chen, M.A.; R. Jhabvala; F. Lund. 2002, "Supporting Workers in the Informal Economy: A Policy Framework", Secteur de l'emploi, OIT, Genève.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_122055.pdf
- Daza, J.L. 2005, *Economie informelle, travail non déclaré et administration du travail*, Département du dialogue social, de la législation et de l'administration du travail, Document n°9, BIT, Genève.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082383.pdf
- Ethical Trading Initiative (ETI), *ETI homeworker guidelines: recommendations for working with homeworkers*.
<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homeworker%20guidelines,%20ENG.pdf>
- Fenwick, C; J. Howe; S. Marshall; I. Landau. 2007, *Labour and Labour-Related Laws dans Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches*, Programme de promotion, de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED), Document de travail n°81, OIT, Genève.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093618.pdf
- Huws, U.; S. Podro. 1995, *Employment of homeworkers: Examples of good practice*, OIT, Genève.
<http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/431/F1685648316/employment%20homeworkers.pdf>
- OIT 2006, *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main d'œuvre fondée sur les droits*, Genève.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178675.pdf

Ramirez-Machado, J-M. 2003, *Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective*. Conditions of Work and Employment Series n°7, OIT, Genève.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_7.pdf

Reinecke, G.; S. White. 2004, *Policies for small enterprises: creating the right environment for good jobs*, OIT, Genève.

Schlyter, C. 2002, *International labour standards and the informal sector: Developments and dilemmas*, Document de travail, Secteur de l'emploi, BIT, Genève.

<http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/32/F1408725906/Standards%20mine.pdf>

Trebilcock, A. 2004, "International labour standards and the informal economy", dans J.C. Javillier; B. Gernigon; G. Politakis (dir. de publication), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir*, OIT, Genève, p.585 à 613.

Williams, C.C.; R. Piet. 2008, *Measures to tackle undeclared work in the European Union*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, (Dublin: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/25/en/1/EF0925EN.pdf>

Liens internet

Constitution

<http://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/download/constitution.pdf>

Conventions

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:1:0::NO::>

Normes internationales du travail

<http://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm>

Site internet déclaration de l'OIT

<http://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>

Instruments à jour

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/generic-document/wcms_139720.pdf

Recommandations

<http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm>

Département des normes de l'OIT

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:1:0::NO::>

Outils

Amorim, A; S. Badrinath; S. Samouiller; Una Murray. 2004, *Egalité des sexes et travail des enfants: outil pédagogique pour les éducateurs et les éducatrices*, IPEC, OIT, Genève.

Également disponible en russe, espagnol, anglais et arabe.

http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_182/lang--fr/index.htm

BIT 2009, *Règles du jeu: une brève introduction aux Normes internationales du travail*, Genève.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_108397.pdf

OIT 2002, *Decent work and the Informal Economy*: CD Rom avec 2002 Background papers.

http://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_078849/lang--en/index.htm

OIT 2005, *Labour Migration Policy and Management: Training Modules*, Genève.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_202_en.pdf

OIT 2010, *Étendre le champ d'application des lois du travail à l'économie informelle: Recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT relatifs à l'économie informelle*, OIT, Genève.

http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_125856/lang--fr/index.htm

Joshi, G. (à paraître), *Labour and Labour -Related Laws and MSEs – A Resource Tool*, SEED, OIT, Genève.

Références

- Almeida, R. et P. Carneiro 2009, Enforcement of labour regulation and firm size, *Journal of Comparative Economics*, vol.37, pp.28-46.
- Berg, J. et S. Cazes, 2008, Policymaking Gone Awry: The Labour Market Regulations of the Doing Business Indicators, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol.26, pp.349-381.
- CLEP, 2008, Making the Law Work for Everyone, Vol.II.
http://www.unrol.org/doc.aspx?n=making_the_law_work_II.pdf
- Deakin, S., 2009, The Evidence-Based Case for Labour Regulation, document préparé pour la Conférence sur la réglementation du travail décent, BIT, Genève, juillet 2009.
- Deakin, S., et P. Sarkar, 2008, Assessing the Long-run Economic Impact of Labour Law Systems: A Theoretical Reappraisal and Analysis of New Times Series Data, *Industrial Relations Journal*, vol.39, no. 6, pp. 453-487.
- Deakin, S. et F. Wilkinson, 2000, Labour Law and Economic Theory: A Reappraisal, dans H., Collins, P. Davies et R.W. Rideout, *Legal regulation of the employment relation*, Londres; Kluwer Law International.
- Dorman, P., 2000, The Economics of Safety, Health, and Well-being at Work: An Overview, document de travail, BIT, Genève.
- Feldmann, H., 2009, The unemployment effects of labour regulation around the world, *Journal of Comparative Economics*, vol.37, n°1, pp.76-90.
- BIT 1991, Réponse du Directeur général à la discussion de son rapport, *Compte rendu provisoire*, CIT, 78^e session, Genève, p.27/7.
- BIT 2001, Rapport 1 (A), Réduire le déficit de travail décent - un défi mondial, CIT, 89^e session, Genève.
- BIT 2002a, Rapport VI, *Travail décent et économie informelle*, 90^e session de la CIT, Genève.
- BIT, 2002b, *Conclusions concernant le Travail décent et l'économie informelle*, Compte-rendu provisoire n°25, CIT, 90^e Session, Genève: BIT, pp.53-56.
- BIT 2004, Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous, Rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genève.
- Groupe indépendant d'évaluation 2008, *Doing Business : une évaluation indépendante*
 Les indicateurs Doing Business de la Banque mondiale-IFC passés au crible, Washington. D.C., Banque Mondiale.
- Kahn-Freund 1974, On the Uses and Misuses of Comparative Labour Law, *Modern Law Review*, vol.37, pp.1-27.
- Kucera, D. et Roncolato, L., 2008, Informal employment : two contested policy issues, *Revue internationale du travail*, vol.147, n°4, pp.321-348.
- Lee S. and McCann, D., 2008, The World Bank's 'Employing Workers' index: Findings and critiques- A review of recent evidence, *Revue internationale du travail*, vol.147, n°4, pp.416-432.
- OCDE, 2004, Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004, Paris : OCDE.
- Perry, G., Maloney, W.F., et al., *Informality: Exit and Exclusion*, Banque Mondiale, 2007.
- Sengenberger, W., 2005, *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards*, Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Sengenberger, W., 2006, "International Labour Standards in the Globalized Economy: Obstacles and opportunities for achieving progress", in, J.D.R. Craig and S. M. Lynk, *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 331-355.
- Stiglitz, J. 2002, Employment, social justice and societal well-being, *Revue internationale du travail*, vol.141, n°1-2, pp.9-29.
- Trebilcock, A., 2006, "Using Development Approaches to Address the Challenge of the économie informelle for Labour Law", in G. Davidov and B. Langille, *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Oxford and Portland: Hart Publishing.
- Banque Mondiale, 1990, Rapport sur le développement dans le monde – Pauvreté, Oxford : OUP.

Table des matières:

Remerciements / Avant-propos / Préface / Comment utiliser ce guide / Acronymes

PARTIE I: Les concepts

1. Travail décent et économie informelle

1.1 Questions conceptuelles clés

2. Mesure de l'économie informelle

2.1 Relever les défis statistiques

PARTIE II: Politiques d'appui aux transitions vers la formalité

3. Stratégies de croissance et création d'emplois de qualité

3.1 Modèles de croissance économique et économie informelle

4. Le cadre réglementaire et l'économie informelle

(A) Normes internationales du travail

4.a1 Cadre réglementaire et l'économie informelle: définir un socle social pour tous les travailleurs

4.a2 Normes internationales du travail: pour que la loi s'étende aux travailleurs non protégés

4.a3 Comprendre la relation de travail et son impact sur l'informalité

(B) Groupes spécifiques

4.b1 Travailleurs domestiques: stratégies pour surmonter les lacunes de la réglementation

4.b2 Travailleurs à domicile: réduire les vulnérabilités par l'extension et l'application de la loi

4.b3 Vendeurs ambulants: innovations en matière réglementaire

4.b4 Micro et petites entreprises (MPE), informalité et droit du travail: réduire les lacunes en matière de protection

4.b5 Stratégies pour transformer le travail non déclaré en travail réglementé

(C) Administration du travail

4.c1 Administration du travail: surmonter les défis pour atteindre l'économie informelle

4.c2 Inspection du travail et économie informelle: des innovations à portée de main

5. Organisation, représentation et dialogue

5.1 Dialogue social: promouvoir la bonne gouvernance dans l'élaboration des politiques en matière d'économie informelle

5.2 Le rôle des organisations d'employeurs et des associations de petites entreprises

5.3 Syndicats: atteindre les populations marginalisées et exclues

5.4 Coopératives: un tremplin pour sortir de l'informalité

6. Promotion de l'égalité et lutte contre la discrimination

6.1 Promouvoir l'autonomisation des femmes: sortir de l'informalité par la voie sexospécifique

6.2 Travailleurs migrants: cadres politiques pour une migration régulée et formelle

6.3 Handicap: des approches inclusives pour un travail productif

7. Entrepreneurat, renforcement des capacités et finance

7.1 Entreprises informelles: soutiens à la politique d'encouragement à la formalisation et à la mise à niveau

7.2 Amélioration des compétences et employabilité: faciliter l'accès à l'économie formelle

7.3 Microfinance: stratégies ciblées pour sortir de l'informalité

8. Extension de la protection sociale

8.1 Étendre la couverture de sécurité sociale à l'économie informelle

8.2 VIH/Sida: mettre fin à la discrimination et à l'exclusion économique

8.3 Étendre la protection de la maternité à l'économie informelle

8.4 La garde des enfants: un soutien essentiel à l'amélioration des revenus

9. Stratégies de développement local

9.1 Développement local: Mécanismes de soutien intégré pour sortir de l'informalité