

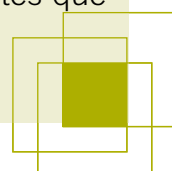
Organisation, représentation et dialogue



Syndicalistes s'adressant à des travailleurs agricoles, Brésil.

5.3 SYNDICATS : ATTEINDRE LES POPULATIONS MARGINALISEES ET EXCLUES

■ L'organisation des acteurs de l'économie informelle est reconnue comme un élément essentiel de la résolution de nombreux problèmes des travailleurs actifs de manière informelle. De telles organisations comprennent des organisations de travailleurs et d'employeurs et des coopératives. Il n'existe pas de schéma ou de modèle unique pour organiser l'économie informelle. En revanche, il reste un large éventail d'initiatives diverses. Certaines organisations sont créées dans un but de représentation ou de sensibilisation. D'autres fournissent des services comme les caisses d'épargne ou de crédit hypothécaire ou la formation professionnelle. Résoudre les multiples problèmes engendrés par l'économie informelle, nécessitera de nombreuses approches adaptées aux situations des différents groupes de travailleurs qui la composent. Cette note examine les stratégies innovantes que les syndicats ont mises au point en s'appuyant sur leurs atouts traditionnels et en élargissant leur soutien et leurs services aux travailleurs de l'économie informelle.



- **La diversité de l'économie informelle**
- **Les obstacles juridiques**
- **Sous-traitance et intérim**
- **L'exclusion sociale**

■ **La diversité de l'économie informelle.** La croissance de l'activité économique informelle s'inscrit dans une crise croissante de la gouvernance aux niveaux national et international. Ces évolutions remettent en cause le mandat historique des syndicats : organiser les travailleurs inorganisés. Au cours des deux dernières décennies, des syndicats ont tenté d'atteindre les travailleurs de l'économie informelle et ceux engagés dans des relations de travail nouvelles et souvent précaires. Le mouvement syndical international reconnaît généralement que l'organisation des travailleurs de l'économie informelle est devenue une nécessité. De nombreuses centrales syndicales ont révisé leurs statuts de manière à permettre l'adhésion des travailleurs de l'économie informelle ou de leurs associations. Beaucoup ont élaboré des stratégies innovantes pour étendre leur offre de services à ces travailleurs. Des syndicats revoient leur analyse de l'économie informelle dans leurs sphères d'activité respectives et en particulier les liens entre l'économie informelle et formelle.

Une grande partie de l'économie informelle est le fait d'individus travaillant pour leur propre compte, pour des ménages ou de très petites entreprises, voire des micro-entreprises. Il est peu probable que de tels travailleurs soient concentrés dans de grands pôles d'emploi et il peut être malaisé de les localiser en raison de leur dispersion. La difficulté et le coût de leur organisation n'en sont que plus élevés. Souvent, ces mêmes travailleurs auront des statuts multiples – travaillant parfois pour ce qui peut être considéré comme un employeur et à d'autres moments offrant des services similaires à ceux qu'offrent des travailleurs indépendants. Ces relations de travail influencent largement le but mais aussi la nature de l'organisation.

■ **Obstacles juridiques.** Parmi les obstacles juridiques à la syndicalisation, une interdiction pure et simple peut exister, par exemple dans des secteurs économiques comme le travail domestique ou agricole. De nombreux obstacles juridiques s'expliquent par l'absence de reconnaissance du statut. Ces individus ne sont pas en mesure de se faire entendre et de se plaindre auprès des autorités ou des tribunaux. Cette absence de reconnaissance ne touche pas seulement le travailleur individuel mais aussi l'employeur. La non-existence du statut de travailleur indépendant ou d'entreprise, ou le manque de reconnaissance juridique des employeurs, constitue l'un des principaux obstacles à l'organisation.

■ **Sous-traitance et intérim.** Au sein de l'économie formelle, les syndicats sont également confrontés à la croissance rapide du recours au travail intérimaire ou sous-traité qui remplace ou limite l'emploi direct permanent, tant dans les pays développés qu'en développement. Les agences de sous-traitance emploient généralement des travailleurs temporaires dans des conditions précaires, bénéficiant de peu ou non de sécurité de travail ou d'autres formes de protection sociale. Il peut exister des freins légaux ou pratiques à la syndicalisation des sous-traitants et des intérimaires et

● Parmi les obstacles à la syndicalisation, il existe des aspects légaux, ainsi que la nature diffuse, diverse et parfois cachée du travail dans l'économie informelle

● La sous-traitance et l'intérim qui remplacent l'emploi direct permanent progressent

le pouvoir de négociation collective de la main d'œuvre s'en trouve par conséquent affaibli¹.

■ **Exclusion sociale.** Outre les obstacles ci-dessus, les syndicats doivent relever d'autres défis, dont ceux liés à l'exclusion. Ces obstacles, dont certains doivent être levés au plan interne, peuvent limiter la capacité ou la volonté de s'organiser. Une grande part du travail informel est effectuée par des femmes et des groupes considérés comme défavorisés ou vulnérables comme les minorités ethniques ou les travailleurs migrants. De tels groupes sont sous-représentés dans le mouvement syndical et dans les structures de direction.

Malgré leur exposition au travail dangereux, à la discrimination et à la pénibilité physique, le taux d'adhésion des femmes à des syndicats est faible pour une foule de raisons, dont leur 'invisibilité' dans certains secteurs, leurs craintes de représailles de la part des employeurs et patrons, les responsabilités de leur travail non rémunéré et, dans certains cas, la culture à prépondérance masculine au sein des syndicats. Sans surprise, la présence de femmes aux fonctions dirigeantes dans les syndicats est tout aussi rare. Les syndicats tentent cependant de renforcer leurs structures en termes de genre et d'égalité afin de toucher les très nombreuses femmes non syndiquées de l'économie informelle.

Les syndicats relèvent tous ces défis. Ils redéfinissent leurs propres structures de direction afin de permettre la représentation des travailleurs de l'économie informelle et de réserver des ressources humaines et financières pour organiser le travail et mener des programmes de collaboration. Ils cherchent à identifier les principales catégories de travailleurs de l'économie informelle qu'il y a lieu d'organiser, ils cherchent comment créer le meilleur point d'entrée et quels services seraient les plus pertinents. S'appuyant sur leur force institutionnelle, ils développent également des collaborations avec des organisations existantes de travailleurs informels au niveau national et mondial.

1 Pour plus d'informations, voir la section Ressources: ICEM Guide to contract and agency labour, Genève, septembre 2008, p.16.

- **Utiliser les atouts traditionnels**
- **S'attaquer à la diversité dans l'économie informelle**
- **Stratégies d'organisation**
 - Créer de nouvelles organisations syndicales et recruter des membres
 - Créer des organisations et recruter des membres parmi d'autres organisations
 - Créer des organisations à facettes multiples et recruter des membres
 - Du syndicat national au syndicat international
- **Points d'entrée pour atteindre les travailleurs de l'économie informelle**
 - Formation à la sécurité et à la santé au travail
 - Partenariats tripartites pour la sécurité et la santé au travail
 - Création de centres de formation et de centres sociaux
- **Extension de la protection sociale**
- **Sensibilisation politique et plateformes de négociation communes**
- **Alliances et partenariats avec des associations de travailleurs de l'économie informelle**
- **Tripartisme et dialogue social**

■ **Utiliser les atouts traditionnels.** Même si la véritable diversité et l'importance énorme de l'économie informelle requièrent des stratégies nouvelles et innovantes de leur part, les syndicats sont également en mesure de s'appuyer sur leurs atouts traditionnels pour trouver un point d'entrée à l'organisation des travailleurs. Citons²:

- leur expérience de l'organisation des travailleurs;
- leur connaissance des droits et des normes du travail, -notamment de la santé et de la sécurité au travail-, qui peuvent s'appliquer à différentes situations de l'emploi;
- la maîtrise de la négociation collective leur permet de conseiller et de former les travailleurs de l'économie informelle à la négociation collective;
- leur présence dans les zones à haute concentration de travailleurs qui pourraient être disséminés entre plusieurs syndicats (par exemple, dans des zones industrielles où se côtoient des travailleurs de l'économie informelle et formelle), permet d'établir des permanences syndicales à même d'aider à la fois les travailleurs de l'économie formelle et informelle;
- leur compréhension et influence dans leurs secteurs respectifs de l'activité économique peuvent être utilisées pour atteindre des travailleurs non syndiqués dans le même secteur, dont des travailleurs de l'économie informelle;
- leur participation à des organes tripartites comme les systèmes de sécurité sociale leur donne l'occasion de défendre des politiques d'extension de la protection sociale aux travailleurs non protégés;
- leur statut légal de représentants des travailleurs et leur adhésion à des structures et réseaux nationaux et internationaux.

² Voir Nathan, Christine, exposé sur l'organisation dans l'économie informelle, ITUC – BIT/ACTRAV Cours de formation, Bangkok, 21-25 novembre 2005.

● Les syndicats répondent à la diversité de l'économie informelle en développant des approches innovantes adaptées à des groupes spécifiques

■ **S'attaquer à la diversité dans l'économie informelle.** L'hétérogénéité de l'économie informelle impose une multiplicité des stratégies pour toucher les travailleurs de l'économie informelle. La partie suivante de cette note explore certaines pistes innovantes que les syndicats utilisent pour organiser les travailleurs de l'économie informelle ou développer des alliances avec des organisations de travailleurs informels afin de renforcer leur représentation et de créer des plateformes de dialogue social.

Sans être mutuellement exclusives ni exhaustives, certaines approches ont été fructueuses:

- étendre la portée de la négociation collective pour y inclure les travailleurs de la même industrie ou du même secteur économique actifs dans l'économie informelle;
- recruter des membres représentant des travailleurs de la même industrie ou du même secteur économique qui sont actifs dans l'économie informelle;
- créer de nouveaux syndicats dans la perspective de représenter des groupes spécifiques de travailleurs qui ne sont pas encore représentés;
- soutenir d'autres organisations de groupes spécifiques de travailleurs, comme les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques ou les vendeurs ambulants;
- offrir des services comme des programmes de formation qualifiante ou une formation à la santé et à la sécurité au travail, comme première étape de l'organisation de ces travailleurs;
- agir au niveau politique pour étendre la protection sociale (sécurité sociale et assurance-santé, par exemple) aux travailleurs et à leur famille;
- agir pour le respect du droit des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, d'adhérer ou de constituer des syndicats et de négocier collectivement;
- développer des alliances et partenariats entre syndicats et organisations de travailleurs de l'économie informelle, et notamment la création de plateformes de négociation communes avec les autorités ou les gouvernements locaux;
- utiliser le dialogue social comme moyen de combler l'absence de travail décent dans l'économie informelle.

■ **Stratégies d'organisation.** Comme nous l'avons souligné, l'économie informelle couvre un large éventail d'activités et de situations diverses, ce qui pose un éventail tout aussi large de problèmes aux travailleurs. Aucun modèle unique d'organisation des travailleurs ne peut être proposé. Il convient plutôt d'adapter différentes approches aux différents contextes en combinant souvent les stratégies.

Bien que les exemples ci-dessous ne constituent pas des modèles spécifiques, ils n'en illustrent pas moins la multiplicité des stratégies développées pour organiser la syndicalisation des travailleurs.

Le Pérou a créé une nouvelle fédération de travailleurs de l'économie informelle en 2006.

- **Créer de nouvelles organisations syndicales et recruter des membres.** Au Pérou, depuis les années 1980, plusieurs initiatives ont visé à obtenir la reconnaissance des vendeurs ambulants, à améliorer leur représentation auprès des autorités municipales et à les faire adhérer au fonds d'aide aux vendeurs, un fonds d'assurance sociale pour les vendeurs ambulants autorisés. Une loi de 1992 a permis aux travailleurs indépendants de créer des syndicats. La Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) a créé une nouvelle fédération de travailleurs de l'économie informelle au Pérou en septembre 2006, la FENTRIAAP, qui regroupe huit syndicats nationaux de travailleurs³.

3 Protection sociale et inclusion: Convoquer des efforts de la perspective globale, résumé du programme PROPOLI sur la promotion du développement local, présenté à la Conférence internationale sur la protection sociale, Lisbonne, 2006.

En Espagne, la section catalane de la Confédération des organisations syndicales a créé une association des travailleurs indépendants, qui comprend notamment les vendeurs ambulants et les ouvriers de la construction. Les statuts du syndicat ont été modifiés afin que l'association puisse être intégrée aux structures de prise de décision et bénéficie de droits de vote complets. La centrale syndicale nationale propose une formation à la négociation collective. Elle offre également ses conseils en matière d'impôts et de contrats, ainsi qu'en matière de négociation avec le monde des affaires et les autorités publiques.

En Espagne, un syndicat de personnes établies à leur compte dans plusieurs secteurs, a été créé, disposant de droits de vote complet au sein de la confédération syndicale.

Aux Pays-Bas, les travailleurs de la construction du syndicat FNV a réuni 3.000 de ses 30.000 travailleurs indépendants, dans le secteur de la construction, au sein d'une organisation affiliée disposant de ses propres politiques et employés. Malgré le scepticisme initial, cette initiative est une réussite car les travailleurs indépendants avaient les mêmes besoins de sécurité, de revenus réguliers et d'environnement de travail sûr⁴.

- **Créer des organisations et recruter des membres parmi d'autres organisations.** Ces deux dernières décennies ont connu une croissance stupéfiante d'organisations de travailleurs autonomes de l'économie informelle, principalement des travailleuses, souvent désavantagées à plusieurs égards à cause de leur origine ethnique ou de leur statut de migrantes. Alors que certains préfèrent des structures associatives et ont formé des réseaux ou des partenariats avec des syndicats, voire créé des forums politiques communs, d'autres ont choisi de fonder des syndicats ou mis en œuvre une stratégie à facettes multiples.

L'association des travailleuses à domicile du Bangladesh, par exemple, a été créée en 1995: elle est aujourd'hui présente dans 64 districts et représente 18.000 travailleurs à domicile. Elle est affiliée à la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) et à HomeNet.

En Inde, la Fédération indienne des travailleurs de l'*anganwadi* (AIFAWH) organise l'*anganwadi* (garde d'enfants) dans plusieurs états. Les dirigeants du syndicat se sont rendus de village en village pour visiter les garderies, comprendre les problèmes des travailleurs et trouver des solutions collectives. Leurs campagnes ont été fructueuses: près de 250.000 travailleurs de l'*anganwadi* dans 22 états se sont syndiqués⁵.

- **Créer des organisations à facettes multiples et recruter des membres.** En Inde, l'Association des travailleuses indépendantes (SEWA) est l'un des exemples les plus connus d'initiative réussie qui a permis l'organisation et l'autonomisation de femmes pauvres actives dans l'économie informelle. Le modèle de SEWA a inspiré d'autres initiatives à travers le monde et en particulier en Asie, mais aussi en Afrique du Sud et en Turquie.

Créée en 1972, SEWA tire sa force de l'adoption d'une approche à plusieurs niveaux et de son action: comme syndicat, comme coopérative et comme mouvement de femmes. Elle s'appuie sur le besoin d'un plein emploi, de la sécurité au travail ainsi que de la sécurité pécuniaire, alimentaire et sociale. Ses axes d'approche sont l'autosuffisance, le droit pour les pauvres de former leurs propres organisations, ainsi que la nécessité d'offrir une formation au renforcement de l'aptitude des femmes à la direction, à la confiance et à la négociation, dans leur foyer comme à l'extérieur. SEWA offre un large éventail de services, dont la mobilisation

SEWA en Inde fonctionne comme un syndicat, une coopérative ainsi qu'un mouvement de femmes.

4 Cremers, janvier, 2006. "Le travail non-déclaré dans le secteur de la construction: rapport du pays - Danemark." European Institute for Construction Labour Research. Juin. <http://www.clr-news.org/CLR-Studies/Denmark%2003-OK.pdf>.

5 Pour plus de détails, voir <http://aifawh.org/index.php>.

et les négociations par secteur, la création de coopératives de production et de services, des services financiers, d'assurance et de sécurité sociale.

Aujourd'hui, SEWA compte plus d'un million de travailleuses indépendantes parmi ses membres et est affiliée au mouvement syndical international à la fois aux niveaux sectoriel et central et à des instituts de recherche en développement. En Inde, SEWA fait partie d'un réseau national plus large d'organisations du secteur non syndiqué comme le Centre national du travail (NCL). Le NCL a été créé pour donner une visibilité aux travailleurs du secteur informel et obtenir la reconnaissance de leur droit à se syndiquer. Il comprend des syndicats d'ouvriers de la construction, de travailleurs intérimaires et domestiques, ainsi que des syndicats d'ouvriers agricoles et forestiers.

L'Association nationale des vendeurs ambulants de l'Inde (NASVI) a été créée avec le soutien de SEWA en 1998, afin de mieux faire reconnaître la contribution des vendeurs ambulants à l'économie urbaine et de provoquer des changements du contexte régulateur, en vue d'améliorer leurs conditions de vie et leur sécurité de travail. En 2003, 276 organisations représentant 168.000 vendeurs ambulants de 20 états indiens, avaient officiellement adhéré⁶.

- **Du syndicat national au syndicat international.** Au Costa Rica, l'Association des travailleurs domestiques (ASTRADOMES) a été créée en 1991. Elle est affiliée à la Confédération des travailleurs domestiques d'Amérique latine et des Caraïbes (CONLACTRAHO). L'adhésion est ouverte à tous les travailleurs domestiques, bien que les membres soient principalement des migrantes nicaraguayennes, ce qui correspond au grand nombre de travailleurs migrants employés au Costa Rica. ASTRADOMES fournit une série de services, dont le conseil et l'assistance juridique pour les travailleurs domestiques, un gîte temporaire pour les travailleurs licenciés, des ateliers de formation sur des thèmes comme les droits du travail et la santé reproductive, et organise des activités sociales en soutien de l'identité culturelle des travailleurs. Elle a formé un partenariat (1994-98) avec le Centre national de développement de la famille et des femmes (un organisme gouvernemental), en vue de l'organisation de journées de formation dans un parc public fréquenté par les migrants nicaraguayens. Ces réunions avaient été annoncées par des affiches dans la rue et sur les ondes de stations de radio locales.

En 2005, ASTRADOMES a déposé un recours en inconstitutionnalité devant la Cour constitutionnelle, contre le traitement discriminatoire des travailleurs domestiques par la loi costaricienne du travail en matière d'horaires de travail minimum, de vacances et de droits aux services de santé et à une pension de retraite. La Cour a accordé aux travailleurs domestiques le droit à un jour complet de congé par semaine et le bénéfice des jours fériés, bien que la réforme de la loi sur le travail soit encore en cours⁷.

CONLACTRAHO réunit des associations de travailleurs domestiques et de syndicats de 13 pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Tout en soulignant la vulnérabilité de nombreux travailleurs domestiques, la confédération milite en faveur d'une réforme des codes du travail et de l'extension de la protection sociale, aux travailleurs domestiques ainsi que pour la reconnaissance du travail domestique en termes d'égalité et de non-discrimination.

Au niveau international, des fédérations de syndicats ont joué un rôle important dans les campagnes en faveur des droits des travailleurs

⁶ Pour plus de détails, voir La Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration du BIT, 298/ESP/4 L'économie informelle, p.5 et www.sewa.org.

⁷ Voir la section Ressources: La base de données sur les bonnes pratiques, Le programme de la migration international du BIT.

domestiques. L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), en collaboration avec d'autres syndicats mondiaux, a créé un réseau international de syndicats de travailleurs domestiques et d'autres organisations⁸. Ses objectifs comprennent la mise en contact et la coordination avec des organisations de travailleurs domestiques afin de promouvoir les droits de ceux-ci. Ce réseau a fait campagne avec succès pour que le BIT développe un instrument international sur le travail domestique lors des Conférences internationales du travail 2010-2011, lequel instrument a été adopté en 2011 (voir la note sur les travailleurs domestiques).

Au niveau international, les fédérations de syndicats ont joué un rôle essentiel en faveur des droits des travailleurs domestiques.

■ Points d'entrée pour atteindre les travailleurs de l'économie informelle.

- **Formation à la sécurité et à la santé au travail.** La formation à la sécurité et à la santé au travail et les programmes de sensibilisation peuvent faire office de point d'entrée pour développer des contacts et organiser les travailleurs de l'économie informelle. Les interventions en matière de santé et de sécurité sont bien perçues par les travailleurs comme par les employeurs, car les dangers influent sur leur capacité à gagner un revenu et sur la productivité en général. Les syndicats peuvent également fournir des services permanents de conseil en matière de santé et de sécurité au travail, soit de manière unilatérale, soit en coopération avec l'inspection du travail.

En Inde, la Hind Mazdoor Sabha Union (HMS) a réussi à syndiquer les travailleurs des chantiers de déconstruction navale, l'une des industries les plus dangereuses et les moins protégées. L'industrie est sévèrement contrôlée par des organisations d'employeurs et la majorité des travailleurs y sont des migrants, sans papiers d'identité, ce qui rend la syndicalisation particulièrement difficile. La déconstruction navale est le processus de démantèlement d'un vieux navire en vue de sa vente comme rebut ou déchet. Toutes les opérations exposent les travailleurs à un grand nombre de dangers, dont l'exposition à l'amiante, au plomb, au bruit excessif et au feu. Elles impliquent également des activités dangereuses comme la découpe de métaux, l'enlèvement de peintures ou d'huiles, l'assainissement de réservoirs, le travail en milieux confinés. HMS a commencé par organiser les travailleurs des chantiers de déconstruction voici quelques années, à travers le syndicat Mumbai Port Trust, Dock and General Employees. Ses représentants ont surveillé les chantiers et noté que les travailleurs étaient fréquemment blessés, que beaucoup étaient jeunes ou encore des enfants. Les travailleurs n'avaient pas accès à de l'eau potable, ou à un local de premiers soins, et aucun transport n'était assuré vers l'hôpital en cas d'accident. HMS a tout d'abord fourni de l'eau potable et une formation aux premiers soins. Il a négocié la présence permanente sur le site d'une ambulance avec le St John's Ambulance Service et la Croix-Rouge. Au fil du temps, les travailleurs ont été mis en confiance par HMS et ont commencé à émettre d'autres types de plaintes. Comme la plupart des travailleurs ne disposaient pas de papiers d'identité, ils étaient souvent vulnérables. Des cartes de membre du syndicat ont été distribuées, afin que leur porteur puisse produire un document d'identité en cas de contrôle de police. Simultanément, les autorités ont été rassurées par l'accent mis sur la santé et la sécurité au travail. La confiance dans le syndicat aidant, les travailleurs ont exprimé le souhait de devenir membres. Aujourd'hui, les travailleurs des chantiers de déconstruction à Mumbai et dans d'autres ports, sont mieux organisés et représentés et ils font partie d'une initiative internationale qui en appelle à des normes légales obligatoires⁹.

En Inde, HMS a trouvé divers points d'entrée pour soutenir les travailleurs des chantiers de déconstruction navale - l'une des industries les plus dangereuses et les moins protégées - et d'organiser avec succès un syndicat.

⁸ Voir <http://www.idwn.info/>.

⁹ Pour plus de détails, voir <http://www.imfmetal.org/>.

Des équipes tripartites ont amélioré la sécurité et la santé au travail aux Philippines sur les sites de construction.

- **Partenariats tripartites.** La plupart des systèmes d'inspection du travail sont débordés, de sorte que le contrôle des entreprises informelles exige des partenariats avec une grande variété d'organisations qui disposent de réseaux dans l'économie informelle. Les initiatives les plus efficaces combinent le mandat statutaire, la législation et le soutien tripartite.

Les syndicats de la construction aux Philippines ont noué un partenariat avec le département du travail et les employeurs afin de mettre en œuvre la nouvelle loi 13 qui impose le respect des normes de santé et de sécurité au travail. La loi couvre "toutes les opérations et entreprises dans l'industrie de la construction et de ses branches", donc aussi bien les travailleurs permanents qu'intérimaires. Une équipe tripartite composée de représentants des travailleurs, du gouvernement et des employeurs a été créée. Elle a organisé un programme de visite des chantiers ainsi que des séminaires et des campagnes de sensibilisation sur site. Outre la formation, des réunions quotidiennes ont été convenues entre les ouvriers et les chefs de chantier afin d'identifier les problèmes potentiels de santé et de sécurité de chaque métier et d'y apporter une solution. Cette initiative a donné plus d'autonomie aux responsables de chantier et a conduit à l'organisation, aux Philippines, du premier syndicat de la branche qui réunit des travailleurs du secteur informel. La présence de syndicats dans les entreprises qui sous-traitent, leur a permis d'occuper une position stratégique pour influencer la santé et la sécurité au travail ainsi que les conditions de travail en général dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement¹⁰.

- **Création de centres de formation et de centres sociaux.** Le Syndicat général des travailleurs domestiques de Hong Kong a pris naissance dans les centres de formation professionnelle du gouvernement. La Confédération des syndicats de Hong Kong (HKCTU) a géré des programmes dans ces centres où les travailleuses domestiques suivaient des cours de perfectionnement. Dans trois de ces centres, et avec l'aide d'organismes, les femmes ont formé des groupes et jeté les bases du syndicat en 18 mois¹¹. Le syndicat s'intéresse aux questions d'indemnisation des accidents de travail, de salaires minimum, de pensions, d'assurance et de modification de la législation du travail en vue de fixer des horaires et un statut des employés.

Aux Philippines, au Brésil, et en Thaïlande, des syndicats font pression pour l'extension des systèmes de sécurité sociale à l'économie informelle.

- **Extension de la protection sociale.** Les syndicats peuvent jouer un rôle politique important en cherchant à étendre la protection sociale. Par exemple, la composition tripartite des systèmes nationaux de sécurité sociale a permis aux syndicats, aux Philippines et en Thaïlande, de revendiquer l'extension du système aux travailleurs de l'économie informelle¹². Au Brésil, la Centrale unique des travailleurs (CUT) a fait pression sur l'administration municipale de Sao Paulo et sur le gouvernement fédéral, en vue d'élaborer une loi qui soit à la fois sensible aux besoins de la famille et à ceux des micro-entreprises individuelles et qui comporte des mécanismes fiscaux et de protection sociale appropriés¹³.

Un autre exemple d'un syndicat qui cherche à étendre la protection sociale peut être trouvé au Portugal, sur l'île de Madère, connue pour ses broderies depuis le milieu du XVIII^e siècle. L'Union des broderies de Madère a négocié en 1974 avec succès, au niveau du gouvernement régional, une loi qui garan-

10 Sator, Vanessa and Renales, Marilou (2003), «Improving Working Conditions in the Informal Sector.» In Challenge of Informal Work in the Philippines, édité par Sandra O. Yu, Manila: BIT.

11 Voir la section Ressources: Inclusive Cities - Recruiting Informal Workers into Democratic Workers' organizations: Organizing in the Informal Economy: Resource Book for Organizers Sec.2. p.10.

12 Yu, Sandra, 1999. "The Philippines." dans Labour Education Journal 1999/: Trade unions in the informal sector: Finding their bearings: Nine country papers. Genève, BIT.

13 Pour plus de détails, voir www.streetnet.org.za/.

tissait aux brodeuses à la retraite des allocations sociales de base et ensuite, en 1979, une loi régissant les congés de maladie et de maternité¹⁴.

Certaines confédérations syndicales nationales ont créé leurs propres plans d'assurance-santé, qu'elles gèrent directement, ou ont négocié des assurances de groupe avec des compagnies d'assurance privées. Ces services peuvent également être offerts aux travailleurs de l'économie informelle qui adhèrent à un syndicat.

■ **Sensibilisation politique et plateformes de négociation communes.**

Une base légale est importante pour rendre efficaces les initiatives de protection et de syndicalisation. Les syndicats, tout comme les organisations d'employeurs, ont prôné des réformes du cadre législatif afin de simplifier l'enregistrement d'entreprises. En outre, ils ont fait pression de différentes manières pour étendre la législation du travail à l'économie informelle :

- en réduisant le nombre minimum d'employés à partir duquel la législation du travail devient applicable;
- en élargissant la définition des termes "employé" et "relation de travail" protégés par la législation du travail, pour y inclure les travailleurs engagés à façon à des conditions spécifiques (voir la note sur les relations de travail);
- en instaurant des politiques qui étendent explicitement la portée de la législation sur le travail à des secteurs spécifiques de l'économie informelle comme les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques, les travailleurs de la construction et de l'agriculture.

Les syndicats de travailleurs municipaux, en particulier, ont un rôle essentiel à jouer auprès des autorités et administrations locales. En Amérique latine, l'ULATMUN, l'Union latino-américaine des syndicats de travailleurs municipaux, a adopté une plateforme d'action destinée à accompagner la transition vers la formalité des vendeurs ambulants, en revendiquant leur enregistrement, des politiques publiques intégrales et une planification urbaine, dont la mise à disposition d'une infrastructure et des services nécessaires. Ils voient leur rôle comme facilitateurs de la création d'organisations fondées sur l'affiliation, qui, dans le contexte de l'Amérique latine, devraient prendre en compte les besoins particuliers des femmes et des vendeurs autochtones (voir également la note sur les vendeurs ambulants)¹⁵.

■ **Alliances et partenariats avec les associations de travailleurs de l'économie informelle.** Dans certains cas, des centres syndicaux nationaux nouent des alliances et des partenariats avec des associations sans les intégrer nécessairement à leurs structures. Le British Trade Unions Congress, Oxfam et le National Group on Homeworking, par exemple, se sont associés pour lancer une campagne revendiquant auprès du gouvernement et des détaillants, le respect de la loi qui garantit un salaire minimum, un nombre limité d'heures de travail, des congés payés et une protection contre la discrimination à l'égard des travailleurs à domicile au Royaume-Uni.

Des syndicats d'Amérique latine font pression en faveur de diverses mesures qui permettraient aux vendeurs ambulants d'échapper à l'informalité.

L'Alliance zambienne des associations de l'économie informelle (AZIEA) est affiliée au centre national zambien, du ZCTU et membre de StreetNet International. Elle organise les vendeurs ambulants, demande la reconnaissance de leur rôle dans l'économie nationale, leur protection et leur représentation. AZIEA a négocié avec le ministère des pouvoirs locaux et du logement, afin de réformer la loi sur les marchés, notamment la composition du conseil pour y permettre la représentation des vendeurs ambulants, et avec les gou-

14 Chen, Martha; Jhabvala, Renana; and Lund, Frances, 2002. Supporting workers in the informal economy: A policy framework, Document de travail sur l'économie informelle, 2002/2, Secteur de l'emploi, Genève, BIT.

15 Castillo G, Orsatti A (comp) Trabajo Informal y sindicalismo Montevideo, BIT /CINTERFOR 2005.

vernements locaux sur des questions relatives aux redevances, à la collecte des immondices, à la garde des enfants et à la sécurité. Pour améliorer son pouvoir de négociation, AZIEA a lancé des programmes de formation sur le rôle de l'association et le besoin de réformer les lois et les règles d'accès aux marchés, ainsi que sur l'investissement accru dans les infrastructures et les services. Elle a fait pression auprès des parlementaires et conseillers, des consommateurs et des résidents, pour une plus grande transparence et pour le respect du budget des dépenses et des recettes des gouvernements locaux. Un atelier sur la création d'alliances a réuni en mars 2005 l'Association zambienne des marchés, le Syndicat zambien uni des travailleurs municipaux, le ZCTU et AZIEA. L'atelier a identifié des problèmes communs et des défis, a convenu d'une plateforme de négociation commune, d'une campagne de sensibilisation et de pression visant les autorités locales zambiennes¹⁶.

■ **Tripartisme et dialogue social.** Lorsqu'il a été possible d'établir un forum ou des négociations tripartites, des conventions importantes ont pu être signées qui ont amélioré la garantie de revenus et la protection sociale.

Au Sénégal, des syndicats ont été associés à des mesures d'extension de l'assurance-santé aux travailleurs de l'économie informelle.

Au Sénégal, par exemple, les syndicats des travailleurs des transports (CNTS et CNTS FC) sont activement associés à la conception et à la mise en œuvre d'un plan d'assurance-maladie qui vise à couvrir tous les travailleurs du secteur des transports et leur famille (quelque 400.000 personnes). En outre, le Comité national du dialogue social s'est activement engagé sur la voie du développement d'une stratégie en faveur de l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle¹⁷.

En Inde, la loi sur la sécurité sociale des travailleurs non syndiqués a été votée par le parlement en décembre 2008. Elle prévoit une carte d'identité, une assurance-vie, une couverture médicale de base, des allocations de maternité et de vieillesse en faveur des travailleurs indépendants. Cette demande est fort ancienne – la SEWA l'a formulée voici 20 ans déjà – et a été concrétisée grâce à une représentation indéfectible, à la pression et au dialogue¹⁸.

Au Ghana, le nouveau Document stratégique de réduction de la pauvreté 2006-2007 s'intéresse en particulier à la création d'emplois dans le contexte du besoin d'émancipation de l'économie informelle à travers le concept du travail décent. Deux projets pilotes dans des districts locaux ont créé les mécanismes du dialogue social, en réunissant le gouvernement local, les représentants d'une assemblée élue, les petites entreprises, les syndicats et la société civile, afin d'établir un plan de développement économique local et des projets à petite échelle, destinés à aider les petites entreprises à s'agrandir. Les femmes représentent deux tiers des bénéficiaires. Un sous-comité de l'assemblée locale a dressé un inventaire complet des PME et encouragé celles qui n'étaient pas encore membres, à adhérer aux associations. Ces projets ont également permis d'étendre l'assurance-santé nationale aux PME et de créer des coopératives d'épargne et de crédit pour le travail décent, afin de renforcer la stabilité économique et de mobiliser des capitaux en faveur des investissements. L'engagement actif du gouvernement, de l'organisation d'employeurs et des syndicats a joué un rôle essentiel pour faire aboutir cette importante initiative politique¹⁹.

16 www.streetnet.org/english/PSIreportzambia.htm PSI/Streetnet Alliance Building Workshop, Zambia March 2005.

17 Pour plus de détails, voir la section Ressources section to access: La Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration du BIT, 298/ESP/4 L'économie informelle, p.12.

18 Bulletin d'information électronique de SEWA, n° 17 août – décembre 2008, www.sewa.org.

19 Pour plus de détails, voir la section Ressources: La Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration du BIT, 298/ESP/4 L'économie informelle.



Réunion de femmes travailleuses, Tadjikistan.

RESSOURCES

Cette section fournit une liste des ressources afin de permettre au lecteur d'approfondir la question. Plus de détails au sujet des bonnes pratiques citées sont accessibles à partir de cette section. Elle comprend également les instruments internationaux, les conclusions de la Conférence internationale du Travail, les publications intéressantes et les outils de formation. Une bibliographie des références dans le texte suit. Certaines informations peuvent se recouper dans les deux listes.

Instruments de l'OIT et de l'ONU et Conclusions des Conférences internationale du Travail

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

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

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

Résolution de l'OIT concernant le travail décent et l'économie informelle.

<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

Publications pertinentes

Ahn, Pong-Sul (Ed.) 2007 Organizing for Decent Work in the Informal Economy: Strategies, Methods and Practices, Bureau subrégional pour l'Asie du Sud du BIT, Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV), New Delhi.

Chen, Martha; Jhabvala, Renana; and Lund, Frances, 2002. Supporting workers in the informal economy: A policy framework. Document de travail sur l'économie informelle, Secteur de l'emploi, 2002/2, Genève: BIT.

BIT 1999. "Trade Unions and the Informal Sector: Towards a Comprehensive Strategy." Document préparé pour Le colloque international sur les syndicats et le secteur informel, 18 - 22 octobre.

--- 2007, The transition to formalization: Recent trends, Policy debates and good practices on the informal economy, Proceedings of the Tripartite Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalisation, Genève, BIT.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_110324.pdf

--- 2007 La Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration du BIT, 298/ESP/4 L'économie informelle, mars 2007, Genève.

<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/esp-4.pdf>

--- 2010 Rapport IV(1) Travail décent pour les travailleurs domestiques, CIT, 99e session, Genève.

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_143337/lang--en/index.htm

--- 2011, Colloque sur le travail précaire, octobre 2011, Genève.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_165739.pdf

Thanachaisethavut, Bundit and Charoenlert, Voravith, 2006. "Extending labour protection to the informal economy in Thailand," dans David Tajgman, Editeur r. Extending Labour Law to All Workers: Promoting Decent Work in the Informal Economy in Cambodia, Thailand and Mongolia. Bangkok: BIT.

Outils

IFWEA 2008 Recruiting Informal Workers into Democratic Workers' organisations : Organising in the Informal Economy : Resource Book for Organizers IFWEA Cape Town.

ICEM (International Confederation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union) 2008, Mini Guide Dealing with Contract and Agency Labour.

<http://www.gurn.info/en/topics/precarious-work/trade-unions-and-precarious-work/icem-miniguide-to-dealing-with-contract-and-agency-labour>

Inclusive Cities, Activist Toolbox, Organizing in the Informal Economy, Resource book for organizers, Recruiting Informal Workers into Democratic Workers' Organizations, StreetNet et WIEGO.

<http://www.inclusivecities.org/organizing/building-organizations/>

BIT, La base de données sur les bonnes pratiques, Le programme de la migration internationale.

http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home?p_lang=en

BIT, Amélioration du travail dans le cadre du développement local - WIND,

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/projects/WCMS_122334/lang--en/index.htm

BIT, 2002, Promoting Gender Equality: A resource kit for trade unions, Genève, BIT.

http://actrav.itcilo.org/library/english/06_Gender/resource_kit_for_tu/gender_equality_index.htm

---2002 A job at any price? Decent work and the informal economy. BIT, Genève.

http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=fr&p_ieresource_id=808

--- 2002 Decent Work and the Informal Economy: CD Rom with 2002 Background papers. BIT, Genève.

http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=806

--- 2008 Trade Union Manual for Organizing Informal Economy Workers, Bureau sub-regional pour l'Asie de l'Est, BIT, Bangkok.

Pour plus d'informations sur le Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV) de l'OIT, voir le site <http://www.ilo.org/actrav/lang--fr/index.htm>

Références

Ahn, Pong-Sul (Ed.) *Organizing for Decent Work in the Informal Economy: Strategies, Methods and Practices*, Bureau subrégional pour l'Asie du Sud du BIT, Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV), New Delhi (2007).

Chen, Martha; Jhabvala, Renana; et Lund, Frances, 2002. *Supporting workers in the informal economy: A policy framework*, Document de travail sur l'économie informelle, 2002/2, Genève, BIT.

BIT, 1999, "Trade Unions and the Informal Sector: Towards a Comprehensive Strategy." Document préparé pour Le colloque international sur les syndicats et le secteur informel, 18 - 22 octobre.

BIT, 2007, La Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration du BIT, 298/ESP/4 L'économie informelle.

Jankulovska, L. *Federation of Trade Unions of Macedonia CCM*. Secteur de l'emploi, Genève, BIT, 2002.

http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=35

Pineda, O.R. "Bridging the Gender Formal/Informal Divide in Labor Movements within a Globalizing ASEAN", document présenté à la Conférence inter-université de l'ASEAN sur le développement social, 8e session, 28 - 31 mai 2008.

Thanachaisethavut, Bundit et Charoenlert, Voravith, 2006. "Extending labour protection to the informal economy in Thailand," dans David Tajgman, Editeur. *Extending Labour Law to All Workers: Promoting Decent Work in the Informal Economy in Cambodia, Thailand and Mongolia*. Bangkok: BIT.

TUCA/CSA et FES-ITUC atelier sur "Organising workers in the informal economy" Lomé, Togo, décembre 1 - 2, 2008.

<http://www.csa-csi.org/content/section/32/207/%20EconomicalInformal>

Sator, Vanessa et Renales, Marilou (2003). «Improving Working Conditions in the Informal Sector.» In *Challenge of Informal Work in the Philippines*. Edité par Sandra O. Yu. Manila: BIT.

Yu, Sandra, 1999. "The Philippines." dans Labour Education Journal 1999/3: *Trade unions in the informal sector: Finding their bearings: Nine country papers*. Genève: BIT.

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