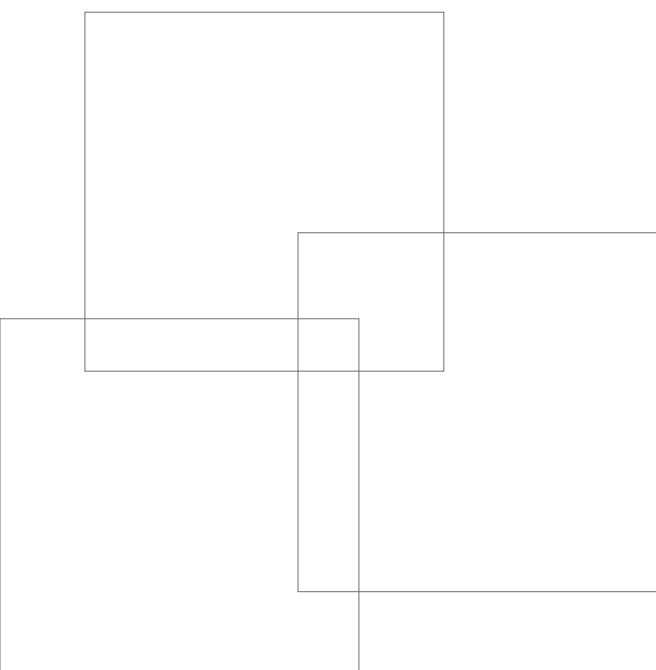




Bureau
international
du Travail
Genève



2

Les politiques nationales de l'emploi: un guide pour les organisations de travailleurs

Quelles sont les conditions d'une
participation réussie des syndicats à
une politique nationale de l'emploi ?

**Quelles sont les conditions
d'une participation réussie
des syndicats à une politique
nationale de l'emploi ?**



Copyright © Organisation internationale du Travail 2017

Première édition 2016

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

LES POLITIQUES NATIONALES DE L'EMPLOI - un guide pour les organisations de travailleurs

Bureau international du Travail . – Genève: BIT, 2017

ISBN: 978-92-2-231270-2 (print)

ISBN: 978-92-2-231271-9 (web pdf)

Bureau international du Travail

Politiques de l'emploi /rôle des syndicats/ promotion de l'emploi/ plan d'action /collecte des données /main-d'oeuvre /économie informelle /marché du travail

13.01.3

Disponible aussi en anglais: *National employment policies: A guide for workers' organizations* (ISBN 978-92-2-129343-9 (print) / 978-92-2-129344-6 (web pdf)), Genève, 2015, en arabe (ISBN 978-92-2-629343-4 (print) / 978-92-2-629344-1 (web pdf)), Genève, 2015, et en russe: *Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников* (ISBN 978-92-2-429343-6 (print) / 978-92-2-429344-3 (web pdf)), Moscou, 2015.

[ILO Cataloguing in Publication Data](#)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.
Création graphique, conception typographique, mise en pages, impression, édition électronique et distribution.
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.
Code: CMD - STA

Aperçu rapide

Les syndicats interviennent dans un domaine qui correspond à une préoccupation majeure de la vie des gens, à savoir, leur emploi. Les syndicats comprennent les problèmes liés au travail dans leur pays et ont des idées concrètes pour les surmonter. Cela fait d'eux des parties prenantes naturelles de l'élaboration des politiques de l'emploi. Nul mieux que les syndicats ne peut parler au nom des travailleurs.

Pour les syndicats, endosser ce rôle signifie relever un certain nombre de défis. Ils devront en effet sortir de leur champ d'action traditionnel centré sur les salaires et les conditions de travail pour appréhender les questions d'emploi dans un contexte économique plus large. Ils devront également être aussi actifs que possible dans les débats consacrés à la politique nationale de l'emploi dans leur pays. Ils auront à former des coalitions entre eux ainsi qu'avec d'autres acteurs partageant les mêmes idées. Tout cela implique qu'ils devront renforcer les capacités et l'expertise de leurs organisations, afin de pouvoir jouer un rôle actif tout au long du cycle politique.

Les processus des politiques nationales de l'emploi qui réussissent à intégrer les syndicats ont en commun les quatre caractéristiques suivantes :

- Un dialogue social efficace est la pierre angulaire du processus politique. Le dialogue social est plus qu'un simple échange d'informations, mais il ne s'agit pas d'une négociation. Concernant les politiques nationales, ce sont les gouvernements qui ont le dernier mot. Cependant, un dialogue social tripartite, impliquant le gouvernement ainsi que des représentants des travailleurs et des employeurs, est indispensable pour formuler et mettre en œuvre une politique de l'emploi crédible et efficace.
- Les partenariats stratégiques sont essentiels. En s'associant, les syndicats représenteront un nombre plus important de travailleurs et leur avis aura alors plus de chances d'être pris en compte par les décideurs.
- Une politique de l'emploi fait intervenir de nombreux acteurs différents : le ministère de l'emploi, les principaux ministères créateurs d'emplois, le ministère des finances, la banque centrale, des organisations de la société civile représentant les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs informels. Une politique nationale de l'emploi solidement étayée nécessite de réunir toute ces parties prenantes dans un cadre institutionnel propice au dialogue social.
- Le processus d'élaboration et de mise en œuvre de la politique de l'emploi doit coïncider avec le processus général de planification nationale. Un cadre national de développement est un plan global dans lequel un pays fixe ses priorités en matière de développement sur une certaine période. En principe, les budgets nationaux sont établis par rapport à ces priorités.

Les syndicats doivent également faire en sorte que les travailleurs ruraux et informels participent au débat. Dans certains pays, les syndicats sont en train de changer leur structure de gouvernance pour permettre la représentation des travailleurs de l'économie informelle. Par exemple, certains syndicats ont révisé leurs statuts afin que ces travailleurs ou leurs associations puissent devenir membres. Une autre possibilité consiste à former des alliances avec des organisations de travailleurs informels.

Table des matières

Aperçu rapide	v
2.1. Un rôle nouveau pour les syndicats	
Élargir le champ d'action	1
Des actions nouvelles et créatives	1
Bâtir des coalitions	1
Des capacités renforcées	2
2.2. Les quatre caractéristiques principales d'un processus d'élaboration des politiques réussi	
Un dialogue social efficace	3
Des partenariats stratégiques	5
Un ancrage institutionnel fort	6
L'alignement avec les processus de planification nationale	7
2.3. Garantir la participation des travailleurs ruraux et informels	
Références	10

2.1. Un rôle nouveau pour les syndicats

Les gens associent les syndicats à une préoccupation majeure dans leur vie, à savoir, leur emploi. Les syndicats comprennent les problèmes liés au travail dans leur pays et ont des idées concrètes pour les surmonter. Ils sont des défenseurs essentiels de la promotion du travail décent. Cela fait d'eux des parties prenantes naturelles de l'élaboration des politiques de l'emploi. Nul mieux que les syndicats ne peut parler au nom des travailleurs.

En prenant part aux stratégies de réduction de la pauvreté et en s'assurant que celles-ci intègrent des thèmes comme celui du **travail décent**, les syndicats ont acquis de l'expérience et élargi les perspectives des gouvernements dans de nombreux pays (d'Achon, 2011). Leur avis sur la **politique nationale de l'emploi** est encore plus important. Cependant, ce nouveau rôle va bien au-delà des centres d'intérêt et des moyens d'action traditionnels des syndicats. Certains des défis à relever sont exposés ci-après.

Élargir le champ d'action

Les syndicats traitent au quotidien tout un ensemble de questions qui sont traditionnellement de leur ressort, en rapport notamment avec les salaires, les pensions, les avantages sociaux, les **négociations collectives**, la santé et la sécurité ou les conditions de travail. Face à une situation de l'emploi de plus en plus complexe, ils vont devoir étendre leur champ d'action et le **dialogue social** aux politiques économiques plus générales. Cela signifie qu'ils devront sortir de leurs activités traditionnelles centrées uniquement sur les **institutions du travail** pour appréhender les questions d'emploi dans un contexte économique plus large.

Des actions nouvelles et créatives

Pour influencer la politique nationale de l'emploi, les syndicats ne peuvent pas s'appuyer uniquement sur l'organisation classique des relations entre partenaires sociaux. Ils doivent repenser et diversifier leurs moyens d'intervention. Dans les pays où il existe un espace de débat réunissant toutes les parties prenantes d'une politique nationale de l'emploi, les syndicats devront être le plus actifs possible. Cela est pour eux le meilleur moyen d'exprimer leurs préoccupations concernant l'emploi. Lorsqu'un tel espace de débat n'existe pas, ils doivent plaider pour que celui-ci soit mis en place.

Bâtir des coalitions

Les secteurs d'action concernés par l'emploi sont si nombreux que le seul moyen pour relever ce défi consiste à mettre en place des partenariats et des coalitions les plus larges possible. Étant donné les ressources limitées dont disposent les syndicats, la création de réseaux avec des acteurs économiques et sociaux au niveau national peut s'avérer très efficace. La constitution stratégique de réseaux avec des organisations aux vues similaires permet de s'assurer une place (et une voix) aux diverses tables de discussion. Par ailleurs, les travailleurs sont rarement représentés par une seule organisation centrale au niveau national, mais plutôt par plusieurs syndicats. Cela ne facilite ni l'harmonisation des points de vue, ni la représentation des intérêts

des travailleurs. Il est essentiel que les syndicats eux-mêmes forment des coalitions. Ils doivent également veiller à ce que les femmes, les jeunes et les travailleurs informels soient correctement représentés et que l'opinion de ces groupes soit bien prise en compte dans le processus d'élaboration d'une politique nationale de l'emploi.

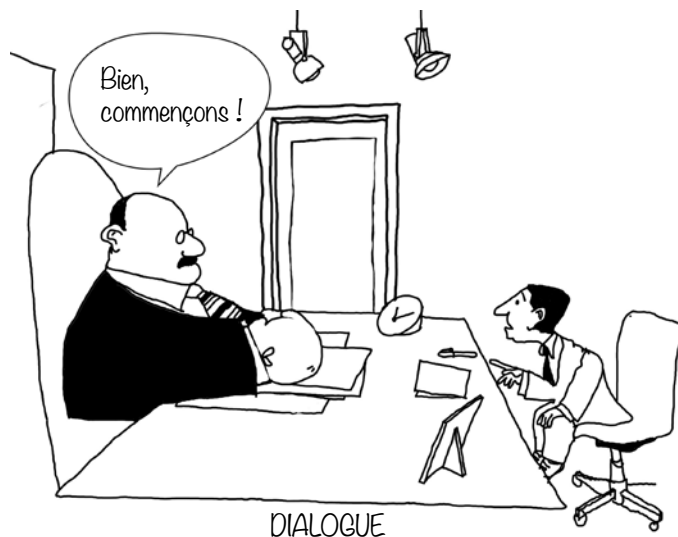
Des capacités renforcées

Pour participer utilement à des débats nationaux complexes, les syndicats devront peut-être renforcer leurs capacités et leur expertise. Ils auront à présenter des arguments bien documentés pour justifier leur position. Pour cela, ils auront besoin de données de qualité, d'analyses solides de ces données et de bons conseils pour l'élaboration des politiques. Il leur faudra également mettre en place un groupe constitué de personnes qui comprennent les thèmes abordés ainsi que des coalitions capables d'influencer le débat public.

Toutes ces choses ne dépendent pas entièrement des syndicats. Dans tout pays, la disponibilité et la qualité des données dépendent des instituts de statistique. Une bonne analyse des données demande du temps et de l'engagement. Les conseils pour l'élaboration des politiques devant tenir compte de la situation d'un pays donné, cela requiert également certaines connaissances et compétences. La formation par les syndicats de certains de leurs adhérents ne se fait pas du jour au lendemain et nécessite des ressources, des méthodes adaptées et une certaine préparation. Ce dernier point, même s'il est important, sort du cadre de ce guide.

Chaque syndicat est confronté à des problèmes qui lui sont propres lorsqu'il s'agit d'allouer des ressources limitées. Cependant, il faut garder à l'esprit que la présence en interne de spécialistes de l'analyse du marché du travail et de l'emploi peut faire une grande différence pour ce qui est de la capacité de votre syndicat à influencer les politiques publiques.

Établir des partenariats avec des universités et des instituts de recherche est un autre bon moyen d'obtenir des données, des analyses et des conseils. Cela aide également à bâtir des coalitions autour de certaines questions de politique publique.



2.2. Les quatre caractéristiques principales d'un processus d'élaboration des politiques réussi

Les processus des politiques nationales de l'emploi qui réussissent à intégrer les syndicats ont en commun les quatre caractéristiques suivantes :

- Un dialogue social efficace
- Des partenariats stratégiques
- Un ancrage institutionnel fort
- Une coordination avec le processus de planification nationale.

Un dialogue social efficace

Le dialogue social regroupe toutes les formes de négociations, de consultations et d'échanges d'informations entre les gouvernements et leurs partenaires sociaux. Le dialogue social est indispensable pour mettre en œuvre et **formuler une politique** de l'emploi crédible et efficace.

Pour que les syndicats puissent prendre part efficacement au dialogue social, un pays doit respecter la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement. L'Organisation internationale du Travail (OIT) a établi huit conventions couvrant les principes et droits fondamentaux au travail. Parmi celles-ci figurent les Conventions n° 87 et n° 98, qui couvrent la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives (OIT, 1948 ; OIT, 1949).

L'environnement doit être favorable aux relations entre les partenaires sociaux, avec une application effective du droit et des mécanismes efficaces de règlement des différends. Les syndicats doivent être légitimes, indépendants et représentatifs des travailleurs, y compris des travailleurs marginalisés comme les jeunes et les travailleurs informels. La Convention n° 144 de l'OIT définit la notion d'« organisations représentatives » des employeurs et des travailleurs (OIT, 1976).

La Convention 144 exige également des États ratificateurs qu'ils organisent des consultations entre les représentants du gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur des points qui sont à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail. Conformément à la convention, les employeurs et les travailleurs doivent être représentés sur un pied d'égalité dans tous les organes consultatifs et des consultations doivent avoir lieu au moins une fois par an.

Le gouvernement et les partenaires sociaux doivent avoir les compétences ou les capacités techniques permettant de déboucher sur des accords, puis de mettre ceux-ci en œuvre. Les syndicats sont de plus en plus reconnus comme des partenaires solides et viables dans le processus d'élaboration des politiques nationales, car leurs

contributions sont précieuses et ils sont souvent en mesure d'aider à la mise en œuvre et au suivi des politiques. Ils complètent l'expertise traditionnelle des pouvoirs publics en apportant des connaissances et une expérience d'un type différent. Dans plusieurs pays, la participation des travailleurs a favorisé un changement de discours sur l'emploi, avec une attention plus forte accordée aux principes du travail décent (d'Achon, 2011 ; Harasty et al., 2012).

Une consultation n'est pas une négociation

Une consultation est plus qu'un simple échange d'informations, mais il ne s'agit pas d'une négociation. Conformément à la Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi de l'Organisation internationale du Travail, les gouvernements doivent consulter les représentants des personnes concernées par les mesures à prendre et non simplement les informer avant de prendre une décision (OIT, 1964). En revanche, la convention n'oblige pas les gouvernements à négocier jusqu'à ce qu'un accord soit conclu. Le dernier mot revient au gouvernement.

La convention préconise une large participation aux consultations, incluant des travailleurs du secteur rural et de l'**économie informelle**. Le champ des consultations couvre toutes les étapes d'une politique nationale de l'emploi, y compris la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

Les consultations ne devraient pas se limiter aux mesures concernant l'emploi au sens strict. Les gouvernements devront consulter les partenaires sociaux sur toutes les politiques économiques ayant une incidence sur la promotion de l'emploi.

Les syndicats doivent faire preuve d'initiative

Les syndicats ne doivent pas attendre que le ministère chargé de l'emploi les intègre au processus. Les ministères ne remplissent pas toujours leur rôle de coordinateur des contributions des partenaires sociaux. Il est courant que certains documents – documentation de base, ordre du jour – soient diffusés au dernier moment, ce qui limite la capacité des travailleurs à formuler des réponses adéquates. Demandez la documentation de base. Faites en sorte d'être bien informé et présent lors de réunions stratégiques. Tirez parti des possibilités offertes pour participer au processus de la politique nationale de l'emploi.

Le véritable engagement dépasse le simple échange d'informations, la participation à des consultations ou l'approbation sans discussion de décisions qui ont déjà été prises par d'autres. La véritable participation au processus signifie pour les syndicats qu'ils exercent une part de contrôle sur l'établissement des priorités, sur la répartition des ressources et sur la mise en œuvre et le suivi des politiques.

« Ils nous consultent, mais, à la fin de la journée, ils ne font pas ce que nous demandons »

est une phrase qui revient souvent chez les syndicats. C'est pourquoi il est si important de mettre en place un mécanisme garantissant une participation des syndicats à la formulation de la politique nationale de l'emploi. Un tel mécanisme :

- ✓ Assure aux syndicats une position de partenaires et d'acteurs de premier plan dans le processus.
- ✓ Institutionnalise le dialogue social dans le processus.



Des partenariats stratégiques

Il y a un grand avantage à rassembler le plus grand nombre d'organisations possible autour des mêmes priorités. Les syndicats ne peuvent pas compter sur leurs seules actions. Ils ont intérêt à bâtir des coalitions et des partenariats, entre eux, d'une part, et avec des organisations aux vues similaires, d'autre part. Ils doivent aussi apprendre de ceux qui ont réussi à influencer sur la planification nationale.

Les diverses parties prenantes ont des priorités et des intérêts différents. Cela ne doit pas les empêcher de travailler ensemble sur une plate-forme commune, même s'il est certain que des intérêts divergents surgiront. Au Sénégal, par exemple, un Comité national du dialogue social rassemblant dix-sept syndicats a été mis en place dans le but de présenter des revendications et des propositions communes dans le cadre de la formulation et du suivi de la **stratégie nationale de réduction de la pauvreté**. Des progrès ont été accomplis, mais l'efficacité du comité s'est trouvée affaiblie par des rivalités persistantes entre syndicats (d'Achon, 2011).



En forgeant des alliances, les syndicats ont la possibilité d'attirer l'attention sur des sujets qui les préoccupent. En s'associant, ils représenteront un nombre plus important de travailleurs et leur avis aura alors plus de chances d'être pris en compte par les décideurs. Quel que soit le pays, une institution exprimant seule des revendications au niveau national n'aura d'impact que si elle représente un grand nombre de travailleurs. Dans les pays où le taux de syndicalisation est faible, forger des alliances peut ouvrir de nouvelles portes qui garantiront un accès aux décideurs.

Dans chaque pays, les acteurs avec lesquels il est possible d'établir des partenariats doivent être identifiés. Il pourra s'agir, entre autres, d'institutions financières internationales, des Nations Unies et de la communauté des donateurs, des ministères de l'économie, des finances et de l'emploi, d'associations du secteur privé ou d'organisations de la société civile. De larges coalitions bâties avec des organisations aux vues similaires peuvent aussi aider à faire face au manque de capacités.



Au Canada, par exemple, les syndicats sont membres du Centre canadien de politiques alternatives. Cet institut de recherche indépendant s'intéresse aux questions de justice sociale, économique et environnementale. Fondé en 1980, il est l'un des intervenants dans le débat public canadien, qui exprime les idées les plus progressistes. En travaillant avec le centre, les syndicats sont en mesure d'avancer des arguments solides dans des débats portant sur des sujets sensibles – comme par exemple le mythe d'un système de santé publique paralysé par le vieillissement de la population ou celui d'une destruction massive d'emplois causée par les obligations liées au changement climatique.

Un ancrage institutionnel fort

Les organisations de travailleurs ont des espaces de débat traditionnels au sein desquels se déroule le dialogue entre partenaires sociaux sur des sujets comme les conditions de travail ou les salaires. La participation à ces débats fait partie du travail quotidien d'un syndicat. Cependant, une approche intégrée et globale des politiques de l'emploi nécessite un cadre institutionnel qui va au-delà de ces questions traditionnelles.

Une condition préalable à une participation réussie au processus d'élaboration d'une politique nationale de l'emploi est la mise en place de la structure et des conditions permettant cette participation. Une politique de l'emploi fait intervenir de nombreux acteurs différents : le ministère de l'emploi, les principaux ministères créateurs d'emplois, le ministère des finances, la banque centrale, des organisations de la société civile représentant les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs informels. Une politique nationale de l'emploi solidement étayée nécessite de réunir toutes ces parties prenantes dans un cadre institutionnel propice au dialogue social.

Le cadre institutionnel doit être mandaté, par une loi ou par un décret, pour couvrir les grandes questions sociales et économiques. Doté de ressources suffisantes pour fonctionner, il ne doit pas être limité à un simple rôle consultatif, mais doit pouvoir formuler des recommandations. Cela contribue grandement à établir la crédibilité du cadre institutionnel.

L'ancrage de la politique nationale de l'emploi dans un cadre institutionnel de ce type est l'une des clés de sa réussite. Tout d'abord, le cadre offre une visibilité à la politique. Ensuite, il formalise la coordination entre les différents acteurs et la cohérence entre les interventions au niveau politique. Enfin, il garantit que cette approche coordonnée n'est pas un exercice exceptionnel, mais une manière permanente et institutionnalisée d'aborder les politiques de l'emploi.

L'alignement avec les processus de planification nationale

Les priorités nationales sont définies au sein des **cadres nationaux de développement**. Un cadre national de développement est un plan global dans lequel un pays fixe ses priorités en matière de développement sur une certaine période. En principe, les budgets nationaux sont établis par rapport à ces priorités.

La politique nationale de l'emploi devrait être cohérente avec le cadre de développement global et ancrée dans ce cadre. Son chronogramme devrait être coordonné avec les calendriers d'élaboration et de révision du cadre national de développement. Il devrait y avoir une **cohérence des politiques** pour ce qui est des **objectifs**, des **cibles** et des **indicateurs** de suivi. Les principaux acteurs devraient collaborer étroitement. Cet alignement offre une certaine « marge de manœuvre stratégique ». Cela permet de convaincre les décideurs de faire de l'emploi une cible centrale des politiques économiques, sur laquelle des comptes devront être rendus.

Dans de nombreux pays, des comités directeurs sont chargés de l'élaboration et du suivi du cadre national de développement. Des groupes de travail techniques assurent ce suivi dans des domaines spécifiques, tels que le secteur privé, la santé ou l'enseignement. Certains pays ont réussi à mettre en place des groupes de travail sur l'emploi. Cela peut faciliter l'intégration de la politique nationale de l'emploi dans les cycles de budgétisation, de planification et de suivi. Les pays qui ont une stratégie de réduction de la pauvreté, par exemple, ont ouvert leurs processus de planification nationale à un éventail plus large d'intervenants, notamment aux syndicats.

Que doivent faire les syndicats pour être intégrés à ces processus ?

Il est nécessaire que les syndicats aient une bonne connaissance du processus de planification du gouvernement. Dans la plupart des pays, ce processus est désormais bien structuré. C'est un processus cyclique, dont les événements se répètent chaque année. Les informations sur ce cycle politique sont en général largement diffusées et facilement accessibles.

Le défi consiste à maintenir le même niveau d'engagement tout au long du cycle, et de ne pas juste y apporter des contributions limitées et isolées. Pour les syndicats, cela implique de trouver des moyens pour régler les éventuels problèmes d'agenda que leur travail au quotidien pourrait poser. Un de ces moyens consiste à choisir des personnes qui se concentreront sur le travail d'élaboration des politiques de l'emploi.

Les syndicats ne sont pas les partenaires traditionnels du ministère de l'économie et des finances d'un pays, mais ce ministère est celui qui dirige le processus de planification. Les syndicats devront donc faire pression sur le ministère chargé de l'emploi pour qu'il serve d'interface. Celui-ci a pour tâche de structurer les contributions des partenaires sociaux au débat.



2.3. Garantir la participation des travailleurs ruraux et informels

Les personnes qui travaillent dans le secteur rural et l'économie informelle ont des contraintes, des besoins et des difficultés spécifiques sur le marché du travail. Le plus souvent, ce sont des travailleurs indépendants qui ne sont pas soumis aux lois régissant les contrats de travail couverts par des négociations collectives. Par ailleurs, ces travailleurs sont souvent dispersés et difficiles à localiser, ce qui augmente les difficultés et les coûts d'organisation.

Comment les syndicats peuvent-ils faire en sorte que la voix des travailleurs informels et ruraux soit entendue à la table des discussions nationales sur l'emploi ? Dans certains pays, les syndicats tentent d'apporter des réponses à ces problèmes. Certains d'entre eux sont en train de changer leur structure de gouvernance pour permettre la représentation des travailleurs de l'économie informelle. Par exemple, certains syndicats ont révisé leurs statuts afin que ces travailleurs ou leurs associations puissent devenir membres.

Une autre possibilité consiste à affecter une part des ressources humaines et financières à la constitution d'alliances avec des organisations de travailleurs informels. Les syndicats pourront mettre en place des plates-formes de négociation communes en organisant des consultations avec les associations ou les réseaux existants. Au cours des deux dernières décennies, le nombre d'organisations autonomes constituées de membres issus de l'économie informelle a fortement augmenté. Il existe, entre autres, des organisations de travailleurs à domicile, de travailleurs domestiques, de vendeurs ambulants et de vendeurs sur les marchés. Certaines ont choisi de s'enregistrer en tant que syndicats, tandis que d'autres conservent leur statut d'association ou restent à l'état de réseau peu structuré.

Études de cas : L'inclusion des travailleurs informels dans le dialogue social : le rôle des syndicats



Inde : Au cours des dix dernières années, les syndicats ont entrepris d'organiser les travailleurs informels ruraux en syndicats, atteignant 172 270 adhérents en 2011. Ces syndicats de travailleurs ruraux ont mis en place 14 centres d'information des travailleurs, qui ont aidé plus de 83 800 travailleurs informels à accéder à des régimes de sécurité sociale.

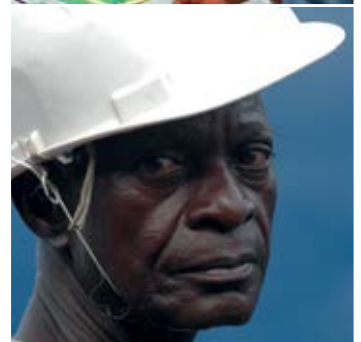
Indonésie : La *Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh* a créé le Syndicat des travailleurs de la construction et des travaux publics et le Syndicat des travailleurs des transports d'Indonésie. La plupart des membres de ces syndicats sont des travailleurs informels. Les membres du Syndicat des travailleurs de la construction et des travaux publics adhèrent automatiquement à la coopérative et aux associations professionnelles du syndicat, ce qui leur assure une certaine protection économique et professionnelle.

Nicaragua : En 2009, la *Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia* a élaboré une stratégie pour aider les travailleurs indépendants à accroître leur activité à travers un dialogue social avec certains employeurs et des représentants des autorités locales. Cette stratégie a été partagée avec des organisations similaires dans d'autres pays de la sous-région.

Ghana : 87 pour cent de la population active étant informelle, plusieurs syndicats sectoriels ont entrepris d'organiser les travailleurs sur plusieurs années. Certains syndicats ont rejoint le Congrès des syndicats du Ghana. L'Union des associations de commerçants du Ghana, créée en 1989, fédère quinze associations nationales et régionales de commerçants indépendants informels.

Sénégal : La Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal, en collaboration avec la banque MESCO, offre des services financiers aux femmes qui ont été licenciées et qui dirigent de petites entreprises informelles dans le secteur du commerce, de la transformation des aliments ou de la restauration.

Inde : L'*Association des femmes à leur propre compte* apporte une protection aux femmes pauvres qui occupent un emploi indépendant ou dirigent de petites entreprises informelles. Elle propose des services d'épargne et de crédit, une assurance maladie et des services de garde d'enfants. Des initiatives similaires destinées aux travailleurs pauvres, en particulier aux femmes qui travaillent dans l'économie informelle, sont en cours d'élaboration par le réseau « Femmes dans l'Emploi Informel : Globalisation et organisation ».



Références

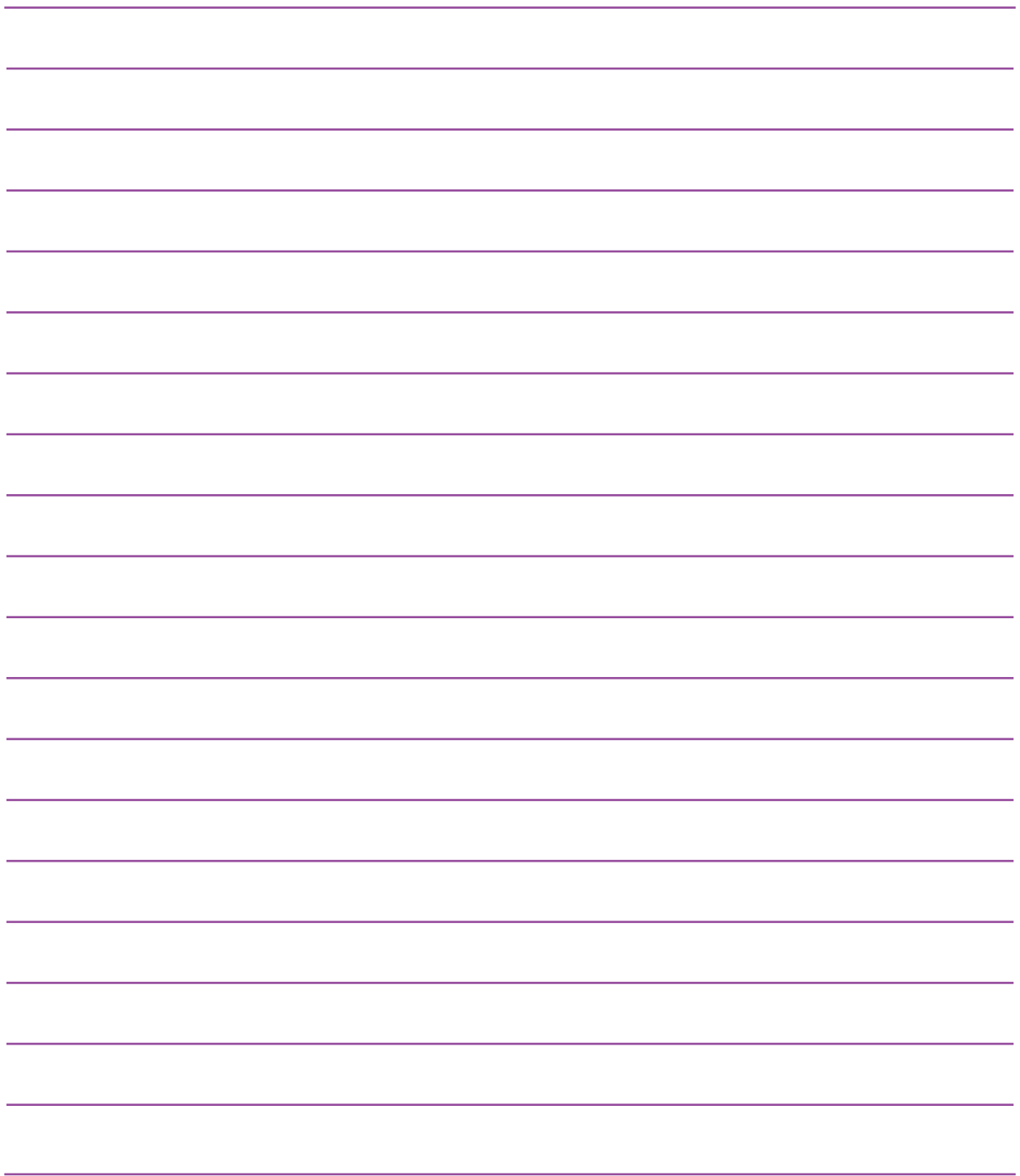


D'Achon, E. 2011. *Social partners and their engagement in national development plans. Lessons learnt from a decade of implementation of poverty reduction strategies* (Genève, BIT).

Harasty, C. ; van Liemt, G. ; Tadjoeddin, Z. ; Pouchkine, M. 2012. *Towards more inclusive employment policy making: Process and role of stakeholders in Indonesia, Nicaragua, Moldova and Uganda*, Document de travail de l'emploi n° 137 (Genève, BIT).

Organisation internationale du Travail (OIT). 1948. *Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* (Genève).

- 1949. *Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective* (Genève).
- 1964. *Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi* (Genève).
- 1976. *Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail* (Genève).
- 2013. *Dialogue social : discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (CIT, 102e session, 2013) – Rapport VI* (Genève).





**Bureau des Activités pour les
Travailleurs (ACTRAV)**

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org/actrav
actrav@ilo.org

**Département des politiques de
l'emploi (EMPLOYMENT)**

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org/employment
emp_cepol@ilo.org

ISBN: 978-92-2-231270-2



9 789222 312702