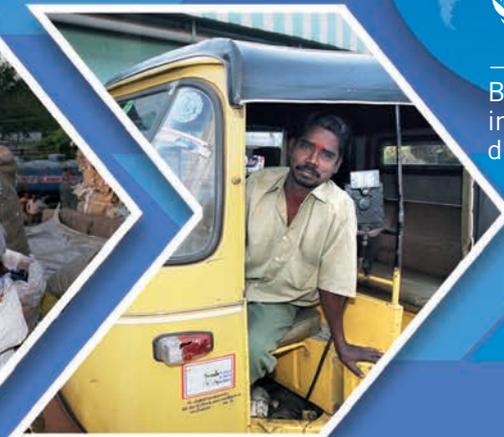


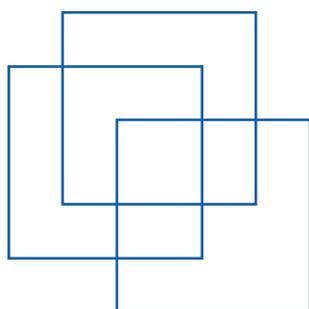


Bureau  
international  
du Travail



# ORGANISER LES TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Note d'orientation d'ACTRAV, BIT



ACTRAV  
Bureau des  
Activités pour  
les Travailleurs



# ORGANISER LES TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Note d'orientation d'ACTRAV, BIT



Copyright © Organisation internationale du Travail 2016  
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](mailto: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](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Organiser les travailleurs de l'économie informelle - Note d'orientation d'ACTRAV, BIT*

ISBN 978-92-2-231120-0 (print)  
978-92-2-231121-7 (web pdf)

Organiser les travailleurs de l'économie informelle : Les stratégies des syndicats pour permettre aux travailleurs de l'économie informelle de rejoindre leurs rangs, d'accéder à leurs services et de s'organiser, et pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle / Bureau international du Travail, Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV). - Genève: BIT, 2016.  
(Note d'orientation d'ACTRAV, BIT)

ISBN: 9789222311200; 9789222311217 (web pdf)

International Labour Office. Bureau for Workers' Activities.

informal economy / informal workers / employment policy / trade union role / role of ILO

03.01.5

*Données de catalogage avant publication du BIT*

---

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](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Pour plus d'information, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) ou écrivez à l'adresse [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

Photos de couverture: OIT/M. Crozet, OIT/S. Gavane

Imprimé en Italie



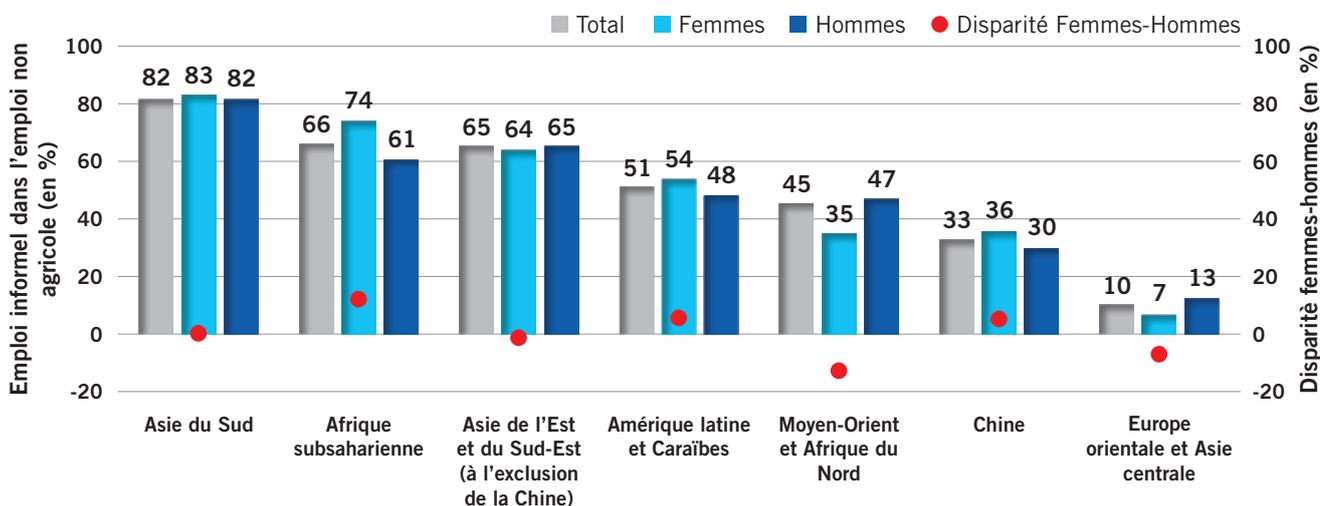
## Les stratégies des syndicats pour permettre aux travailleurs de l'économie informelle de rejoindre leurs rangs, d'accéder à leurs services et de s'organiser, et pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

Cette note d'orientation a pour objet de soutenir les organisations de travailleurs à prendre la mesure des injustices et des déficits de travail décent qui caractérisent l'emploi dans l'économie informelle et à les combattre. Elle fournit des informations et propose des stratégies pour organiser les travailleurs de l'économie informelle, pour les protéger, promouvoir leurs droits et défendre leurs intérêts. Elle fait suite à l'adoption, en juin 2015, de la *recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle* par la Conférence internationale du Travail (CIT).

### 1. L'économie informelle en chiffres

Quelque 2,5 milliards de personnes, soit la moitié de la main-d'œuvre mondiale, travaillent dans l'économie informelle. Comme l'indique la figure 1 ci-dessous, l'économie informelle non agricole représente pas moins de 82 pour cent de l'emploi total en Asie du Sud, contre 10 pour cent en Europe orientale et en Asie centrale.

**FIGURE 1: L'EMPLOI INFORMEL EN POURCENTAGE DE L'EMPLOI TOTAL NON AGRICOLE, RÉPARTI PAR SEXE (BASÉ SUR LES STATISTIQUES LES PLUS RÉCENTES DISPONIBLES, VENTILÉ PAR RÉGION)**



**Note:** Cette figure est reprise de l'ouvrage de Vanek et al. (2014). Les groupements régionaux diffèrent de ceux définis dans la classification régionale officielle de l'OIT. Les estimations par région de l'emploi dans l'économie informelle associent les estimations directes des données d'enquêtes (40 pays) et les estimations indirectes pour les pays qui n'ont pas d'estimations directes (80 pays). Les estimations pour la Chine urbaine s'appuient sur six villes: Fuzhou, Guangzhou, Shanghai, Shenyang, Wuhan et Xi'an. Comme les chiffres pour la Chine ne couvrent que six villes, ils ne peuvent être comparés aux données nationales utilisées pour préparer les estimations régionales, du fait de leur couverture géographique différente. La disparité femmes-hommes est la différence entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes ayant un emploi informel dans les secteurs autres que l'agriculture.

**Source:** J. Vanek; M.A. Chen; F. Carré; J. Heintz; R. Hussmanns: *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges*, WIEGO Working Paper No. 2 (Cambridge, WIEGO, 2014).

Les moyennes qui figurent ci-dessus masquent de vastes disparités au sein des régions. Ainsi, au sein de l'Afrique subsaharienne, les chiffres vont de 33 pour cent en Afrique du Sud à 82 pour cent au Mali, comme on peut l'observer au tableau 1. Une partie de ces différences tient au fait qu'on a eu recours à différents critères opérationnels pour mesurer l'emploi informel.

**Tableau 1: Disparités au sein des régions**

<b>Amérique latine</b>	Uruguay	40	Bolivie	75
<b>Afrique subsaharienne</b>	Afrique du Sud	33	Mali	82
<b>Asie du Sud et de l'Est (à l'exclusion de la Chine)</b>	Thaïlande	42	Inde	83,5
<b>Moyen-Orient et Afrique du Nord</b>	Turquie	30,5	Cisjordanie et Gaza	58,5

L'emploi informel en pourcentage (%) de l'emploi total non agricole  
**Source:** Adapté de Vanek *et al.* (2014)

Dans trois des six régions représentées à la figure 1, de même qu'en Chine, l'emploi informel est une plus grande source d'emploi non agricole pour les femmes que pour les hommes. En Afrique subsaharienne, par exemple, 74 pour cent de l'emploi des femmes est informel, contre 61 pour cent pour l'emploi des hommes<sup>1</sup>.

Les chiffres de l'OIT indiquent que l'informalité n'est pas que le fait des pays en développement. On estime que l'économie informelle représentait quelque 18,4 pour cent du PIB de l'Union européenne (UE-27) en 2013 et 8,6 pour cent en moyenne en Australie, au Canada, au Japon, en Nouvelle-Zélande et aux Etats-Unis<sup>2</sup>.

Il est difficile de connaître le taux de syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle, mais nous savons pertinemment que les syndicats doivent faire face à une multitude d'obstacles, tant internes qu'externes, pour organiser les travailleurs de l'économie informelle.

## 2. Définir les travailleurs de l'économie informelle

Il est important de comprendre qui constitue l'économie informelle. La recommandation n° 204 englobe à la fois les travailleurs et les unités économiques. Les unités économiques comprennent les unités qui emploient de la main-d'œuvre, les unités détenues par des particuliers travaillant à leur propre compte, les coopératives et les unités de l'économie sociale et solidaire. La recommandation couvre en particulier:

- aux personnes opérant dans l'économie informelle qui détiennent et administrent des unités économiques, y compris: i) les travailleurs à leur propre compte; ii) les employeurs; et iii) les membres des coopératives et des unités de l'économie sociale et solidaire;
- aux travailleurs familiaux non rémunérés, qu'ils travaillent dans des unités économiques de l'économie formelle ou de l'économie informelle;
- aux salariés ayant des emplois informels au sein des entreprises formelles ou des unités économiques de l'économie informelle, ou travaillant pour elles, notamment dans le cadre de la sous-traitance et des chaînes d'approvisionnement, ou en tant que travailleurs domestiques rémunérés employés par des ménages;
- aux travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas réglementée<sup>3</sup>.

Selon cette définition, les travailleurs qui exercent un emploi informel dans l'économie formelle font partie de l'économie informelle. Selon les directives de la 17<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, «les salariés sont considérés comme pourvus d'un emploi informel lorsque leur relation d'emploi n'est pas soumise, de par la loi ou en pratique, à la législation nationale du travail, l'impôt sur le revenu, la protection sociale ou le droit à certains avantages liés à l'emploi (par exemple, le préavis en cas de licenciement, l'indemnité de licenciement, les congés payés annuels ou les congés de maladie payés, etc.) pour les raisons suivantes: les salariés ou leurs emplois ne sont pas déclarés aux autorités pertinentes; les emplois sont occasionnels ou de courte durée (par exemple le travail d'astreinte); le temps de travail ou le salaire n'atteignent pas un certain seuil (pour devoir payer des contributions à la sécurité sociale, par exemple); le salarié est employé par une entreprise non constituée en société ou une personne membre d'un ménage; le lieu de travail du salarié se situe en dehors des locaux de l'entreprise de l'employeur (travailleurs

1 ILO-WIEGO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (Genève, 2002 et 2013). Tel que cité dans J. Vanek et al.: *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges*, WIEGO Working Paper No. 2 (Cambridge, WIEGO, 2014).

2 F. Schneider: *Size and development of the shadow economy of 31 European and 5 other OECD countries from 2003 to 2012: Some new facts*.

3 Paragraphe 4 de la recommandation.



extérieurs à l'établissement et ne bénéficiant pas d'un contrat de travail); la législation du travail n'est pas appliquée, respectée ou observée pour tout autre motif». <sup>4</sup> Ces directives englobent le nombre croissant de travailleurs qui exercent un travail à temps partiel subi, sous contrat ou en sous-traitance, sans bénéficier de la protection sociale prévue par la législation du travail ou la sécurité sociale, du fait de la flexibilité croissante du marché du travail. Des millions de travailleurs employés dans les chaînes d'approvisionnement du prêt-à-porter en Asie du Sud relèvent de ces catégories.

«...il faut se pencher sur les relations de travail, la nature des contrats et les modalités de sous-traitance. L'emploi informel dans les établissements formels prive les travailleurs des prestations liées à l'emploi formel, du fait que la relation de travail n'est pas reconnue. En outre, bon nombre d'employeurs ignorent ou fuient leurs responsabilités vis-à-vis de leurs travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, qui vont des grandes marques mondiales aux travailleurs à domicile. Il est important de mentionner toute la diversité des acteurs de l'économie informelle, y compris les membres de coopératives et d'autres formes de l'économie solidaire, et les travailleurs salariés qui opèrent en dehors des structures de l'emploi formel. Si l'on veut changer la donne, il est également essentiel de donner aux travailleurs non-salariés la possibilité de négocier avec les collectivités locales, les instances infranationales et les pouvoirs publics, ainsi qu'avec d'autres décideurs et entreprises. Le droit syndical et de négociation collective, de même que le droit à la liberté d'association, sont des éléments fondamentaux de la transition vers la formalité.»

*Extrait d'une déclaration de Plamen Dimitrov, vice-président travailleur de la Commission sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de l'OIT, 2014 et 2015*

La situation des travailleurs de l'économie informelle varie sensiblement en fonction des revenus, du statut professionnel, du secteur, du type et de la taille de l'entreprise, du lieu, de la protection sociale et de la protection dans l'emploi. On en trouve dans la sphère publique comme dans la sphère privée, ainsi que dans tous les secteurs de l'économie. Certains groupes sont particulièrement exposés aux plus graves déficits de

travail décent dans l'économie informelle. Il s'agit notamment, mais pas exclusivement, des femmes, des jeunes, des migrants, des personnes âgées, des peuples indigènes et tribaux, des personnes vivant avec le VIH ou affectées par le VIH ou le sida, des personnes handicapées, des travailleurs domestiques et des personnes vivant de l'agriculture vivrière.

### 3. La recommandation n°204 de l'OIT

L'OIT est depuis longtemps l'organisation chef de file qui s'emploie à trouver des remèdes aux problèmes inhérents à l'économie informelle. Lors de la Conférence internationale du Travail de 2002, les délégués ont adopté une résolution et un ensemble de conclusions qui ont mis en exergue les déficits de travail décent dont souffrent les travailleurs de l'économie informelle, et ils ont souligné la nécessité de faciliter la transition vers l'économie formelle. Les discussions qui ont eu lieu ultérieurement, en 2014 et 2015, ont conduit à l'adoption de la recommandation n° 204, le premier instrument international portant spécifiquement sur l'économie informelle.

La recommandation n° 204 fournit aux mandants tripartites de l'OIT des orientations sur la manière de faciliter cette transition. Elle repose sur le principe qui consiste à garantir un travail décent pour tous et adopte une stratégie de formalisation fondée sur les droits. Fait important, la recommandation reconnaît le rôle crucial que peuvent jouer les partenaires sociaux pour faciliter la transition. La section VII de la recommandation, présentée dans l'encadré ci-dessous, porte spécifiquement sur le rôle et les responsabilités qui reviennent aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour garantir la liberté d'association des travailleurs de l'économie informelle et leur participation au dialogue social. Le paragraphe 34 dispose que les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient compter dans leurs rangs les représentants des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle. La prise en compte des représentants de l'économie informelle est essentielle pour garantir que les travailleurs de l'économie informelle jouissent bien de la liberté d'association et du droit de négociation collective, et elle permet de s'assurer que les réalités du pays sont bien prises en considération.

<sup>4</sup> BIT: *Mesurer l'informalité: Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel* (Genève, 2013).

## Section VII: Liberté d'association, dialogue social et rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

31. Les Membres devraient s'assurer que les personnes opérant dans l'économie informelle jouissent de la liberté d'association et du droit de négociation collective, y compris le droit de constituer les organisations, fédérations et confédérations de leur choix et de s'y affilier, sous réserve des statuts de l'organisation concernée.
32. Les Membres devraient créer un cadre favorable à l'exercice par les employeurs et les travailleurs de leur droit d'organisation et de négociation collective et à leur participation au dialogue social dans la transition vers l'économie formelle.
33. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, s'il y a lieu, étendre aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services.
34. Lorsqu'ils élaborent, mettent en œuvre et évaluent des politiques et des programmes concernant l'économie informelle, et notamment sa formalisation, les Membres devraient consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et promouvoir la participation active de ces organisations qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle.
35. Les Membres et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent solliciter l'assistance du Bureau international du Travail afin de renforcer les capacités des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des personnes opérant dans l'économie informelle, à aider les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle, en vue de faciliter la transition vers l'économie formelle.

L'annexe de la recommandation comporte une liste d'autres instruments pertinents de l'OIT et des Nations Unies. Il s'agit notamment de la *convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*, et de la *convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, qui consacrent les principes fondamentaux de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective applicables à tous les Etats Membres, qu'ils aient ratifié ou non les conventions en question et qui devraient constituer l'ossature de toute stratégie d'organisation.

### 4. Les raisons qui commandent aux syndicats d'organiser les travailleurs de l'économie informelle

Les travailleurs de l'économie informelle sont exposés à de graves déficits de travail décent, et nombre d'études empiriques révèlent qu'ils courent un plus grand risque de connaître la pauvreté que les travailleurs de l'économie formelle. Si certaines activités permettent aux travailleurs de l'économie informelle de s'assurer un revenu et un niveau de vie acceptables, la plupart d'entre eux:

- Connaissent des conditions de travail inadaptées et dangereuses.
- Présentent un niveau d'analphabétisme élevé, sont peu qualifiés et ont peu de possibilités de formation.
- Ont des revenus plus incertains, moins réguliers et moins élevés que ceux des travailleurs de l'économie formelle.

- Sont astreints à des durées de travail plus longues et sont privés de leurs droits en matière de négociation collective et de représentation; de plus, leur situation professionnelle est souvent ambiguë ou dissimulée et ils connaissent souvent le sous-emploi.
- Sont physiquement et financièrement plus vulnérables que les travailleurs de l'économie formelle du fait même qu'ils travaillent dans l'économie informelle, laquelle est soit exclue, soit hors de portée des régimes de sécurité sociale et des dispositions législatives régissant la sécurité et la santé, la maternité et d'autres domaines de protection sociale<sup>5</sup>.

Cela fait déjà un certain temps que les syndicats se préoccupent de ces facteurs de vulnérabilité et de l'ampleur croissante de l'économie informelle, et notamment de l'«informalisation» des emplois de l'économie formelle. De l'avis général, il ne peut y avoir de développement inclusif tant que les travailleurs de l'économie informelle ne pourront pas jouir de ces droits ni bénéficier de ces possibilités d'emploi. L'organisation des syndicats a toujours été, et maintenant plus que jamais, indispensable pour protéger les travailleurs de l'économie informelle et leur permettre de s'exprimer, et pour construire des sociétés pacifiques où personne n'est laissé pour compte.

Organiser les travailleurs de l'économie informelle permet aussi aux organisations de travailleurs d'augmenter leurs effectifs, de récupérer des membres qui leur échappaient et d'accroître leur force numérique. Enfin,

5 BIT: *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, Rapport V (1) (Genève, 2013).



augmenter le taux de participation syndicale en allant puiser dans le vaste vivier de l'économie informelle contribue à alimenter l'expression collective du mouvement des travailleurs, aux niveaux tant national que mondial<sup>6</sup>.

Les conclusions de la CIT de 2002 ont souligné l'importance pratique que revêt la liberté d'association pour améliorer les conditions des travailleurs de l'économie informelle, notamment les femmes et les jeunes:

«Ni organisés, ni représentés, les travailleurs de l'économie informelle sont généralement privés de toute une série d'autres droits. Ils ne peuvent défendre leurs intérêts en matière d'emploi par la négociation collective, ni faire pression auprès des décideurs sur des sujets tels que l'accès aux infrastructures, les droits de propriété, la fiscalité ou la sécurité sociale. Ceux qui sont le plus privés de représentation et de moyens de faire entendre leur voix sont les femmes et les jeunes, qui composent le gros de la main-d'œuvre dans l'économie informelle.»

## 5. Les difficultés rencontrées dans l'organisation de l'économie informelle

Le mouvement syndical a déployé de gros efforts dans le monde entier pour organiser les travailleurs de l'économie informelle dans le cadre de nouveaux syndicats comme dans ceux existants. Pour ce faire, il lui a souvent fallu trouver des stratégies novatrices, compte tenu des multiples difficultés politiques et pratiques auxquelles il s'est trouvé confronté, et notamment:

- La difficulté de s'engager dans le processus traditionnel de dialogue social et de négociation collective lorsque les relations de travail sont mal définies et qu'il est difficile d'identifier l'employeur, dans les cas par exemple où les travailleurs sont recrutés par des agences d'intérim ou par des sous-traitants. Souvent ces mêmes travailleurs auront des statuts multiples – parfois travaillant 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<sup>7</sup>.

- Le fait que la législation du travail de nombreux pays ne couvre pas les travailleurs de l'économie informelle et exclut parfois des secteurs entiers, comme le travail domestique et le travail agricole.
- Le coût et la difficulté d'organiser des travailleurs qui sont disséminés et difficiles à localiser. Nombre des travailleurs de l'économie informelle travaillent à leur compte pour produire des biens et services dans leur foyer, vendre ou ramasser des déchets recyclables dans les rues, ou sont employés en tant que domestiques dans d'autres foyers.
- L'incertitude quant à savoir si les travailleurs exerçant à leur propre compte relèvent des attributions légitimes des syndicats. De plus, les travailleurs ne sont pas tous attirés par la solidarité et l'action collective; ils peuvent ne pas se considérer eux-mêmes comme des travailleurs ou ils peuvent être engagés dans des formes de travail concurrentielles qui n'appellent pas la collaboration.
- La faible capacité administrative et/ou financière.
- La nature hétérogène de l'économie informelle, qui peut gêner l'élaboration de stratégies d'organisation globales et cohérentes.

«Organiser les travailleurs de l'économie informelle est l'un des plus gros enjeux auxquels est confronté le mouvement syndical africain aujourd'hui. Il en va du renouvellement du mouvement syndical grâce à l'augmentation des effectifs et du relèvement du taux de syndicalisation des travailleurs pour rendre les syndicats plus représentatifs; de l'amélioration de l'expression collective des travailleurs et du renforcement de leurs droits de négociation et de leur capacité à influencer sur les politiques économiques et sociales et sur les mesures propres à défendre les intérêts des citoyens; et de l'amélioration de l'organisation permettant aux syndicats d'instituer des mutuelles et des systèmes d'entraide pour les travailleurs.»

Déclaration de Kwasi Adu-Amankwah, secrétaire général de la CSI-Afrique<sup>8</sup>

A en juger par la présence de ces difficultés, l'organisation des travailleurs de l'économie informelle n'est pas tâche facile. Mais les organisations de travailleurs du monde entier ont mis au point toute une panoplie de stratégies novatrices dédiées à l'organisation de l'économie informelle et qui ont fait leurs preuves. Certaines sont évoquées dans la section suivante.

6 *Ouvrir la voie pour la formalisation de l'économie informelle: Expériences et perspectives de la CSI-Afrique et des organisations syndicales en Afrique* (Copenhague, LO/FTF Council, 2015).

7 BIT: *Economie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques – Soutenir les transitions vers la formalité* (Genève, 2013).

8 *Ouvrir la voie pour la formalisation de l'économie informelle: Expériences et perspectives de la CSI-Afrique et des organisations syndicales en Afrique* (Copenhague, LO/FTF Council, 2015).

## 6. Les stratégies d'organisation des travailleurs de l'économie informelle

Compte tenu de l'hétérogénéité de l'économie informelle et des difficultés énumérées ci-dessus, il ne peut y avoir une seule et même stratégie pour organiser les travailleurs de l'économie informelle. Cette section présente certains cas de figure et les solutions apportées, qui donnent un aperçu de l'arsenal de stratégies auquel les organisations de travailleurs ont recours. Il peut s'agir d'organiser les travailleurs de divers secteurs; de s'intéresser à des secteurs spécifiques; de cibler les groupes vulnérables, comme les migrants; de se concentrer sur des questions particulières, comme la sécurité sociale; d'exploiter le potentiel des coopératives; ou de promouvoir la négociation collective. Ces stratégies ne s'excluent pas mutuellement et peuvent servir de voie d'accès pour intervenir dans d'autres secteurs ou domaines d'intérêt. Le recours aux mécanismes de contrôle de l'OIT est aussi mis en avant comme étant un bon moyen pour impulser le changement.

Certaines organisations, comme le **Congrès du travail de la Sierra Leone (SLLC)**, ont choisi de rassembler les travailleurs de divers secteurs au sein de leur fédération. Le SLLC a enregistré dix syndicats pour les travailleurs de l'économie informelle, qui comptent quelque 279 856 membres déclarés issus de divers secteurs, comme le négoce, les transports, l'agriculture, la pêche, les services et les spectacles. Conscient de l'instabilité des revenus qui caractérise le secteur informel, le SLLC aide ces syndicats en ne leur demandant qu'une redevance minimale en contrepartie de ses prestations de services, en lieu et place de la cotisation d'adhésion qu'il réclame aux syndicats du secteur formel. Le Congrès est intervenu à plusieurs occasions pour défendre les intérêts des travailleurs de l'économie informelle et il a donné, à la Caisse nationale d'assurance maladie et de sécurité sociale (NASSIT), son accord de principe pour que la couverture de la sécurité sociale et de l'assurance maladie soit étendue aux travailleurs de l'économie informelle. Par l'intermédiaire de leur syndicat, les travailleurs peuvent désormais aussi bénéficier de prêts à faible taux d'intérêt ainsi que de programmes de formation fournis par le SLLC<sup>9</sup>.

Le **Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)** réunit également les travailleurs de divers secteurs. Ses affiliés organisent les travailleurs de l'économie informelle qui relèvent de leur secteur et les encouragent à rejoindre leurs rangs. Il s'agit notamment des travailleurs à domicile,

du personnel soignant, des chauffeurs de taxi, des agents de nettoyage, des agents de sécurité, des travailleurs des plantations, des ouvriers agricoles et des ouvriers du bâtiment. Le COSATU soutient également le syndicat des travailleurs domestiques en l'aidant à s'organiser et en lui allouant des ressources, même si ce syndicat ne compte pas encore parmi ses affiliés. En 2013, le COSATU a mis sur pied une équipe spéciale pour les travailleurs vulnérables, et tous ses affiliés qui organisent les travailleurs vulnérables assistent aux réunions organisées par cette équipe. De plus, le département national d'organisation et les bureaux de province du COSATU soutiennent les vendeurs ambulants à s'organiser en associations et les épaulent lorsqu'il s'agit de négocier l'occupation de l'espace public avec les municipalités<sup>10</sup>.

*D'autres organisations ont ciblé des secteurs professionnels spécifiques.* Ainsi, le **Congrès des syndicats de Fidji (FTUC)** a donné des moyens d'action aux petits cultivateurs, essentiellement dans l'industrie de la canne à sucre, en mettant sur pied, en 1978, le Syndicat national des cultivateurs (NFU). Ce syndicat est maintenant un affilié du FTUC<sup>11</sup>. Le fait d'avoir organisé les petits cultivateurs a permis au NFU de négocier le prix de la canne à sucre avec la direction de la raffinerie de sucre (qui est détenue en majorité par l'Etat), de représenter ses membres dans les conflits et de fournir d'autres services connexes. Le NFU représente maintenant ses membres auprès de l'organe tripartite de l'industrie du sucre à Fidji.

Au Sénégal, les syndicats des travailleurs du transport, affiliés à la **Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)** et à la **CNTS Forces du changement (CNTS FC)** participent activement 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). C'est ainsi que le Comité national du dialogue social s'est engagé dans la mise au point d'une stratégie visant à étendre la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle<sup>12</sup>.

En Corée du Sud, les travailleurs atypiques de l'industrie de la construction s'organisent depuis 1988 et font désormais partie du **Syndicat coréen des travailleurs de la construction (KCWU)** qui organise les travailleurs de la construction de différentes catégories, et notamment les travailleurs précaires et les travailleurs indépendants.

9 Ibid.

10 Ibid.

11 Le NFU est enregistré en tant qu'association, car il n'est pas formellement reconnu en tant que syndicat aux termes de la loi sur les syndicats de Fidji.

12 BIT: *Economie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques – Soutenir les transitions vers la formalité* (Genève, 2013).



Le syndicat compte 24 000 membres dont 80 pour cent sont des conducteurs de machines. Une convention collective a été négociée avec les entrepreneurs et les sous-traitants. Elle demande aux entrepreneurs de se conformer à la législation du travail et de veiller au respect des droits syndicaux de tous les travailleurs. La convention collective autorise les activités syndicales sur les chantiers de construction (y compris les activités d'éducation et de formation), l'élection de délégués de chantiers et la mise sur pied de comités de sécurité et de santé au travail (SST). Les travailleurs peuvent cotiser à un régime national d'assurance chômage et de pension de retraite, avoir accès à des installations sanitaires et des moyens de restauration salubres<sup>13</sup>.

Au Pérou, la **Fédération des dockers et des travailleurs manuels du transport [Estibadores y Transportistas Manuales] (FETTRAMAP)**, affiliée à la Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT), a conclu des conventions collectives avec l'association des grossistes de maïs, dont les membres ont recours aux services de travailleurs tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des marchés. Ces accords ont été conclus avec le soutien du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi. La Fédération a également des accords avec les autorités du marché de gros de Lima portant sur les conditions de travail<sup>14</sup>.

Un autre exemple d'organisation qui oriente principalement son action sur un secteur professionnel spécifique est le **Syndicat des travailleurs domestiques de l'Argentine (UPACP)**, affilié à la Confédération générale du travail de la République argentine (CGTRA). Suite à la ratification par l'Argentine de la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 et à l'adoption d'une nouvelle loi sur le travail domestique, la première convention collective sur le travail domestique a été conclue en 2015, tel que prévu dans les objectifs de la loi. À cette fin, le gouvernement a convoqué une commission nationale tripartite sur le travail domestique, à laquelle ont participé l'UPACP et les entités considérées comme représentatives des employeurs, et dont les travaux ont abouti à la conclusion d'accords sur les salaires et les catégories professionnelles. A travers un mécanisme de révision permanente, la Commission examinera également les questions relatives à la santé et à la sécurité<sup>15</sup>.

Au Liban, les travailleurs domestiques, qu'ils soient nationaux ou migrants, sont exclus du code du travail libanais et sont donc extrêmement exposés aux violations des droits. Entre mai 2012 et janvier 2014, l'OIT, la CSI et un certain nombre d'ONG de défense des droits de l'homme ont aidé la **Fédération nationale des syndicats des employés et des ouvriers du Liban (FENASOL)** à renforcer la capacité d'un groupe de travailleurs domestiques migrants au Liban en les sensibilisant aux droits syndicaux, à la législation du travail et aux normes internationales du travail; en améliorant leurs compétences en matière d'encadrement pour leur permettre de toucher et de recruter davantage de travailleurs domestiques; et en créant des synergies avec le mouvement mondial des travailleurs domestiques. C'est ainsi que le comité fondateur d'un syndicat des travailleurs domestiques a été mis sur pied au sein de la structure de la FENASOL. Les responsables syndicaux ont été élus lors du congrès constitutif du syndicat qui s'est tenu en janvier 2015<sup>16</sup>. Le syndicat des travailleurs domestiques illustre très bien la façon dont les travailleurs de diverses nationalités parviennent à se réunir dans un contexte législatif restrictif.

*Les exemples cités ci-dessus montrent aussi que certains secteurs professionnels, le travail domestique dans le cas présent, nécessitent une attention toute particulière du fait qu'ils attirent des catégories de travailleurs en situation de vulnérabilité (ici les femmes migrantes).* L'industrie de la cueillette des fruits en Australie en est une autre illustration. Le **Syndicat national des travailleurs (NUW)**, un affilié du Conseil australien des syndicats (ACTU), accompagne les travailleurs des îles du Pacifique qui viennent en Australie avec des permis de travail temporaires, essentiellement pour travailler à la cueillette des fruits. Ces travailleurs sont souvent exposés aux abus et à l'exploitation de leurs employeurs, surtout parce qu'ils travaillent dans des endroits isolés, notamment dans des exploitations agricoles éloignées des centres urbains. En Australie, les travailleurs saisonniers sont en butte à un certain nombre de difficultés: ils perçoivent moins que le salaire déclaré par l'employeur, ils ne reçoivent pas de pension de retraite, ils doivent signer des contrats de travail qui ne sont pas conformes à la législation australienne et ils n'ont pas connaissance de leurs droits de travailleurs. En 2015, le NUW a commencé à organiser ces travailleurs et il a signé des accords avec les syndicats de leurs pays d'origine concernant la protection des travailleurs migrants et la transmission d'informations aux travailleurs avant leur départ et à leur arrivée; ces pays comprennent les Samoa et le Vanuatu.

13 M.R. Serrano et E. Khafa: *From informal to secure and protected employment: The "positive transitioning effect" of trade unions*, Global Labour University (GLU), document de travail (Genève, BIT, 2016).

14 ITUC et CSA-TUCA: *Experiencias sindicales de formalización mediante organización sindical y diálogo social en América latina y el Caribe* (2016).

15 L. Benitez de Gomez et C.L. Brassesco: *La acción sindical frente a la informalidad en el trabajo del hogar en Argentina* (2016, non publié).

16 *Domestic Workers' Union in Lebanon* (Genève, BIT, 2015): [http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p\\_lang=en&p\\_practice\\_id=138](http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=138) [consulté le 10 juin 2016].

Plutôt que de s'intéresser à des catégories spécifiques de travailleurs, certaines organisations ont préféré privilégier des questions particulières, comme la sécurité et la santé au travail (SST). La formation et la sensibilisation à la SST sont bien accueillies tant par les travailleurs que par les employeurs car les risques pour la SST ont des incidences aussi bien sur les revenus que sur la productivité, et la SST peut donc être utilisée comme point de départ pour l'organisation des travailleurs<sup>17</sup>. En Inde, le syndicat **Hind Mazdoor Sabha (HMS)** est parvenu à organiser les travailleurs de l'industrie de la démolition des navires, qui est l'un des secteurs les plus dangereux et les moins protégés. L'industrie est étroitement contrôlée par les organisations patronales et la plupart des travailleurs sont des migrants dépourvus de papiers d'identité, ce qui rend leur organisation particulièrement difficile. Par l'intermédiaire du syndicat Mumbai Port Trust, Dock and General Employees' Union, HMS a commencé par fournir de l'eau potable et une formation aux premiers secours aux travailleurs, et il a négocié avec la société St. John Ambulance et la Croix-Rouge pour obtenir qu'une ambulance soit présente en permanence sur le chantier. Les travailleurs ont reçu leur carte d'adhésion au syndicat, qui leur sert aussi de carte d'identité. Cette intervention a permis aux ouvriers des chantiers de démolition navale d'être mieux organisés et représentés, et ils semblent faire davantage confiance à leur syndicat<sup>18</sup>.

La sécurité sociale a été l'une des autres questions dont se sont préoccupées les organisations syndicales: les syndicats **des Philippines, de la Thaïlande et du Brésil** ont ainsi fait campagne auprès des pouvoirs publics pour que les travailleurs de l'économie informelle aient accès à la sécurité sociale. Aux Philippines et en Thaïlande, ils ont mis à profit la composition tripartite des systèmes nationaux de sécurité sociale pour défendre les intérêts des travailleurs, tandis qu'au Brésil la Centrale unique des travailleurs (CUT) a fait pression auprès de l'administration municipale de São Paulo et du gouvernement fédéral en vue d'élaborer une loi qui tienne compte des besoins des familles et des micro-entreprises, et qui comporte notamment des mécanismes fiscaux et de protection sociale appropriés<sup>19</sup>.

*Les syndicats ne sont pas le seul type d'organisation grâce auquel les travailleurs de l'économie informelle ont pu s'organiser.* Ainsi, à New York, la **Cooperative Home Care Associates (CHCA)**, une agence de soins à domicile

(pour personnes âgées), propriété des travailleurs, est la plus grande coopérative de travailleurs des Etats-Unis; elle emploie 2 200 prestataires de soins à domicile dans le quartier du South Bronx et génère un revenu annuel de plus de 40 millions de dollars. Créée en 1985 avec le concours de la Community Services Society de New York, la CHCA est maintenant la propriété de 1 700 femmes à faible revenu, principalement des immigrantes d'origine afro-américaine ou latino-américaine. Les stagiaires suivent un programme intensif de formation de quatre semaines en compétences cliniques et interpersonnelles au terme duquel leur est délivré un certificat. Elles sont ensuite placées dans des emplois permanents non subventionnés au sein de la coopérative et elles continuent de recevoir une formation professionnelle. En améliorant les emplois de soins à domicile, la CHCA a su transformer les défis auxquels étaient confrontées ces femmes sans emploi en perspectives d'autonomie économique durables<sup>20</sup>.

En Inde, la **Self-Employed Women's Association (SEWA)** est à la fois une organisation syndicale nationale enregistrée et une organisation de base qui s'efforce de fournir des emplois à ses 2 millions d'adhérentes par la création de coopératives contrôlées et gérées par celles-ci. La SEWA a aidé ses membres à créer des coopératives de soins de santé, de soins à domicile, de sages-femmes et de garde d'enfants, entre autres établissements. Grâce à ces coopératives, d'après la SEWA, «les travailleuses ont un travail et un revenu continus dans des conditions qui ne relèvent pas de l'exploitation; elles sont en meilleure position pour négocier et sont transformées en travailleuses-propriétaires»<sup>21</sup>.

*Les organisations de travailleurs peuvent, le cas échéant, recourir aux mécanismes de contrôle de l'OIT lorsqu'elles souhaitent voir s'opérer la transition vers la formalité.* Il y a plusieurs moyens de le faire. Un mécanisme important pour les syndicats est le Comité de la liberté syndicale. En 2012 la **Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)** ont déposé une plainte auprès du comité pour violation des droits syndicaux au Qatar. Quelque 1,2 million de travailleurs migrants sont employés au Qatar, un grand nombre d'entre eux dans la construction d'installations pour la Coupe du monde de la FIFA 2022. Ces travailleurs se voient privés du droit de s'organiser et de négocier collectivement et connaissent des conditions de travail difficiles et dangereuses, donnant souvent lieu

17 BIT: *Economie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques – Soutenir les transitions vers la formalité* (Genève, 2013).

18 *Ibid.*

19 *Ibid.*

20 BIT: *Coopérer pour sortir de l'isolement: Les coopératives de travailleurs domestiques*, Les coopératives et le monde du travail n° 2 (Genève, ILO COOP, 2014).

21 *Ibid.*



à des accidents mortels. Lors de l'examen de ce cas, le Comité de la liberté syndicale a prié instamment le gouvernement du Qatar de supprimer toute restriction à la liberté syndicale des travailleurs migrants. Par la suite, d'autres mécanismes particuliers de contrôle, à savoir la procédure de réclamation et la procédure de plainte, ont été utilisés à l'encontre du Qatar concernant la situation des travailleurs migrants. En particulier, en 2014, des délégués travailleurs à la Conférence internationale du Travail ont présenté une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT alléguant la violation par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 et la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Comme aucune avancée n'a été réalisée, le Conseil d'administration du BIT a décidé, en novembre 2015, d'envoyer une délégation tripartite de haut niveau au Qatar pour évaluer la situation. La délégation s'est rendue dans le pays en Mars 2016. Lors de sa 329e session, en mars 2017, le Conseil d'administration envisagera la possibilité de nommer une commission d'enquête si la suite donnée par le gouvernement aux conclusions de la délégation tripartite n'est pas jugée satisfaisante.

Quelle que soit la stratégie d'organisation adoptée, il existe un certain nombre de mesures qui peuvent soutenir les efforts visant à faciliter la transition vers une économie formelle. Ces mesures sont énumérées ci-dessous.

## 7. Recommandations à l'intention des organisations de travailleurs

Voici quelles sont les mesures de base qui pourraient être adoptées pour organiser les travailleurs de l'économie informelle et leur fournir des services:

### 1. Réaliser une analyse de la situation

- ✓ Mener une enquête et recueillir des renseignements sur les caractéristiques, la situation et les besoins des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle.
- ✓ Recenser les organisations de travailleurs de l'économie informelle afin d'examiner leurs objectifs, leurs atouts, leurs faiblesses, les possibilités de collaboration, etc.
- ✓ Repérer les travailleurs qui sont dans une situation particulièrement vulnérable et, sur la base des travaux de recherche, définir les groupes et secteurs cibles ainsi que les domaines d'action prioritaires. Il pourrait s'agir aussi de déterminer combien de temps peut prendre le processus de formalisation.

### 2. Appréhender le contexte juridique

- ✓ Connaître de manière approfondie les dispositions de la recommandation n° 204 et des autres instruments pertinents énumérés dans son annexe, et notamment les conventions fondamentales de l'OIT sur la liberté syndicale, la négociation collective et le droit d'organisation (nos 87 et 98).
- ✓ Consulter la *résolution concernant les mesures visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*. Adoptée en parallèle de la recommandation n° 204, cette résolution comporte des suggestions pour appuyer la mise en œuvre de la recommandation et pour passer en revue les progrès accomplis dans l'application de cette recommandation, à savoir le recours aux mécanismes de contrôle de l'OIT et l'inscription régulière de points de discussion aux réunions régionales de l'OIT.
- ✓ Les organisations de travailleurs souhaitent peut-être passer en revue la législation, la réglementation et les politiques aux niveaux régional, national et local afin de relever toute lacune en termes de protection, y compris au niveau de la mise en œuvre. Cela peut supposer d'examiner la législation et la politique à la lumière des trois piliers du développement durable (économique, social et environnemental).

### 3. Procéder à un examen interne et préparer un plan d'action

- ✓ Procéder à un examen interne des statuts, de la structure et des programmes de l'organisation afin de trouver les moyens appropriés de ramener sous son aile les travailleurs de l'économie informelle.
- ✓ Préparer un plan d'action pour que l'organisation s'emploie à faciliter la transition vers la formalité. Il convient alors d'allouer des ressources financières et humaines en quantité suffisante pour mener à bien ce plan. Quelques moyens d'action sont énumérés ci-dessous.

### 4. Mettre en œuvre le plan d'action

- ✓ Engager une campagne au niveau national, si possible en collaboration avec les médias, pour promouvoir la recommandation n° 204 et faire prendre conscience des problèmes que suscite sa mise en œuvre.
- ✓ Encourager les gouvernements à adopter une législation et des politiques – ou réviser celles existantes – qui soient conformes à la recommandation. Les inviter à ratifier les normes fondamentales du travail et autres instruments pertinents, tels ceux énumérés dans l'annexe de la recommandation.

- ✓ Associer les partenaires sociaux, y compris les représentants de l'économie informelle, à tous les efforts déployés pour réviser la législation ou les politiques en vigueur ou en adopter de nouvelles. Ceux-ci devraient aussi contribuer activement à assurer le suivi de la mise en œuvre de cette législation et de ces politiques.
- ✓ Les organisations de travailleurs voudront sans doute engager des discussions tripartites au niveau national de manière à examiner les questions qui figurent dans leur programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) et dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). Elles voudront aussi sans doute prendre part aux efforts visant à mettre en œuvre les objectifs de développement durable (ODD), et notamment l'objectif 8 («Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous»), dont la cible 8.3 porte sur l'intégration dans le secteur formel.
- ✓ Au vu du travail de terrain énoncé ci-dessus, les organisations voudront sans doute sélectionner des stratégies appropriées et novatrices pour atteindre les travailleurs de l'économie informelle. L'éducation et la formation des travailleurs peuvent être utilisées comme point d'ancrage puis faire partie intégrante des activités d'organisation. Se reporter à la section 6 ci-dessus pour avoir une idée des stratégies d'organisation possibles.
- ✓ Après les activités initiales d'organisation, il peut s'avérer utile de mettre sur pied des structures et des procédures permettant aux travailleurs de l'économie informelle de participer au processus de négociation collective.

## 5. Etablir des partenariats

- ✓ Les organisations de travailleurs jugeront peut-être utile de nouer des liens avec les associations de travailleurs de l'économie informelle ainsi qu'avec d'autres parties prenantes aux niveaux national, régional et international.
- ✓ Les organisations de travailleurs peuvent solliciter le soutien et les conseils de l'OIT en contactant le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV).

## 8. Autres sources d'information

- 📖 Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.
- 📖 Résolution concernant les mesures visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- 📖 Bureau international du Travail (BIT) (2013): *Economie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques – Soutenir les transitions vers la formalité* (Genève).
- 📖 — (2013): *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, Rapport V (1), Conférence internationale du travail, 103e session (Genève).
- 📖 — (2015): *Rapports de la Commission sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle: Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 104e session (Genève).
- 📖 BIT, ACTRAV (à paraître): *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204) - A Workers' Guide* (Genève).



Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV)  
[www.ilo.org/actrav](http://www.ilo.org/actrav)

ISBN 978-92-2-231120-0

